

Bogumiła RECZEK\*

## **SPOSOBY ŚWIADCZENIA PRACY W DOBIE INTENSYFIKACJI TECHNOLOGICZNEJ: NOWA KONCEPCJA E-PROFESJI W PROCESIE TWORZENIA ARCHITEKTURY KURSU ONLINE**

*Zarys treści:* Rozwój techniki i technologii inicjuje odchodzenie od koncepcji wykonywania prostych prac na rzecz komputeryzacji i mechanizacji. Ta globalna rewolucja pociąga za sobą przeobrażenie wymogów umiejętnościowych, kwalifikacyjnych i stanowiskowych. Dla współczesnego pracownika pokolenia Y fundamentalnego znaczenia nabiera nie tylko wartość pracy w wymiarze ekonomicznym, ale wartościowanie w szerszym niż dotąd kontekście. Zapotrzebowanie na niestandardowe produkty i usługi jest przyczyną transformacji jakościowej i ilościowej kształtu obecnych zawodów. Przed wieloma profesjami pojawiają się przedrostki: „i-”, „e-” „tele-” oraz określenia: „zdalny”, „online”. Jedną z dynamicznie rozwijających się branż czerpiących korzyści z informatycznego przełomu jest edukacja. Poniżej dokonano próby zarysu koncepcji nowych specjalizacji związanych z kompleksowym procesem tworzenia platformy edukacyjnej oraz usystematyzowanie odpowiedzialności w kontekście powiązań międzystanowiskowych.

*Słowa kluczowe:* nowe zawody, e-profesje, transformacja zawodowa, dehumanizacja pracy, tworzenie kursu online.

### **Nowa koncepcja pojęcia „zawód”**

Jeszcze do niedawna spełnieniem dla wielu jednostek było wykonywanie zawodu dla kariery wiążącej się z prestiżem i pieniędzmi<sup>1</sup>. Obecnie prestiż zaczyna tracić dotychczasowe znaczenie, a jego rolę przejmuje satysfakcja finansowa. Zawód określany mianem prestiżowego, utożsamiany bywa z gratyfikacją pieniężną i materialną. Każda czynność zawodowa współczesnego człowieka, w większym stopniu niż jeszcze kilka lat temu, dąży do zapewnienia fizycznego i psychicznego spełnienia oraz dobrego samopoczucia. Postrzeganie

---

\* trener, e-dydaktyk, autor poradników: [www.reczek.com.pl](http://www.reczek.com.pl)

<sup>1</sup> Współczesne pojmowanie kariery wiąże się bardziej z komercyjnym rozgłosem niż wysokim profesjonalizmem.

zawodu w kontekście materialnym nabiera szczególnego wymiaru w dobie kryzysów gospodarczych.

W krajach, w których stosuje się politykę państwa opiekuńczego<sup>2</sup> uznaniem cieszą się zawody niewynagradzane pieniężnie. Współczesna orientacja obniżania kosztów ekonomicznych przesuwają rynek pracy z krajów rozwiniętych do krajów biednych, gdzie występuje tania siła robocza i niewielkie prawa człowieka<sup>3</sup>. Rozkwit przeżywały Chiny, obecnie trend ten przemieszcza się do Indii.

Spojrzenie z perspektywy globalnej na rynek pracy pozwala zdefiniować nowe wymagania zawodowe: większą elastyczność czasową i przestrzenną, komunikatywność, znajomość języków i kultur danych krajów. Fundamentalnego znaczenia nabiera wykonywanie pracy bez jednoznacznego definiowania czynności i obowiązków<sup>4</sup>. „Dobrze wynagradzane” są jedynie ponadprzeciętne wyniki, kreatywność<sup>5</sup> lub duża odpowiedzialność, a nie sam fakt świadczenia pracy. Wirtualizacja interesów prywatnych i publicznych umożliwia nielimitowane kontakty i dokonywanie wyborów na większą skalę niż kiedykolwiek dotąd. Dynamicznie zmienia się zakres obowiązków pracowniczych. Teoretyczne i jednoznaczne określanie kwalifikacji, umiejętności i specjalizacji na danym stanowisku zawodowym nie nadąża za tempem rozwoju rzeczywistości<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Przykładem może być polityka zabezpieczeń społecznych stosowana w rozwiniętych krajach Europy tj. Niemcy, Francja, Anglia czy Irlandia.

