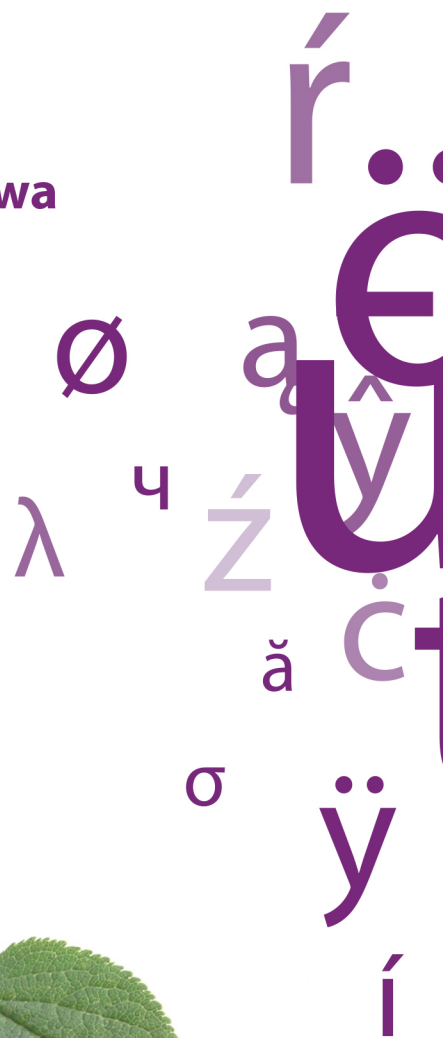


Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych

Wioleta Duda



Ośrodek Rozwoju Edukacji

Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych

Wioleta Duda



Warszawa 2018

Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych

Wydawca:

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Al. Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa

Autor:

Wioleta Duda

Copyright © Ośrodek Rozwoju Edukacji
Warszawa 2018

ISBN: 978-83-66047-35-8

Wydanie pierwsze

Łamanie, druk i oprawa:

Zapól Sobczyk Sp.j.
Al. Piastów 42
71-062 Szczecin



Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



euro | guidance

Wprowadzenie	5
CHĘĆ TEORETYCZNA	
Rozdział I Rynek pracy jako determinant mobilności edukacyjno-zawodowej osób młodych	7
Podrozdział I	8
Rynek pracy – przeobrażenia i kierunki zmian	
Podrozdział II	25
Uczyć należy się całe życie – różne formy mobilności edukacyjnej	
Podrozdział III	34
Wiedza kluczem do mobilności edukacyjno-zawodowej uczniów	
Rozdział II Mobilność edukacyjno-zawodowa ucznia – wymiar teoretyczny	43
Podrozdział I	44
Wprowadzenie w obszar mobilności edukacyjno-zawodowej	
Podrozdział II	51
Mobilność edukacyjna w kontekście późniejszego funkcjonowania jednostki na rynku pracy	
Podrozdział III	56
Kultura w służbie mobilności edukacyjno-zawodowej	
Rozdział III Kwalifikacje i kompetencje jako predykat mobilności edukacyjno-zawodowej uczniów	65
Podrozdział I	66
Kwalifikacje i kompetencje, czyli rozwijamy nasze zasoby	
Podrozdział II	76
Ramy kwalifikacji, czyli prawo ułatwiające mobilność	
CHĘĆ PRAKTYCZNA	
Rozdział I Zmiany, czyli przygotowujemy młodzież do mobilności edukacyjno-zawodowej	85
Podrozdział I	87
Wprowadzenie uczniów w świat mobilności edukacyjno-zawodowej	
Podrozdział II	110
Mobilność edukacyjno-zawodowa ucznia w wymiarze międzynarodowym	
Rozdział II Konstruujemy mobilność edukacyjno-zawodową ucznia	119
Podrozdział I	121
Planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej w kontekście mobilności	
Podrozdział II	128
Promujemy doradztwo zawodowe i mobilność edukacyjno-zawodową	
Zakończenie	133
Rekomendacje	134
Słownik	136
Bibliografia	137
Załączniki	141

WPROWADZENIE

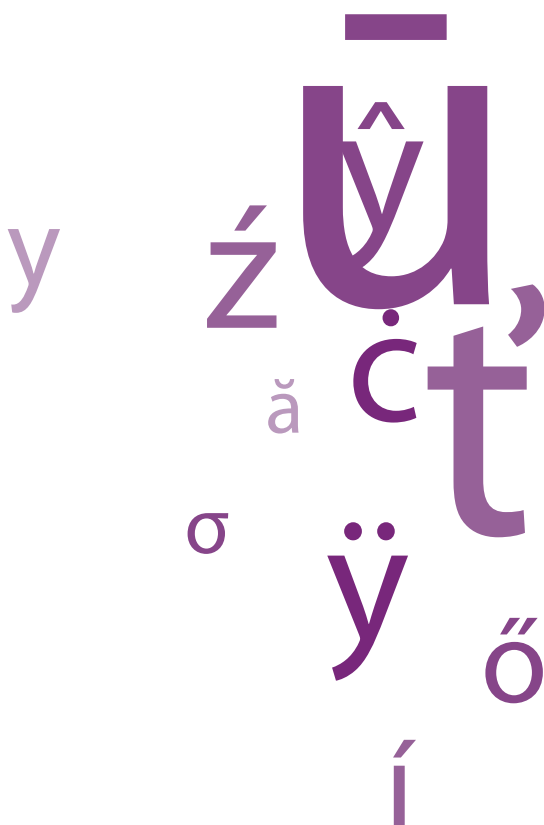
Egzystencja człowieka, zarówno w obszarze edukacji, sfery rodzinnej, pracy zawodowej, jak też stylu i jakości życia, ulega ciągłym przemianom strukturalnym, społecznym, ekonomicznym. Jest to dostrzegalne także w przebiegu kariery edukacyjnej oraz kariery zawodowej, jej realizacji, wartościowania i projektowania. Do głównych funkcji pełnionych przez edukację, tj. rozwijania osobowości i uspołecznienia ucznia, dołączyła trzecia warta podkreślenia – to przygotowanie do wkroczenia w rzeczywistość ekonomiczną, w tym na rynek pracy. Naczelnym zadaniem edukacji staje się obecnie wychowanie jednostki zdolnej do twórczego uczestnictwa w kulturze i cywilizacji, a także do jej doskonalenia i rozwoju. Wyzwania, przed którymi stają obecnie młodzi ludzie, wymuszają na nich wzrost aktywności zarówno pod względem intelektualnym, jak i psychomotorycznym. Wyzwania te sprawiają, że edukacja powinna przygotowywać ludzi do kreatywnego działania, rozwijając w nich świadomość własnych możliwości, rozbudzać poczucie odpowiedzialności za własne decyzje i postępowanie. W warunkach współczesności jedną z sił napędowych przemian społecznych jest rozwój nauki i techniki, a nowy model pozyskiwania wiedzy zakłada daleko posuniętą specjalizację, jak i gotowość do elastyczności, mobilności, kreatywności i indywidualności. Wzbudza to chęć ustawicznego doszkalania się, otwartość na innowacje i potrzebę informacji¹. To również nowe zadania szkoły, nauczycieli i doradców zawodowych, całego systemu edukacji – ukształtowanie, dbanie o jednostkę zdolną podjąć wszystkie powyższe wyzwania.