<sup>3</sup> Kraje rozwinięte charakteryzują się wykwalifikowaną kadrą również inżynierską, silnymi i dynamicznymi jednostkami gotowymi do poniesienia ryzyka. Kraje słabo rozwijające się osobami nieelastycznymi, bez kwalifikacji (głównie robotnicy), ludźmi słabymi i zadłużonymi. Zob. szerzej, R. Milewski, E. Kwiatkowski (red.), *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2006, s. 526.

<sup>4</sup> Zdefiniowanie wszystkich czynności i obowiązków w praktyce bywa niemożliwe. Pracodawcy kładą coraz częściej nacisk na zatrudnianie pracowników, którzy jednocześnie uznają swoją pracę jako hobby. Praca wykonywana z wyboru i pasji cechuje się wysoką efektywnością.

<sup>5</sup> K. Królak-Wyszyńska pisząc o crowdsourcingu wskazuje, że opłacani za swoje pomysły powinni być jedynie ci, którzy „dostarczyli najlepsze pomysły, rozwiązania czy zasoby”. K. Królak-Wyszyńska, *Mądrość tłumów – dobre praktyki w crowdsourcingu*, „e-mentor” 2011, nr 2 (39), s. 65.

<sup>6</sup> Por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 82, poz. 537).

## Filozoficzne i ekonomiczne fundamenty tworzenia zawodów

Wartość człowieka jako istoty społecznej w dużej mierze określona jest przydatnością do wykonywania różnych ról. Jedną z nich jest funkcja urzeczywistniania pracy poprzez zajęcie zawodowe, które nadaje sens ludzkiej egzystencji koncentrując się na wykorzystaniu przestrzeni społecznej i fizycznej<sup>7</sup>. Stanowi konstrukcję czynności służących wypełnieniu ludzkiego czasu, przy założeniu poczucia spełnienia, balansu życiowego i kreacji tożsamości. Angażuje siły fizyczne i psychiczne w celu wypełnienia określonych zadań. Te role definiują status człowieka dorosłego zdominowanego przez kompozycję intelektu, charakteru, fizycznej i psychicznej siły, doświadczeń, wartości oraz przyzwyczajień<sup>8</sup>.

Dzięki wykonywaniu pracy możliwe jest odkrycie nieznanych do tej pory cech charakteru i zdolności. Codzienne działanie i aktywność wzmacniają poczucie ważności i godności<sup>9</sup>. Wybór samego zawodu w idealnych okolicznościach określony jest przez ludzkie potrzeby, zainteresowania i wartości. W praktyce sprowadza się często do wyboru podyktowanego czynnikami zewnętrznymi takimi jak: schematy wychowania, presja otoczenia czy aktualna moda. Użyteczność pracy ludzkiej określona zostaje przez wartość materialną i pozamaterialną. Koncept ilustrujący jej użyteczność w zależności od wykorzystania, określa postać wartościową.

Współczesne strategie wartościowania ludzkiej pracy powinny przeobrazić się z nurtu „wartościowanie pracy” na „wartościowanie człowieka”, jako istoty uwikłanej w proces podnoszenia efektywności ekonomicznej podmiotów i gospodarek. Zastosowanie tej filozofii skutkowałoby przejściem ze strony przedmiotowej na podmiotową, co przeczyłoby jednak zasadzie dehumanizacji pracy.

Formowanie zawodów odbywa się w oparciu o potrzeby biznesowe, gospodarcze, przemiany na rynku pracy i podłoże kulturowe<sup>10</sup>. Wyznaczają one

---

<sup>7</sup>Por. G. Kielhofner, *Conceptual Foundations of Occupational Therapy*, F. A. Davis Company, Philadelphia 1992, s. 50. Cyt. za: M. Curtin, M. Molineux, J. Supyk-Mellson (Ed.), *Occupational Therapy and Physical Dysfunction: Enabling Occupation*, Churchill Livingstone/Elsevier, Edinburgh, New York 2010, s. 18.