Prezentowana publikacja ma na celu zwrócenie uwagi zarówno osób odpowiedzialnych za przygotowanie młodych osób do planowania przyszłości edukacyjno-zawodowej (doradców zawodowych, pedagogów), jak również pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, nauczycieli, pracowników bibliotek, na zagadnienie mobilności edukacyjno-zawodowej jako istotnego determinantu powodzenia na rynku pracy. Zarówno na etapie poszukiwania zatrudnienia, zmiany kierunku kształcenia, jak również rozwoju kariery zawodowej bycie mobilnym jest niezwykle istotne. Okres edukacji jest właściwym momentem motywowania uczniów do refleksji i podejmowania działania w zakresie ewentualnych modyfikacji planów zawodowych, edukacyjnych czy też przygotowania do funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości. Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, ciągłe zmiany, wielozawodowość, procesy migracyjne, zmiany prawne, pomoc ze strony szkoły, pedagogów, jest niezbędna dla młodych ludzi, którzy wkraczają w proces tranzycji, i to tranzycji wielokrotnych prób.

Obszarów pracy z uczniem w zakresie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej jest wiele, jednak proponowana publikacja koncentruje się na zagadnieniu mobilności jako niezbędnego komponentu w osiągnięciu celów zawodowych. Oprócz części teoretycznej, wprowadzającej w zagadnienie mobilności edukacyjno-zawodowej, ale także elastyczności i poruszania się w przestrzeni ram kwalifikacji, uznawalności dyplomów, zawiera praktyczne porady i wskazówki do pracy z uczniami z zakresu przekwalifikowania i dopasowania do wymogów rynku pracy. Przedstawione propozycje są na tyle ogólne, iż mogą być dostosowane zarówno do warunków danej szkoły, jak również czasu, który może poświęcić doradca, pedagog czy inny pracownik placówki na działanie z uczniem. Publikacja powstała w oparciu zarówno o literaturę z obszaru ekonomii, socjologii, jak i pedagogiki pracy.

¹ Parzęcki R., Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2003, s. 8.

Jest przeznaczona dla uczniów i nauczycieli, pedagogów, doradców, dla których zagadnienie mobilności edukacyjno-zawodowej jest ważne i dostrzegają istotę kształtowania u wychowanków elastycznego, nowoczesnego spojrzenia na przemiany zachodzące w świecie edukacji i świecie pracy. Przedstawiony materiał ma na celu zainspirowanie osób pracujących z młodzieżą do większej koncentracji na aspekcie mobilności edukacyjno-zawodowej jako ważnego ogniwa w kształtowaniu wyborów, szczególnie osób młodych, dopiero wkraczających na rynek pracy.



ÿ ä ç ð ù ñ ž a á í ů Ÿ č ě ê ó đ ť š ã ñ ý

ý
S
ř
a

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

**Rynek pracy jako determinant
mobilności edukacyjno-zawodowej
osób młodych**

Rozdział

1

Przekształcenia gospodarcze i postęp techniczny wpływają na zmiany tendencji rynkowych, wymagań i oczekiwań zarówno strony podażowej, jak i popytowej. W strukturze zawodów (powstają nowe profesje i specjalizacje), w strukturze szkolnictwa zawodowego, szkolnictwa wyższego także dochodzi do ciągłych przeobrażeń. Otwierają się nowe perspektywy dla dobrze wykształconych jednostek, niezależnie od rodzaju pracy, którą chcą wykonywać, ale determinowane ich elastycznością i mobilnością.

Pomimo pewnych trudności z aktywizacją zawodową osób długotrwale bezrobotnych oraz nadal wysokiego poziomu bezrobocia wśród osób należących do tzw. grup ryzyka można śmiało stwierdzić, iż rynek pracy sprzyja pracobiorcy oraz samemu procesowi poszukiwania pracy. Rozważając kwestię funkcjonowania rynku pracy, zarówno w skali makro, jak i mikro, należy zwrócić szczególną uwagę na jego ekonomiczne i społeczne aspekty. Dynamika interakcji mnogości czynników związanych z gospodarką, procesami rozwoju cywilizacyjnego determinuje bogactwo zmian zachodzących zarówno w jego postrzeganiu, jak i zjawisk na nim zachodzących. Rynek pracy od strony ekonomicznej jest dość trudny do jednoznacznego zamknięcia w kategoriach, nie należy go sprowadzać do popytu i podaży. Rynek pracy to przede wszystkim człowiek, jego praca, kompetencje, wiedza i doświadczenie. Zbyt często analiza ilościowa rynku pracy przysłania aspekt społeczny, niejako sprowadzając pracę ludzką do wydajności, sprawności. Znacznie szersze spojrzenie na kwestię zarówno globalnego, jak i lokalnego rynku pracy staje się ważne w obszarze działań dotyczących specyfiki bezrobocia, migracji zarobkowych czy też wsparcia materialnego od państwa w aspekcie aktywizacji społeczno-zawodowej.

Karierom edukacyjnym i zawodowym sprzyjają także przeobrażenia dokonujące się na gruncie kultury, która przybiera również w Polsce formę międzykulturowości. Społeczeństwo, szcze-

gólnie młodsze pokolenia, które dzięki wejściu Polski do struktur Unii Europejskiej poznały rynki pracy różnych państw, staje się otwarte i reprezentuje inny styl życia. Do naszego kraju napłynął zagraniczny kapitał oraz nowe modele zarządzania. W aspekcie szczególnej specyfiki współczesnego rynku pracy wyzwaniem jest nie tyle skuteczne poszukiwanie miejsc pracy oraz sprawne odpowiadanie na potrzeby rynku pracy, ile ich kreowanie (zgodne z własnymi możliwościami, talentami, predyspozycjami oraz aspiracjami i potrzebami). Powyższe zmiany nie są obojętne na sposób planowania i zarządzania karierą przez młodych ludzi we współczesnych realiach rynku edukacji i pracy.

Sytuacja młodzieży na rynku pracy jest jeszcze bardziej złożona. Młodzi nie mogą poprzestać na kształceniu się w jednym kierunku, ale muszą łączyć wiele umiejętności, mieć świadomość ciągłego doskonalenia, być gotowi do zmiany miejsca pracy, a także zawodu. Jeżeli szkoła ma przygotować pracownika do pracy w warunkach odpowiadających założeniom i wymaganiom gospodarki Unii Europejskiej, musi go przygotować do mobilności. Jednocześnie sama musi być mobilna – jej pracownicy, jej kadra, jej dyrektor i program kształcenia.

Podrozdział I Rynek pracy – przeobrażenia i kierunki zmian

Współcześnie można zaobserwować globalne zmiany na rynku pracy, które dokonują się na naszych oczach. Zarazem kształtują określone wymagania i oczekiwania wobec pracowników. Najważniejszych przyczyn zachodzących zmian należy upatrywać w:

1. **Potrzebie innowacyjności**

Natychmiastowe dopasowanie, zorientowanie proinnowacyjne – tego oczekuje się na rynku pracy zarówno od pracownika, jak i od pracodawcy, organizacji. To konsu-

ment stał się najważniejszy i jego potrzeby. Dla rynku pracy, dla organizacji oznacza to częste zmiany w procesie produkcji, a najcenniejszym „towarem” jest wiedza i zasoby ludzkie (kapitał intelektualny). Stąd też bardzo szybki rozwój outsourcingu, nastawienie na zautomatyzowanie i spłaszczenie organizacji. To kompetencje pracownika są najbardziej cenione i ich nastawienie na zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności (tzw. *knowledge class*).