<sup>8</sup>Por. S. B. Merriam, R.G. Brockett, *The Profession and Practice of Adult Education: An Introduction*, Jossey-Bass, San Francisco 2007, s. 5.

<sup>9</sup>Podejście oparte na filozoficznych fundamentach prezentują: P. Kramer, J. Hinojosa, C. B. Royeen, *Perspectives in Human Occupation: Participation in Life*, Lippincott Williams & Wilkins, Baltimore, Philadelphia 2003, s. 2-3.

<sup>10</sup>Tamże, s. 1.

celowe zaangażowanie i codzienne obowiązki. Ich skuteczność określona jest przez: osobiste cele<sup>11</sup>, determinację, indywidualne nastawienie i motywację<sup>12</sup>.

Wykonywanie czynności zawodowych umiejscawia człowieka w hierarchii społecznej i określonym poziomie zamożności. Z jednej strony warunkuje postrzeganie go jako elementu społecznego całej zbiorowości, z drugiej jako indywidualnej jednostki społecznej i ekonomicznej uwikłanej w życie rodzinne i zawodowe.

Elementami mającymi największy wpływ na konstrukcję zawodów z perspektywy gospodarczej są procesy globalizacyjne, kryzysy gospodarcze, rewolucja technologiczna i informatyczna. Nie bez znaczenia pozostaje załamanie dotychczasowych wartości etycznych i religijnych. Znaczącą rolę przypisuje się również liberalizmowi, rozwojowi praw ludzkich, feminizmowi<sup>13</sup> oraz ekologii<sup>14</sup>. Następuje zmiana oczekiwań i ludzkich potrzeb. Perfekcyjne nastawienie wobec siebie i świata kreuje nowy popyt na innowacyjne produkty i niestandardowe usługi.

## **Transformacja jakościowa i ilościowa działalności zawodowej**

Przeszość należała do zasobów rolniczych, później kapitalistycznych dóbr przemysłowych i usług. Przyszłość należeć będzie do „produktów doświadczalnych”, m.in. takich jak sporty i wydarzenia muzyczne<sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> Zob. szerzej na temat spójności ustanawiania celów według schematu SPICE: duch (Spirit), ciało (Physical), intelekt (Intellect), kariera (Career), emocje (Emotions) [w:] J.J. Matthews, D. Megginson, M. Surtees, *Rozwój zasobów ludzkich*, Onepress, Gliwice 2008, s. 161.

<sup>12</sup> Oprócz tych podstawowych elementów wpływ na aktywność człowieka mają: wartości, przyzwyczajenia, osobiste predyspozycje, uczucia, zainteresowania, zdobyte doświadczenia. Por. pogląd G. Kielhofner, *The Basic Concept of Human Occupation* [w:] G. Kielhofner, *Model of Human Occupation: Theory and Application*, Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business, Baltimore, Philadelphia 2008, s. 13-18.

<sup>13</sup> Na przełomie XIX i XX w. zmniejsza się udział kobiet pracujących w domach na rzecz wzrostu udziału w życiu komercyjnym i gospodarczym. Zob. szerzej, K. Grint, *The sociology of work*, Polity Press, Cambridge, Malden 2005, s. 63.

<sup>14</sup> R. A. Young and A. Collin, *Introduction: Framing the Future of Career* [w:] A. Collin and R. A. Young (Ed.): *The Future of Career*, Cambridge University Press, Cambridge 2000, s. 2 i 9-10.