2. Powszechności korzystania z nowych technologii

Umiejętność korzystania z Internetu czy też innych nowinek technicznych jest czymś oczywistym, codziennością, zarówno dla osób młodych, jak i starszych. Technologia zagościła już na stałe w pracy, szkole, domu i trudno byłoby budować nowoczesną gospodarkę, społeczeństwo bez ICT (należy jednak zaznaczyć, iż technologie informacyjno-komunikacyjne przynoszą określone zagrożenia dla człowieka). Wirtualny świat, w którym wielu, szczególnie wśród młodych osób, spędza dużą część swojego czasu, rozwój nowoczesnych mediów społecznościowych, nowy sposób porozumiewania się ludzi – prowadzą do zmiany trybu życia, które częściowo toczy się „w sieci”, w tym także w obszarze edukacji czy pracy zawodowej.

3. Zmianie przebiegu kariery zawodowej

Rynek pracy, jego mechanizmy, w tym poziom zatrudnienia, w dużym stopniu uwarunkowany jest wydłużającym się okresem aktywności zawodowej, jak i długością okresu funkcjonowania przedsiębiorstw. Chęć dalszej pracy, aktywności zawodowej powoduje wydłużenie biografii zawodowej, co dla jednostki oznacza konieczność dokształcania się, zmiany obszaru zawodowego, specjalizacji. Trudno dziś wspinać się po szczeblach kariery zawodowej w jednej

organizacji. Brak ciągłości w pracy zawodowej, często przymus lub chęć emigracji, zwiększony nacisk na mobilność zawodową – wszystkie te elementy zmuszają jednostkę do ciągłego dostosowywania się do potrzeb rynku pracy. Kariera zawodowa ma obecnie charakter indywidualny, wyjątkowy, uzależniony od wyborów, jakich dokonuje jednostka na przestrzeni swojego życia. Obejmuje nie tylko sprawy zawodowe, ale również problemy integracji ról zawodowych z innymi w rodzinie, społeczności czy też modelami spędzania czasu wolnego². Często wyraża osobiste i naturalne pragnienia każdego człowieka dążącego do tego, aby osiągnąć określone cele oraz zająć miejsce w społeczeństwie. Coraz częściej to nie kariera jest elementem życia jednostki, ale życie elementem kariery. Kariera wypełnia je, wyznacza kierunek rozwoju, a często także miejsce zamieszkania i standard życia. System wartości obecnie ulega ewolucji i to właśnie kariera zawodowa zajmuje w nim wysoką pozycję. Możemy przypuszczać, że proces ten będzie postępował i obejmie znaczną część społeczeństwa, a tym samym będzie generować nowe zjawiska na rynku pracy.

4. Ujemnym przyroście naturalnym

Czynniki demograficzne, szczególnie starzejące się społeczeństwo – zgodnie z prognozami GUS liczba osób w wieku 65+ zwiększy się z 5,1 mln w 2010 roku (13% populacji) do 8,35 mln w 2035 roku (23% populacji), obniżenie liczby osób w wieku produkcyjnym z 25,9 mln ludzi w 2010 roku do 21,8 mln w 2035³ (w przypadku Polski,

² Szerzej: Kucharski M., *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2012.

³ Prognoza ludności na lata 2008–2035, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009, s. 78 (tabela 14).

kraju o względnie niskim poziomie rozwoju gospodarczego, takie zasoby stanowią kluczową rezerwę wzrostu gospodarczego. Pozwalają one m.in. na zniwelowanie braków w wydajności pracy czy w dostępie do kapitału. Ograniczenie zasobów pracy będzie wywierało presję płacową na rynku pracy, co wymusi potrzebę zmian w strukturze polskiej gospodarki. Zwiększy ono znaczenie innowacyjności oraz zapotrzebowanie na kapitał i inwestycje⁴), niski wskaźnik dzietności – wpływają bezdyskusyjnie na niekorzystny stosunek osób pracujących zawodowo do osób niepracujących. Niedobór siły roboczej rzutuje bezpośrednio na funkcjonowanie rynków pracy w całej Europie. Pomimo otwarcia rynków pracy w Europie dla obcokrajowców wielu pracodawców ma trudności (z jednej strony niedobór wykwalifikowanych pracowników, a z drugiej potrzeba aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 r.ż.) z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników, a proces ten będzie w przyszłości postępował i dotknie wiele branż⁵. Na rynku pracy w Polsce cenionymi i poszukiwanymi pracownikami są wybitni specjaliści, osoby wyróżniające się na tle innych. Nie dotyczy to jedynie absolwentów uczelni wyższych, ale w zasadzie wszystkich osób poszukujących obecnie pracy. Samo posiadanie wykształcenia, kwalifikacji, kompetencji

czy też doświadczenia w jakiejś dziedzinie to czasem za mało. Poszukujący pracy, aby być konkurencyjnym na rynku pracy, powinien umieć pokazać siebie potencjalnemu pracodawcy jako osobę utalentowaną. Brak odpowiednich kandydatów do pracy jest spowodowany m.in., brakiem pracowników o odpowiednich wymaganiach kwalifikacyjno-kompetencyjnych.

5. Globalizacji

Postępująca globalizacja sprzyja przede wszystkim jednostkom, które na globalnym rynku pracy poszukują ofert i warunków dla siebie najkorzystniejszych. Z drugiej strony firmy mają dostęp do najefektywniejszych pracowników niemalże z całego świata. Globalna konkurencja to trend nie tylko dotyczący produktów, ale i rynku pracy. „W warunkach postępującej globalizacji coraz trudniej utrzymywać równowagę na poszczególnych krajowych rynkach pracy. Wzrastające bezrobocie wywołuje potrzebę inwestycji w kapitał ludzki oraz stałego dopływu kapitału finansowego na inwestycje produkcyjne, zapewniające wzrost produktywności pracy, jakości wytwarzanych produktów, wdrażanie do produkcji nowoczesnych technologii i nowych wyrobów”⁶, a tym samym podaż pracy musi być obecnie rozpatrywana w ujęciu globalnym, a nie krajowym. Globalizacja i to, w jaki sposób kreuje ona rzeczywistość, jest swoistego rodzaju szansą, którą należy wykorzystać. A mogą to zrobić tylko dobrze wykształcone jednostki, potrafiące odpowiednio kreować świat. Globalizacja wymusza również na jednostce nie tylko większą otwartość na zmiany, ale również szybką adaptację do tego, co zaskakujące. Ma to przełożenie na funkcjonowanie jednostki w świecie pracy.

⁴ Raport Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie ekonomiczne dla europejskich gospodarek, dostęp online http://www.psse.waw.pl/UserFiles/plonsk/File/Raport_Starzejace_Sie_Spoleczenstwo_Jako_Wyzwanie_Ekonomiczne_Dla_Europejskich_Gospodarek.pdf, stan na dzień 01.08.2018.

⁵ Szerzej o demografii i jej wpływie na rynek pracy w pozycji: Horodeński R., Sadowska-Snarska C., Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku: aspekty makroekonomiczne i regionalne, Wydawnictwo Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok/Warszawa 2009.

⁶ Księżyk M., Globalizacja a rynek pracy z uwzględnieniem Polski, [w:] *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 6/2005, s. 290-291.