<sup>15</sup> M. R. Losey, *Anticipating Change: Will There Be a Labor Shortage?* [w:] M. Losey, S. Meisinger, D. Ulrich (Ed.), *The Future of Human Resource Management:*

Wprowadzenie innowacji do codziennej pracy wymaga znalezienia balansu pomiędzy ekonomicznymi korzyściami a osobistymi wartościami. Zwiększenie produktywności ludzkiej<sup>16</sup> leży w maksymalizowaniu procesów opartych na wiedzy. Przykładowo współcześnie dzięki wykorzystaniu nowych technologii policja spędza relatywnie coraz mniej czasu bezpośrednio z przestępstwami<sup>17</sup>. Efektywność zastosowania innowacji łatwo zauważyć w aspekcie globalnym. Konfrontacja wielkości ekonomii Stanów Zjednoczonych w końcowym etapie II Wojny Światowej i stanu obecnego pokazuje, iż jest ona osiem razy większa, w trakcie, gdy siła robocza zwiększyła się jedynie dwa razy. Piętnastu dzisiejszych pracowników wykonuje pracę za dwudziestu z tym samym poziomem wynagrodzenia<sup>18</sup>.

Zmiany w strukturze zawodowej oprócz obszaru merytorycznego dotyczą aspektu czasowy. Transformacja w zarządzaniu czasem i organizacji pracy jest dość dotkliwa szczególnie dla przyzwyczajonego do stałych ram czasowych pokolenia X<sup>19</sup>. Słowo „praca tymczasowa” bywa zastępowane „pracą w projekcie”. Wkrótce powszechne stanie się angażowanie na część etatu lub częściej na okres wykonywania zdefiniowanych zadań. Pracodawcy niechętnie zatrudniają pracowników na pełen etat, z uwagi na niepewność ekonomiczną i polityczną. W Polsce mentalną obroną przed bezrobociem ludzi młodych bywa zaangażowanie się w system edukacji wyższej po ukończeniu szkoły średniej. Jak pokazują statystyki, nawet wyższe wykształcenie nie zapewnia zdobycia posady w takim stopniu jak jeszcze kilka lat wcześniej. Szacuje się, że w 2000 r. bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowili 2,6 procent ogółu

---

64 *Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow*, John Wiley & Sons, New Jersey 2005, s. 22.

<sup>16</sup> Menedżerzy określają, iż przeciętnie mniej niż 10% pracowników jest zaangażowanych w swoje obowiązki w pełni. Zob. szerzej, J. G. Clawson and D. S. Newburg, *The Motivator's Dilemma* [w:] Tamże, s. 15.

<sup>17</sup> R. A. Young and A. Collin, dz. cyt., s. 6.

<sup>18</sup> P. Cappelli, *Will There Really Be a Labor Shortage?* [w:] M. Losey, S. Meisinger, D. Ulrich (Ed.), dz. cyt., s. 9 i A. S. Tsui and J. B. Wu: *The New Employment Relationship versus the Mutual Investment Approach: Implications for Human Resource Management* [w:] M. Losey, S. Meisinger, D. Ulrich (Ed.), dz. cyt., s. 47.

<sup>19</sup> Zob. szerzej na temat pokolenia X i Y [w:] B. Reczek, *Motywacja i demotywacja, czyli efekt współdziałania i rywalizacji w budowie wartości przedsiębiorstwa* [w:] M. Jabłoński (red.), *Zarządzanie wartością przedsiębiorstw – Strategie – Ryzyko – Finanse*, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2011 (w druku). Por. doświadczenia amerykańskie: R. B. Bowen, *Recognizing and Rewarding Employees*, McGraw-Hill, New York 2000, s. 6.

bezrobotnych, w 2005 r. ponad dwa razy więcej, a na koniec 2009 r. zanotowano aż 9,4 procent<sup>20</sup>.

Więcej czasu niż przed laty poświęca się na niewynagradzane zajęcia na rzecz własnych pracodawców. O ile do niedawna tzw. „wyścig szczurów” popychał niektóre jednostki do poświęcania swojego prywatnego czasu, to obecnie spędzanie dodatkowych godzin w miejscu pracy jest standardem nie mającym nic wspólnego z konkurowaniem. Pracownicy naukowcy poświęcają ponad 5 godzin tygodniowo na nieodpłatne zajęcia na rzecz swojej instytucji<sup>21</sup>. Jednocześnie pokolenie juniorów jest skłonne spędzać więcej czasu pracując w biurze, przeciętnie o godzinę dłużej niż koledzy seniorzy<sup>22</sup>.