6. Wzrastającej roli wiedzy

Następuje rozwój społeczeństw opartych na wiedzy. Nowoczesne społeczeństwo wymusza przygotowanie nowego typu człowieka – przedsiębiorczego, z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami, skłonnego do ryzyka. Tempo życia jest coraz szybsze, co prowadzi do dezaktualizacji wiedzy, dlatego edukacja musi niejako przygotować się do radzenia sobie w zmieniającej się rzeczywistości, do minimalizacji poczucia niepewności. W konsekwencji dla pracownika następuje m.in. wzrost znaczenia kwalifikacji zawodowych; wzrost kompetencji kluczowych oraz wzrost znaczenia edukacji permanentnej, a tym samym mobilności w obszarze kształcenia⁷.

7. Zmianie struktury zatrudnienia

Zmienia się charakter i sposób wykonywania pracy, powstają nowe zawody. Konsekwencją będzie konieczność dostosowania własnych możliwości i umiejętności zawodowych do potrzeb rynku, co spowoduje rozwój własnych kompetencji niezbędnych do pracy w sektorze usług (który niewątpliwie dynamicznie będzie się rozwijał w najbliższych latach). Ważne jest również to, iż coraz częściej pojawiać się będą atypowe formy zatrudnienia. Atypowe formy zatrudnienia to każda forma zatrudnienia z wyłączeniem umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Do najpopularniejszych atypowych form zatrudnienia należy zaliczyć: elastyczne formy zatrudnienia (np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz alternatywne formy zatrudnienia rozumiane jako wszelkie niepracownicze stosunki prawne podobne do stosunku pracowniczego (np. umowa zlecenie).

Oprócz powyższych wskazanych zmian, które głównie koncentrują się na kwestiach gospodarczych oraz ekonomicznych, następują szerokie zmiany dotyczące samej istoty pracy ludzkiej oraz postrzegania jej przez jednostkę, szczególnie przez młode osoby. Aktualnie praca to wyznacznik prestiżu, możliwość zapewnienia sobie określonego statusu materialnego (co w czasach konsumpcjonizmu wydaje się dla wielu niezwykle ważne). Dla młodych pokoleń coraz istotniejsza staje się możliwość rozwoju osobistego i zawodowego. Jak zauważył Federico Mayor, „praca nie przynosi już ludziom zbawienia”⁸. Praca zaczyna przybierać aspekt „darwinistyczny”. Z jednej strony wynika to ze zmian pokoleniowych, a co za tym idzie mentalnościowych współczesnych pokoleń. Z drugiej są to zmiany podyktowane oczekiwaniami, jakie wobec współczesnych pracowników stawia społeczeństwo wiedzy⁹, jak również przemianami społeczno-gospodarczymi. Współczesny rynek pracy podnosi wymagania osobom kształcącym się oraz poszukującym zatrudnienia. Dotyczy to w szczególności osób młodych, również tych zdobywających kwalifikacje w ramach szkolnictwa zawodowego. Narasta w tej grupie niepokój o własną przyszłość zawodową. Obecnie wykształcenie, posiadanie rozległych umiejętności zawodowych nie może gwarantować jednostce sukcesu na rynku pracy.

Świat pracy odrzuca nieprzystosowane jednostki, które nie przyjmują i nie akceptują zachodzących przemian. Jest to wynik ich własnej decyzji, niechęci do dokształcania się lub po prostu wybór łatwiejszej drogi. Nie można jednak zapominać, iż szybkość zachodzących zmian nie każdej jednostce daje identyczne szanse

⁷ Kukla D., Od wiedzy do pracy – w kontekście rynku pracy, [w:] Kukla D., Duda W., Współczesne uwarunkowania rynku pracy, Wydawnictwo AJD, Częstochowa 2016, s. 55.

⁸ Mayor F., Przyszłość świata, Wydawnictwo Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 11.

⁹ Szerzej: Wenta K., Sens pracy w społeczeństwie wiedzy, [w:] Gerlach R., Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2008, s. 37-43.

w zakresie pracy czy edukacji. Nierówności społeczne, nadal występujące w niektórych grupach, nie zawsze pozwalają na adaptację do nowej rzeczywistości. Rolą szkoły, państwa staje się przygotowanie młodego człowieka zdolnego sprostać wymaganiom rynku pracy, edukacji, w tym także w zakresie mobilności.

Obecną rzeczywistość charakteryzują gwałtowne przemiany we wszystkich niemal sferach życia. Wszelkie przeobrażenia, z jakimi obecnie mamy do czynienia, kształtują współcześnie nowy model życia człowieka, w którym każda jednostka jest swego rodzaju „indywiduum” – niespotykanym, ale potrafiącym dopasować się do ogółu. Funkcjonowanie we współczesnym świecie wymaga przede wszystkim zmiany myślenia o potrzebie bezpieczeństwa, trwałości wyborów, planach edukacyjnych, planach życiowych. Zmieniający się wciąż rynek pracy w pewien sposób wymusza na jednostce inne spojrzenie na dotychczasowe cele, założenia i sposób ich realizacji. Oczekuje elastyczności, mobilności i kreatywności. Młody człowiek musi się z tym pogodzić i starać się sprostać wymagom zglobalizowanej gospodarki. Warto bliżej poznać tendencje determinujące funkcjonowanie rynku pracy, aby lepiej móc przygotować ucznia do czekających go wyzwań.

Zmiany zachodzące na rynku pracy dotyczą każdego pracownika, a pośrednio każdego ucznia czy studenta. Można ująć je w kilku punktach:

- akceptacja zapotrzebowania na zawody techniczne – konieczność podnoszenia poziomu wiedzy technicznej, również od „humanistów” wymaga się ścisłej, podstawowej wiedzy;
- zwiększenie zapotrzebowania na kompetencje ponadzawodowe, ogólne, szeroko pojmowaną inteligencję, kompetencje miękkie;
- promocja elastyczności działania i myślenia – liczy się wychodzenie poza schematy myślowe, myślenie abstrakcyjne;
- motywacja – jednostka musi systematycznie doskonalić się i liczyć przede wszystkim na własne umiejętności w zakresie poszukiwania pracy;
- mobilność zawodowa (pomiędzy branżami, ale i miejscem zamieszkania);
- zanikanie wielkich przedsiębiorstw, korporacji na rzecz tzw. przedsiębiorstwa z wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, gdzie celem jest sprzedaż wiedzy i gdzie do pracy nad konkretnym zadaniem tworzone są grupy celowe;
- uelastycznienie rynku pracy (ruchome płace – zależne od rynku pracy, indywidualizacja umów o pracę), elastyczne zatrudnienie, elastyczne formy pracy – umowy na czas określony, umowy „do projektu”, praca dorywcza, outsourcing (wypożyczanie pracowników);
- powstawanie popytu na pracę o charakterze i zasięgu ponadnarodowym (jako efekt globalizacji); wiąże się z tym tania siła robocza w krajach słabo rozwiniętych;
- jedynie społeczeństwa dobrze wykształcone mają największe szanse na przetrwanie, rozwój i powodzenie na współczesnym rynku pracy;
- współczesny rynek pracy wymaga od pracowników, by posiadali bogatą wiedzę specjalistyczną i łączyli ją z wiedzą z zakresu biznesu – zarządzania bądź też ekonomii. Ceniona jest również chęć uczenia się nowych rzeczy, swoista elastyczność oraz otwartość – zdolność do przestawienia się z jednego zawodu na inny;
- wykształcenie oraz wiedza nie gwarantują uzyskania i utrzymania dobrej pracy. Dużą wagę przywiązuje się natomiast do umiejętności

efektywnego korzystania z wiedzy, pozyskiwania nowej wiedzy oraz zarządzania wiedzą;

- doświadczenie zawodowe jest wysoko cenione na współczesnym rynku pracy. Głównie z uwagi na fakt, iż przekłada się ono na zdolność do zachowania właściwych proporcji, jakie występują pomiędzy skrajnymi zachowaniami (takimi jak np. nadmierną ostrożnością czy też zbytnim ryzykanctwem);
- współcześni pracodawcy coraz większą wagę przywiązują do osobowości pracowników. To bowiem cechy osobowości w dużej mierze determinują stopień, w jakim pracownik wykorzystuje swoje atuty, którymi mogą być wiedza czy też doświadczenie;
- technologie, ich rozwój, determinują każdą dziedzinę życia. Zmieniły nie tylko sposób produkcji, ale i sposób funkcjonowania jednostki w pracy. Podaż i popyt na pracę nie pozostały obojętne na te rewolucje, w szczególności organizacje stanowiska pracy czy też systemu organizacji pracy;
- wartość pracownika na współczesnym rynku pracy wzmacnia jego inteligencja emocjonalna, rozumiana jako umiejętność rozpoznawania, kontrolowania oraz wykorzystywania swoich własnych oraz cudzych uczuć. Wysoka inteligencja emocjonalna wzmacnia pewność siebie, sprawia, iż pracownik łatwiej opanowuje stres i rozwiązuje problemy, jak również zyskuje większe zaufanie wśród współpracowników. Taki pracownik staje się bardziej pożądanym przez współczesnych pracodawców¹⁰.

¹⁰ Michałków I., Edukacja a konkurencyjność pracowników na współczesnym rynku pracy, [w:] Kwiatkowski S.M., Sirojć Z., Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego, Wydawnictwo Ochockie Hufce Pracy, Komenda Główna, Warszawa 2006, s. 125-126.

Z powyższych punktów wyłania się obraz rynku pracy o globalnym zasięgu. Oczekuje on przede wszystkim elastycznego i dynamicznego podejścia do zadań zawodowych. Jest to zjawisko niezależne od stanowiska pracy czy też zawodu. Zachodzące przemiany dosięgają każdą gałąź gospodarki, a tym samym są nieuniknione dla każdego pracownika. Do powyżej wspomnianych przemian młody człowiek musi zostać dobrze przygotowany. Tylko wtedy szybko zaadaptuje się w świecie pracy. Umiejętność adaptacji nie jest dla współczesnej jednostki nowym zjawiskiem. Na przełomie ostatnich kilkunastu lat nasz system gospodarczy i sposób funkcjonowania pracowników w organizacji uległ ogromnym przemianom. Podobnie jest z systemem społecznym oraz politycznym. Zupełnie odmienną kwestią jest strach przed zmianą, w tym szeroko rozumianą mobilnością. Wciąż zmiana kierunku kształcenia, pracy z wyboru, zmiana miejsca zamieszkania jest dla wielu osób wyzwaniem, stresem. Staramy się raczej ograniczać poziom niepewności niż oswoić się z nim. Świadomość, iż raz wybrana ścieżka edukacyjna, zajmowane stanowisko pracy nie jest czymś danym raz na zawsze, wiele ułatwia. Wskazuje bowiem młodemu człowiekowi, iż zmiany są czymś naturalnym i nieuniknionym.

W porównaniu do innych grup wiekowych młodzież w Polsce znajduje się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Młodzi Polacy charakteryzują się bardzo niską aktywnością zawodową (tylko 34,3% jest aktywne zawodowo) i niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Pracuje tylko nieco ponad co czwarta osoba w wieku 15-24 lata (28,9%), podczas gdy w grupie 25-34 lata pracuje już 78,7%. Trudna sytuacja na rynku pracy młodzieży jest zjawiskiem obserwowanym niemal w całej Unii Europejskiej, co nie może stanowić dla władz polskich usprawiedliwienia i uzasadnia konieczność podejmowania działań na rzecz poprawy sytuacji młodego pokolenia Polaków.

Młodzież to grupa, którą najszybciej dotyczą problemy na rynku pracy. W czasie kryzysu

w 2009 r. przy ogólnym wzroście bezrobocia o ponad 28% liczba młodych bezrobotnych zwiększyła się o blisko 40%, a udział młodych w liczbie zarejestrowanych wzrósł do 22,5%. Na koniec grudnia 2016 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 179,2 tys. osób do 25 roku życia oraz 363,9 tys. osób do 30 roku życia (tj. 27,3% ogółu zarejestrowanych). W przypadku osób do 25 r.ż. spadek liczby bezrobotnych w ciągu roku wyniósł 57,6 tys. osób, tj. 24,3%¹¹. W roku 2017 nastąpił dalszy spadek bezrobocia wśród osób młodych, bo aż o 25% w porównaniu do 2016 roku. Na koniec 2017 r. zarejestrowanych było 134,3 tys. bezrobotnych do 25 r.ż., a ich udział w liczbie bezrobotnych ogółem wyniósł 12,4%.

W końcu 2017 r. najwięcej młodych bezrobotnych miało wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 37,4 tys. osób (27,8% ogółu bezrobotnych do 25 r.ż.). Młodych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej było 60,3 tys. osób (44,9%). Wykształcenie średnie ogólnokształcące posiadało 27,3 tys. młodych (20,3%), wyższe zaś 9,4 tys. osób (7,0%). Zarówno wiek, jak i poziom wykształcenia wpływają na czas pozostawania bez pracy. Średni czas pozostawania bez pracy w końcu 2017 r. dla bezrobotnych ogółem wyniósł 12,7 miesiąca, a wśród młodych dużo krócej, bo 7,9 miesiąca¹².

Jedną z przyczyn bezrobocia młodzieży jest brak doświadczenia zawodowego. W końcu 2017 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25 r.ż. najliczniejszą grupę stanowiły osoby bez stażu pracy – 55,4 tys. osób (41,2% młodych bezrobotnych), następnie ze stażem do 1 roku – 45,1 tys. osób (33,6%) oraz od 1 do 5 lat – 32,9 tys. osób (24,5%). Z tego względu młodzi

dwukrotnie rzadziej niż starsi mają prawo do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych. W końcu 2017 r. prawo do zasiłku posiadało 8,4 tys. osób do 25 r.ż., co stanowiło 6,3% ogółu zarejestrowanych w tej kategorii wiekowej. Liczba ta w odniesieniu do stanu z końca 2016 r. spadła o 2,5 tys. osób (tj. o 22,6%).

Duży wpływ na strukturę bezrobocia młodych mają zachodzące zmiany demograficzne oraz wzrost możliwości i zainteresowania podejmowaniem dalszej nauki. Nadal wysoka liczba młodych ludzi podejmuje studia wyższe i dlatego też wśród osób bezrobotnych wzrasta odsetek osób z wyższym wykształceniem. W końcu 1999 r. wyższe wykształcenie posiadało ok. 2% bezrobotnych, a w końcu 2017 r. – 13,8%. Wśród młodych odsetek osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni wyniósł 7,0% w końcu 2017 r. Współczynnik skolaryzacji brutto¹³ wzrósł w tym czasie z 12,9% do 49,2%¹⁴.