Nowa jakość aktywnego życia generuje inne spojrzenie na stare praktyki<sup>23</sup>. Rośnie ilość dyscyplin w ramach danych zawodów. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu jeden wykładowca nauczał kilku przedmiotów, dziś specjalizuje się w jednym. W zasadzie we wszystkich branżach obserwuje się wysoki stopień specjalizacji. Do niedawna architekt trudnił się projektowaniem domów, aranżacją wnętrz i dekoratorstwem. Obecnie są to różne dyscypliny zawodowe rozwijające się w odmiennych kierunkach.

## Wyzwania przyszłości – od społeczeństwa industrialnego do społeczeństwa ICT

Zmiana społeczeństwa industrialnego na społeczeństwo informacyjne spowodowała skupienie wielu zadań zawodowych wokół technologii ICT<sup>24</sup>. Człowieka wypierają z rynku pracy inteligentne maszyny i urządzenia, stworzone przez niego samego. Droga do miejsca pracy zostaje zastąpiona przez światłowód, a stanowisko robocze staje się dowolnym obszarem na

---

<sup>20</sup> Bezrobotni pozostający bez zatrudnienia według poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy i stażu pracy, H. Dmochowska (red.), Mały Rocznik Statystyczny Polski 2010, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Rok LIII, s. 156, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PUBL\\_oz\\_maly\\_rocznik\\_statystyczny\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PUBL_oz_maly_rocznik_statystyczny_2010.pdf), [01.12.2011].

<sup>21</sup> Badania przeprowadzone w USA: M. J. Finkelstein, R. K. Seal, J. H. Schuster, *The New Academic Generation: A Profession in Transformation*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, London 1998, s. 71.

<sup>22</sup> Tamże, s. 73.

<sup>23</sup> Zob. szerzej na temat rozwijającego się środowiska zawodowego medycyny, farmacji, prawa, rachunkowości, architektury i inżynierii [w:] T. Becher: *Professional Practices: Commitment & Capability in a Changing Environment*, Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey 1999.

<sup>24</sup> Information and Communication Technology.

ziemskim globie<sup>25</sup>. W tym kontekście rozwojowym konieczna będzie eliminacja pracowników na stanowiskach fizycznych<sup>26</sup>, a w przyszłości nie wykluczone, że nawet umysłowych.

Dehumanizacja i wprowadzenie techniki do aktywności zawodowych powoduje pozbawienie pracy wielu jednostek, których kwalifikacje straciły na wartości „z dnia na dzień”. Ten proces spowoduje wkrótce powstanie na ogromną skalę bezrobocia strukturalnego, które przyczyni się do zreformowania budżetów państw i polityki społecznej gospodarek światowych. Elementarnym wyzwaniem dla decydentów będzie utrzymanie świadomości że Ci, którzy pozostaną na rynku pracy zmuszeni będą codziennie partycypować w informacyjno – technicznym rozwoju<sup>27</sup>.

W najbliższej przyszłości nie zdefiniowane dziś obszary wiedzy przypisane zostaną profesjom, o których kilka lat temu nikt jeszcze nie słyszał. Jednym z dynamiczniej rozwijających się obszarów w tej dziedzinie jest nauczanie elektroniczne. Kompleksowa struktura procesu tworzenia e-kursu wymaga hierarchizacji zespołu działań skupionych wokół platformy oraz sprawnego tworzenia, modyfikacji, monitorowania i ewaluacji przekazywanych treści e-learningowych. Zasady zarządzania i posługiwania się poszczególnymi elementami kursu wymagają kategoryzacji. Usystematyzowanie to może być dokonane z wykorzystaniem odpowiedniej znajomości mechanizmów efektywnego funkcjonowania trybu nauczania on-line.

## E-profesje w procesie tworzenia kursu na odległość

Świadczenie pracy odbywa się w interakcji osoba – środowisko – obowiązki<sup>28</sup>. W przypadku przebiegu tworzenia platformy e-learningowej sprowadzają się do dwóch głównych obszarów: merytorycznego i technicznego. W praktyce skuteczniejszy bywa podział na etap: tworzenia materiałów

---

<sup>25</sup> Według O. Łodyga w USA i w Europie na odległość pracuje po 40 mln osób, O. Łodyga, *Telepraca – możliwości i ograniczenia*, „e-mentor” 2007, nr 3 (20), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/20/id/443>, [1.12.2011].

<sup>26</sup> Por. pogląd J. Szymańskiego na temat postępu cywilizacyjnego przedstawiony w licznych pracach [w:] Książki, Katalog dostępnych książek, <http://jszymanski.com/>, [2.12.2011].

<sup>27</sup> Nowatorskie teorie na temat rewolucyjnych zmian rynku pracy wywołanych postępem technicznych i rozwojem nauk prezentuje J. Rifkin [w:] J. Rifkin, *Koniec Pracy: Schyłek Siły Roboczej na Świecie i Początek Ery Postindustrialnej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

<sup>28</sup> Por. C. Chapparo, J. Ranka, *Theoretical Contexts* [w:] G. Whiteford, V. Wright-St Clair (Ed.), *Occupation & Practise in Context*, Churchill Livingstone/Elsevier, Marrickville, NSW, 2005, s. 60.

merytorycznych, wizualizacji oraz kreacji interfejsu. Ta kategoryzacja czynności będzie determinowała nazewnictwo zawodów i specjalizacji skupionych wokół tworzenia e-kursu<sup>29</sup>.

Osobą odpowiedzialną za sporządzenie ogólnego zarysu platformy jest projektant scenariuszy e-kursów<sup>30</sup>. Przygotowuje on ramy działania, ilość ekranów i okien głównych, a także ćwiczeń i testów. Jest jednocześnie odpowiedzialny na rozwiązywanie ewentualnych trudności i ograniczeń technicznych<sup>31</sup>. Zasadniczym elementem każdego kursu interaktywnego jest stworzenie materiałów merytorycznych na podstawie określonego w scenariuszu schematu. Ponieważ ten zakres czynności dotyczy wiedzy specjalistycznej, dlatego najwłaściwszą osobą do ich wykonania będzie ekspert w danej dziedzinie<sup>32</sup>, zwany specjalistą ds. merytorycznych<sup>33</sup>. Umiejętności tego specjalisty powinny zostać zweryfikowane przez innego niezależnego eksperta z tej samej dyscypliny. Tworząc content szkolenia specjalista współpracuje z e-metodykiem, który określa metody nauczania właściwe dla poszczególnych grup odbiorców szkoleń<sup>34</sup>. Dobrą praktyką jest nałożenie obowiązku wieloetapowej kontroli, która prowadzi do maksymalnego wyeliminowania błędów. Gotowa platforma powinna zostać przetestowana po raz kolejny pod kątem funkcjonalności i poprawności treści przez korektora.

Nad jakością całego procesu czuwa dydaktyk medialny, zwany e-dydaktykiem. Dydaktyk ustala instrukcję tworzenia treści platformy oraz nadaje kierunek procesowi kształcenia, tak aby trener właściwie nauczył, a kursant został skutecznie nauczony<sup>35</sup>. Odpowiada on za ustanowienie strony

---

<sup>29</sup> Zob. definicje innowacyjnych zawodów, „*Tester Ewaluator treści e-learningowych*”, „*Dydaktyk medialny*”, „*Konsultant ds. e-learningu*”, „*E-mentor*”, Ośrodek Renowator dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Baza Certyfikowanych Specjalistów, [www.baza.renowator.org.pl/?ProcModuleName=certificate\\_list](http://www.baza.renowator.org.pl/?ProcModuleName=certificate_list), [3.12.2011].

<sup>30</sup> Stanowisko to można porównać w zakresie wykonywania prac do posady reżysera.

<sup>31</sup> Niekiedy odpowiada również za budżet.

<sup>32</sup> Osoba ta powinna jednocześnie znać praktyczne podstawy dydaktyki, pedagogiki, andragogiki.