Pod koniec 2017 r. w szkołach wyższych studiowało 1 291,9 tys. osób i było to o 56,9 tys. mniej niż w 2016 roku, w tym 75,1% w szkołach publicznych. Dyplom ukończenia szkoły wyższej w roku akademickim 2016/2017 otrzymało 387,5 tys. absolwentów, tj. o 6,3% więcej niż rok wcześniej. W ciągu ostatnich 10 lat liczba studentów systematycznie zmniejszała się z 1 937,4 tys. osób w roku akademickim 2007/2008 do 1 291,9 tys. obecnie. Spadek liczby absolwentów obserwuje się począwszy od roku akademickiego 2011/2012, co jest spowodowane przede wszystkim niższym demograficznym w tej grupie wiekowej.

¹¹ Strona internetowa <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki>, dostęp online 15.09.2018.

¹² Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2018, s. 2.

¹³ Współczynnik skolaryzacji brutto jest to procentowy stosunek liczby wszystkich osób uczących się na danym poziomie do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (w przypadku szkolnictwa wyższego 19-24 lata).

¹⁴ Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku, op. cit., s. 3.

Młode kobiety legitymują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni, a mimo to są bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie. W końcu 2017 r. wśród zarejestrowanych młodych kobiet wyższe wykształcenie posiadało 8,4% (tj. 6,8 tys. kobiet), a 43,3% (tj. 35,0 tys. kobiet) miało wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Wśród młodych bezrobotnych mężczyzn proporcje te wynosiły odpowiednio 4,8% i 47,2%. Wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym legitymowało się 48,3% młodych bezrobotnych kobiet (tj. 39,1 tys. osób) i 47,9% młodych bezrobotnych mężczyzn (tj. 25,6 tys. osób).

O ile w końcu 2017 r. w liczbie bezrobotnych do 25 r.ż. kobiety stanowiły 60,3% zarejestrowanych, to w grupie młodych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy było 80,5% kobiet, a wśród młodych bezrobotnych, którzy najdłużej oczekiwali na podjęcie zatrudnienia (ponad 2 lata) – 82,7%. Bez pracy powyżej 24 miesięcy pozostawało 12,7% zarejestrowanych młodych kobiet (10,3 tys. osób) i 4,0% zarejestrowanych mężczyzn (2,2 tys. osób). Na koniec 2017 r. kobiety do 25 r.ż. pozostawały w ewidencji urzędów pracy 9,7 miesiąca, a mężczyźni – 5,1 miesiąca, co potwierdza, że czas pozostawania bez pracy młodych kobiet jest dłuższy niż mężczyzn¹⁵.

Powodem bezrobocia absolwentów w znacznym stopniu jest sytuacja na lokalnym rynku pracy. Z drugiej strony, bariery zatrudniania absolwentów tkwią głębiej niż tylko w bieżącej koniunkturze. Pomimo wysokiego bezrobocia wśród młodych pracodawcy – jak wynika z badań z pracodawcami – mają trudności ze znalezieniem dobrego pracownika. Przyczyną tych trudności jest niedopasowanie kompetencji i postaw kandydatów do oczekiwań pracodawców. Absolwentom brakuje doświadczenia zawodowego, brakuje im również innych kompetencji, w tym „miękkich”. Jak wynika z badań,

aktualna oferta dydaktyczna i potencjał szkolnictwa odpowiadają na potrzeby pracodawców w średnim stopniu¹⁶.

Elastyczność to kolejny termin pojawiający się w aspekcie opisu mechanizmów rynku pracy. Elastyczność w zakresie zmiany kwalifikacji czy też doksztalcenia się to nie jedyne elementy stanowiące składnik szeroko pojętej elastyczności na rynku pracy. Młodzież coraz częściej spotyka się (i proces ten będzie zapewne postępował) z elastycznymi formami zatrudnienia czy też elastycznym czasem pracy.

Elastyczność¹⁷ różnorodnych form zatrudnienia jest coraz bardziej popularna wśród polskich pracodawców i akceptowana przez pracowników. Występuje głównie jako:

- elastyczność funkcjonalna (zmiana zadań i funkcji pracowników w organizacji);
- elastyczność czasowa (zmiennie godziny czasu pracy);
- elastyczność ilościowa (zmniejszanie lub zwiększanie liczby pracowników w zależności od potrzeb organizacji);
- elastyczność przestrzenna (swoboda w wyborze miejsca świadczenia pracy).

Biorąc pod uwagę inne kryteria podziału, wyodrębnić możemy:

- „elastyczność ilościową (może ona być zarówno zewnętrzna, jak i wewnętrzna), która

¹⁶ Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Raport końcowy AGROTEC, Warszawa 2014, s. 121.

¹⁷ Słowo elastyczność (*flexibility*) pojawiło się w języku angielskim w połowie XV wieku i określało zdolność drzew do ustępowania przed siłą wiatru i powracania do stanu wcześniejszego. Pojęcie to oznacza więc testowanie możliwości materiału i zdolność owego materiału do odzyskiwania pierwotnego kształtu.

¹⁵ Tamże, s. 5.

odnosi się do fluktuacji pracowników (przyjęcia, zwolnienia), oraz elastyczność czasową (wydłużanie, skracanie czasu pracy pracowników oraz zmiany jego rozkładu);

- elastyczność funkcjonalną (organizacyjną), która jest związana z zarządzaniem i działalnością operacyjną firmy (oznacza ona szybkie i bezkolizyjne przesuwanie pracowników między różnymi czynnościami i zadaniami; istotne znaczenie ma tu struktura kwalifikacyjna i możliwości szkoleniowe, które umożliwiają przesuwanie pracowników do różnych zadań i działań w firmie; elastyczność organizacyjną firmy mogą osiągać także przez wprowadzanie elastycznych rozwiązań odnoszących się do czasu pracy);
- elastyczność płacową (finansową), która oznacza wrażliwość płac w firmie na sytuację na rynku pracy, rentowność firmy oraz wydajność pracy (stopień elastyczności zależy od wielu czynników: siły związków zawodowych, szczebla negocjowania i zawierania układów zbiorowych, strategii płacowych firmy, stopnia ingerencji państwa w kształtowanie płac, zwłaszcza w odniesieniu do płacy minimalnej)¹⁸.

Przyjrzyjmy się więc bliżej elastycznym formom zatrudnienia, do których popularyzacji przyczyniło się rosnące bezrobocie, ryzykowny system zmienny, niepełne zatrudnienie.

● Umowa zlecenia

Jest to umowa najczęściej stosowana. Przyjmując zlecenie, zobowiązujesz się do wykonania na rzecz zamawiającego (zleceniodawcy) określonej pracy, w określonym terminie, za określone wynagrodzenie (choć możecie się też umówić na nieodpłatne wykonanie pracy). Ważne cechy umowy zlecenia:

- brak podporządkowania pracodawcy;
- pracę może świadczyć nie tylko osoba fizyczna, ale i podmiot gospodarczy (firma);
- nie obejmuje jej ustawowe minimum wynagrodzenia i jest ono wypłacane z dołu (czyli po wykonaniu pracy);
- nie ma ograniczeń w liczbie kolejnych takich umów;
- zleceniodawca nie udziela urlopu, nie wypłaca odprawy, nie płaci za czas choroby.