<sup>33</sup> Specjalista ds. merytorycznych nazywany bywa ekspertem dziedzinowym. Zasady współpracy pomiędzy nowymi zawodami eksperta i dydaktyka zostały poruszone podczas wystąpienia M. Rubin, *Technologia współpracy ekspert-dydaktyk* oraz M. Pawełczaka, *Technologia współpracy z dydaktykami medialnymi. Faza zaawansowana i końcowa*, na konferencji: Elektronizacja nauczania „e-kontent pod lupą” zorganizowanej przez Instytut Maszyn Matematycznych w Warszawie 29. 06. 2006 r.

<sup>34</sup> Grupy te mogą stanowić np.: dzieci, młodzież, dorośli w różnych grupach wiekowych i zawodowych.

<sup>35</sup> W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa 1987, s. 58.



dydaktycznej opartej na strukturze treści<sup>36</sup> oraz logistyce kursu<sup>37</sup>. Sprawdzony контент trafia do grafika specjalizującego się w obróbce graficznej w ujęciu statycznym. Dynamiką ruchu zajmie się animator, a głosem dźwiękowiec.

Szkolenie online nabiera postaci zmaterializowanej dzięki programiście, który oprogramowuje całość zgodnie ze scenariuszem, przy udziale m.in. grafika oraz dzięki wskazówkom na temat elementów nawigacyjnych od projektanta interfejsu. Projektant ten jest odpowiedzialny za zachowanie standardów jakościowych i funkcjonalności platformy.

Na pograniczu obszaru technicznego i procesu szkoleniowego pojawia się ewaluator treści e-learningowych<sup>38</sup>, który poddaje próbom poszczególne elementy kursu<sup>39</sup>.

## Podsumowanie

W przeszłości przydatność człowieka do pracy mierzona była siłą mięśni, później potencjałem umysłowym, obecnie głównie zdolnością wykorzystania informacji z zastosowaniem nowych technologii.

Postęp innowacyjny w sferze mechanizacji i informatyzacji powoduje trwałą znik profesji wykonywanych przy użyciu siły rąk. Ten rozwój wpływa na transformację całej struktury zawodowej rynku pracy.

Globalne społeczności generują nowe potrzeby i stymulują narodziny niekonwencjonalnych dóbr. Rosnące tempo wykonywania czynności zawodowych wymaga nieustannego podnoszenia kwalifikacji technicznych i umiejętności społecznych. Na znaczeniu zyskuje „wartość intelektualna” i dostęp do informacji, dzięki czemu rośnie zapotrzebowanie na pozaformalne kształcenie i nieformalne dokształcanie. Nauczanie przybiera wymiar interdyscyplinarny, przesuując się na płaszczyznę elektronizacji.

Obecne próby określenia nowych e-profesji przybierają ogólny zarys, a wypracowanie jednego standardu dla wszystkich elektronicznych zawodów to wyzwanie nowego społeczeństwa informacyjnego. Współczesny rozłam terminologiczny powoduje, że „e-mentor” dla jednej grupy zawodowej oznacza specjalistę wspierającego kursantów online, dla innej coacha biznesowego wykonującego pracę zdalną. Przedstawiony w niniejszym artykule ciąg działań w procesie tworzenia platformy edukacyjnej jest jedynie próbą zilustrowania nowych e-profesji stanowiących wartość dodaną polskiego rynku pracy.

---

<sup>36</sup> Np. moduły, ekrany, multimedia, testy.

<sup>37</sup> Np. czas przeznaczony na jedną lekcję czy system oceniania.

<sup>38</sup> Zob. szerzej pojęcie „Tester – ewaluator treści e-learningowych”, Ośrodek Renowtor, dz. cyt. [http://baza.renowator.org.pl/Default.aspx?ProcModuleName=certificate&id=3\[3.12.21\]](http://baza.renowator.org.pl/Default.aspx?ProcModuleName=certificate&id=3[3.12.21]).

<sup>39</sup> Np. treści do wymagań wiekowych i poziomu wiedzy, instalacja, deinstalacja.