● Umowa o dzieło

To tzw. umowa rezultatu, czyli zobowiązanie do wykonania określonego w niej dzieła (np. napisanie książki czy wybudowanie domu). Może w niej być określony termin wykonania pracy. Taka umowa ulega rozwiązaniu po spełnieniu świadczeń obu stron, czyli po wykonaniu pracy i zapłaceniu za nią.

● Umowa agencyjna

W jej ramach zobowiązujesz się, za określonym wynagrodzeniem (w postaci prowizji, czyli określonego procentu od wartości transakcji), do stałego pośredniczenia w zawieraniu umów na rzecz lub w imieniu zlecającego. Dotyczy to np. akwizytorów czy agentów ubezpieczeniowych. Ale często umowa taka jest zawierana choćby z osobami prowadzącymi sklepy, bary, stacje benzynowe (wtedy taki agent może również być dla innych pracodawcą). Umowa agencyjna może być zarówno na czas określony lub nieokreślony.

● Umowa o pracę nakładczą

Jest to inaczej umowa o pracę chałupniczą. To coś pośredniego między umową o pracę a umową o dzieło (tu też ważny jest rezultat). Istotne w niej jest to, że wykonawca nie musi świadczyć

¹⁸ Machol-Zajda L., Rozwój elastycznych form pracy, [w:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 5/2008, s. 16–17.

pracy osobiście, sam organizuje sobie czas pracy i warsztat. Umowa taka może być zawierana nawet na kilka lat (to zbliża ją do umów o pracę).

● **Work-sharing (podzielenie pracy)**

Work-sharing polega na tym, że grupa pracowników godzi się na redukcję ich godzin pracy (i związanego z tym wynagrodzenia) w celu uniknięcia zwolnień w pracy. Praca zostaje w ten sposób podzielona między większą liczbę pracowników. Jest to popularny w Europie sposób na obniżenie kosztów pracy w sytuacji kryzysu firmy i ma charakter przejściowy. Jest stosowany do momentu, kiedy sytuacja pracodawcy poprawi się do tego stopnia, że pracownicy będą mogli powrócić do systemu pracy w pełnym wymiarze.

Aby zastosować work-sharing w oparciu o polskie przepisy, należy podpisać z pracownikiem porozumienie zmieniające albo wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy, zmniejszając wymiar czasu pracy i wynagrodzenie.

● **Job-sharing (podział stanowiska pracy)**

Job-sharing polega na tym, że dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie jedno stanowisko pracy. Najczęściej każdy z pracowników wykonuje pracę tylko w niektóre dni tygodnia. Wynagrodzenie i inne świadczenia należne pracownikom są dzielone proporcjonalnie. Ten rodzaj pracy nietypowej może być sposobem na uniknięcie zwolnień, ale może być również szansą dla kobiet wychowujących dzieci. Obecnie przeważającą większość zatrudnionych w tym systemie stanowią kobiety.

● **Praca przerywana**

W tym sposobie zatrudnienia pracownik wykonuje pracę w okresach przeplatających się z okresami niewykonywania pracy. Ten sposób zatrudnie-

nia jest przydatny, gdy pracodawca przewiduje okresy aktywności przedsiębiorstwa i ich czas trwania (np. w sezonie) i w związku z tym będzie potrzebował pracowników. Grupy zawodowe, które mogą być zatrudniane w taki sposób, to np. instruktorzy sportowi, ankieterzy przeprowadzający sondaże, przewodnicy turystyczni.

● **Praca na wezwanie**

Polega na tym, że pracodawca może wezwać pracownika w każdym, dowolnie przez siebie wybranym momencie. Pracownik musi być całkowicie dyspozycyjny. Ten rodzaj pracy znajduje zastosowanie m.in. w handlu, hotelarstwie i turystyce oraz w innych sytuacjach, kiedy pracodawca nie jest w stanie przewidzieć, kiedy będzie potrzebował pracowników.

● **Zatrudnienie trójstronne**

Polega na tym, że w nawiązaniu, a następnie realizacji stosunku zatrudnienia uczestniczą trzy strony. Wśród rodzajów zatrudnienia trójstronnego na szczególną uwagę zasługują: subkontrakt (podwykonawstwo), wypożyczenie pracowników oraz praca organizowana przez agencje pracy tymczasowej.

● **Subkontrakt (outsourcing)**

Subkontrakt polega na tym, że pewne prace, które nie należą do zakresu działalności podstawowej pracodawcy, są powierzane innym podmiotom – ale nie osobom fizycznym. Jednostki te zatrudniają swoich pracowników, których delegują do wykonywania pracy na rzecz usługodawcy. W efekcie pracownicy jednego pracodawcy świadczą pracę u innego pracodawcy (usługobiorcy), któremu zlecono wykonanie tej pracy. Usługobiorca zachowuje uprawnienia kierownicze wobec swoich pracowników. Jest odpowiedzialny za prawidłowe wykonanie usługi, z czego wynika też odpowiedzialność za pracowników.



● Wypożyczenie pracowników

Jest to forma zatrudnienia polegająca na tym, że pracodawca – pod pewnymi warunkami – wypożycza swoich stałych pracowników innym pracodawcom potrzebującym dodatkowych pracowników. W takim przypadku konieczna jest wyraźna zgoda pracowników.

● Telepraca

Telepraca zakłada zmianę miejsca wykonywania pracy oraz sposób organizacji i wykonywania zadań. Istotne znaczenie ma tutaj dostęp pracownika do rozwiązań teleinformatycznych (telefon, Internet) i zdalne wykonywanie powierzonych mu obowiązków.

● Kontrakt menedżerski

W ostatnich latach można zauważyć w Polsce duże zainteresowanie kontraktami menedżerskimi. Umowy te są bardzo modne i popularne. Jednakże zwyczaj stosowania kontraktów o zarządzanie z profesjonalnie do tego przygotowanymi osobami pojawił się w praktyce polskiej stosunkowo niedawno. Okazało się jednak, że obowiązujące w Polsce przepisy prawa pracy nie oferują zbyt korzystnych możliwości zatrudnienia menedżerów. Cechą wspólną dla wszystkich kontraktów jest przedmiot świadczenia, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub jego częścią, choć nie można wykluczyć również kontraktów menedżerskich na niższym szczeblu struktury organizacyjnej. Chociaż stosowanie takich kontraktów jest najbardziej charakterystyczne dla sfery gospodarczej, to jednak mogą być one stosowane również jako podstawa zatrudnienia osób zarządzających innymi podmiotami. Kontrakt menedżerski jako jedna z form świadczenia pracy nie zawiera konieczności osiągnięcia konkretnych celów. Menedżer zobowiązuje się do zachowania należytej staranności w zarządzaniu firmą. Dopuszczalne jest zawarcie w treści kontraktu pewnych elementów charaktery-

stycznych dla umowy o dzieło, która jest umową rezultatu, np. obowiązek osiągnięcia wyznaczonego poziomu zysku, wdrożenia produkcji danych towarów, uzyskania pewnej pozycji na rynku czy wprowadzenia spółki na giełdę¹⁹.