## Bibliografia

1. T. Becher, *Professional Practices: Commitment & Capability in a Changing Environment*, Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey 1999.
2. R. B. Bowen, *Recognizing and Rewarding Employees*, McGraw-Hill, New York 2000.
3. A. Collin and R. A. Young (Ed.), *The Future of Career*, Cambridge University Press, Cambridge 2000.
4. M. Curtin, M. Molineux, J. Supyk-Mellson (Ed.), *Occupational Therapy and Physical Dysfunction: Enabling Occupation*, Churchill Livingstone/Elsevier, Edinburgh, New York 2010.
5. M. Losey, S. Meisinger, D. Urlich (Ed.), *The Future of Human Resource Management: 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow*, John Wiley & Sons, New Jersey 2005.
6. M. J. Finkelstein, R. K. Seal, J. H. Schuster, *The New Academic Generation: A Profession in Transformation*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, London 1998.
7. K. Grint, *The sociology of work*, Polity Press, Cambridge, Malden 2005.
8. G. Kielhofner, *Conceptual Foundations of Occupational Therapy*, F. A. Davis Company, Philadelphia 1992.
9. G. Kielhofner, *Model of Human Occupation: Theory and Application*, Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business, Baltimore, Philadelphia 2008.
10. P. Kramer, J. Hinojosa, C. B. Royeen (Ed.), *Perspectives in Human Occupation: Participation in Life*, Lippincott Williams & Wilkins, Baltimore, Philadelphia 2003.
11. K. Królak-Wyszyńska, *Madrość tłumów – dobre praktyki w crowdsourcingu*, „e-mentor” 2011, nr 2 (39).
12. R. Milewski, E. Kwiatkowski (red.), *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2006.
13. S. B. Merriam, R. G. Brockett, *The Profession and Practice of Adult Education: An Introduction*, Jossey-Bass, San Francisco 2007.
14. J. J. Matthews, D. Megginson, M. Surtees, *Rozwój zasobów ludzkich*, Onepress, Gliwice 2008.
15. W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa 1987.
16. M. Jabłoński (red.), *Zarządzanie wartością przedsiębiorstw – Strategie – Ryzyko – Finanse*, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2011 (w druku).
17. J. Rifkin, *Koniec Pracy: Schyłek Siły Roboczej na Świecie i Początek Ery Postindustrialnej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 82, poz. 537).
19. G. Whiteford, V. Wright-St Clair (Ed.), *Occupation & Practise in Contex*, Churchill Livingstone/Elsevier, Marrickville, NSW, 2005.
20. H. Dmochowska (red.), *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2010*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, [www.stst.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_oz\\_maly\\_rocznik\\_statystyczny\\_2010pdf](http://www.stst.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_oz_maly_rocznik_statystyczny_2010pdf), [1.12.2011].
21. O. Łodyga, *Telepraca – możliwości i ograniczenia „e-mento”* 2007, nr 3 (20), [www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/20/id/443](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/20/id/443), [1.12.2011].
22. Ośrodek Renowator dla Małych i Średnich przedsiębiorstw, Baza Certyfikowanych Specjalistów, <http://baza.renowator.org.pl/Default.aspx?ProcModuleName=certificate&id=3>, oraz [www.baza.renowator.org.pl/?ProcModuleName=certificate\\_list](http://www.baza.renowator.org.pl/?ProcModuleName=certificate_list), [3.12.2011].
23. J. Szymański, Książki, Katalog dostępnych książek, <http://jszymanski.com/>, [2.12.2011].

## **THE WAYS TO PROVIDE SERVICE IN THE TIME OF TECHNOLOGICAL INTENSIFICATION: A NEW CONCEPT OF E-PROFESSIONS IN THE PROCESS OF CREATING ARCHITECTURE OF AN ONLINE COURSE**

The author takes an attempt to look on technological and information revolution in context of creating a new professional value on the labour market. As shown the difference between generations has an influence on the performance of the actual work because of personal aspirations and needs. The main goal of this article is to outline a new dehumanized quality of work and systematized new occupations concentrated around the creation of an educational platform. It may constitute added value to the polish labour market.

Keywords: new occupations, e-professions, professional transformation, dehumanisation of work, creating an online course.