Uelastycznianie się rynku pracy ma swoje negatywne, jak i pozytywne konsekwencje z punktu widzenia człowieka funkcjonującego w świecie pracy. Dostrzegalny wzrost wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jest częściowo powodem wzrostu zatrudnienia młodych osób zdobywających pierwsze doświadczenia zawodowe. System ten umożliwia ponadto podjęcie zatrudnienia przez osoby, które nie mogą pracować w pełnym wymiarze czasu. Pozwala zatem dużej grupie osób w wieku produkcyjnym, w tym np. kobietom wychowującym małe dzieci, podjąć zatrudnienie i dostosować swoje obowiązki rodzinne do podejmowanych zobowiązań zawodowych. Tendencje do większej elastyczności leżą u podstaw transformacji pracy, a pobudzane są przede wszystkim konkurencją i indukowane technologią. Technika komputerowa, technologie sieciowe, Internet oraz jego zastosowanie, globalna konkurencja – wyzwoływały technologiczny i organizacyjny wyścig między firmami na całym świecie. W tych warunkach niezbędne staje się wychowywanie jednostki do emancypacji, która charakteryzuje się otwartością i mobilnością i jest elementem przygotowania do elastycznych form zatrudniania nowych pokoleń²⁰. Pomimo zalet elastycznych form organizacji pracy ich upowszechnienie napotyka często bariery. Efekty przyjęcia owego systemu odbiegają od oczekiwań, pojawiają się natomiast niepożądane skutki.

¹⁹ Mućko P., Sokół A., Jak założyć i prowadzić działalność gospodarczą w Polsce i wybranych krajach europejskich, Wydawnictwo Księgarnia Ekonomiczna, Warszawa 2011, s. 34.

²⁰ Por. Śliwerski B., Współczesne teorie i nurty wychowania, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2003, s. 264-265.

Głównym ograniczeniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jest zmniejszona ochrona prawna pracownika czy też niepewność pracy, co znacznie obniża poczucie bezpieczeństwa jednostki i wpływa negatywnie na zaangażowanie w strategiczne cele organizacji. Ciągłe także elastyczne formy zatrudnienia są postrzegane jako gorsze od form standardowych. Szerokie ich stosowanie prowadzić może w konsekwencji do poszerzenia się zjawiska segmentacji rynku pracy, na którym dostęp do typowych form zatrudnienia będą mieli tylko nieliczni pracownicy. Podnoszony bywa ponadto problem, że elastyczne formy zatrudnienia mogą prowadzić do nierówności płacowych, co w konsekwencji przełoży się na dyskryminację płacową kobiet, gdyż to one głównie korzystają z tego rodzaju rozwiązań²¹. Wypada jednakże zauważyć, że wiele elastycznych form zatrudnienia czy też organizacji czasu pracy jest w naszym kraju mało popularnych, nie tyle z powodu wiążącego się z nimi ryzyka, ile głównie ze względu na braki wiedzy dotyczącej ich funkcjonowania i korzyści, jakie mogą powstać zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika.

Na tle krajów Unii Europejskiej wypadamy mało korzystnie, biorąc pod uwagę korzystanie z elastycznych form zatrudnienia. Odchodzenie od tradycyjnych form umów o pracę czy też

²¹ W tym kontekście można zauważyć, że w literaturze wyróżnia się elastyczność pozytywną oraz elastyczność negatywną. Elastyczność pozytywna daje jednostce szansę wyboru i stwarza możliwość dostosowania na przykład godzin pracy do potrzeb osobistych i rodzinnych. Elastyczność negatywna odnosi się do sytuacji, gdy np. forma zatrudnienia i czas pracy określane są arbitralnie przez pracodawcę, bez uwzględnienia preferencji pracowników. W praktyce oznacza to często pracę na umowy krótkookresowe lub w skróconym wymiarze czasu pracy (przy braku alternatywnych możliwości wyboru), w niedogodnych lub wydłużonych godzinach i bez możliwości sprzeciwu ze strony pracownika.

organizacji czasu pracy jest przede wszystkim skutkiem przemian zachodzących w samym procesie pracy. Dotyczy to w szczególności rozwoju technologii informacyjnych. Firmy, które chcą być konkurencyjne, są zmuszone do dostosowania zasobów pracy do obecnego (czasami krótkiego) zapotrzebowania zarówno pod względem ilości, jak i jakości.

Dla młodej osoby tego rodzaju forma podjęcia zatrudnienia może stać się jedyną szansą na rozpoczęcie „życia zawodowego”. Pracodawcy liczą przede wszystkim koszty – koszty utrzymania i wdrożenia pracownika. A to proces adaptacji w przypadku absolwentów szkolnictwa zawodowego bywa bardzo drogi. Stąd też niechęć do zatrudniania młodych, zdolnych absolwentów, którzy już na starcie zawodowym są oceniani gorzej, właśnie poprzez brak doświadczenia. Umowy cywilnoprawne stały się niejako zachętą dla pracodawców, którzy mają w planach zatrudnienie nowych pracowników, w tym także absolwentów.

Występuje nowy model pracy i zatrudnienia. Tercjalizacja, informatyzacja, globalizacja, jak również zmiany postaw i oczekiwań konsumentów, pracodawców. Współczesny pracownik musi być również przygotowany na inne mankamenty związane z elastycznością rynku pracy, takie jak:

- zwiększenie intensywności pracy w jednostce czasu;
- okresowe wydłużanie czasu pracy;
- zwiększenie odpowiedzialności pracownika;
- deregulacja życia zawodowego i pozazawodowego;
- zwiększone obciążenie fizyczne, przede wszystkim związane ze zmęczeniem spowodowanym przedłużonym czasem pracy, mobilnością wynikającą z różnych miejsc

wykonywania pracy, ale także dolegliwości fizyczne, będące konsekwencją stresu związanego z większą odpowiedzialnością i deregulacją życia;

- zwiększone obciążenie psychospołeczne, związane ze zmieniającymi się zadaniami i wymaganiami (elastyczność funkcjonalna), koniecznością koordynacji pracy z życiem pozazawodowym, mobilnością przestrzenną; jest ono mniej zauważalne, ale niesie ze sobą trudniejsze do zwalczania konsekwencje w postaci stresu, depresji²².

W obecnej sytuacji gospodarczej elastyczność jest jej stałym elementem. Każda grupa zawodowa wcześniej lub później będzie musiała zmierzyć się oraz przyzwyczaić do nowych warunków pracy, płacy czy też zatrudniania. Z punktu widzenia głównie pracodawców elastyczne formy zatrudnienia niosą ze sobą szereg korzyści. Niestety jeszcze rzadko docenianych przez pracowników (szczególnie tych, którzy nigdy nie doświadczyli pracy w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia). Nie są także pozytywnie odbierane przez osoby młode, a umożliwiają zdobyć pierwszych doświadczeń zawodowych.

Kolejnym zjawiskiem, z którym muszą się zmierzyć młodzi ludzie, jest mobilność²³ zawodowa. Zarówno praca poza miejscem zamieszkania, poza krajem ojczystym, czy też w innym kręgu kulturowym to wyzwanie stojące przed młodzieżą i często umożliwiający podjęcie pracy. Mobilność jako cecha poszukiwana przez pracodawców kojarzona była do tej pory tylko z umiejętnością przemieszczania się w sensie geograficznym. Obecnie rozszerzyła swoje znaczenie – to już konieczność poruszania się po różnych

obszarach gospodarki, po różnych dziedzinach, w różnych kulturach i w konsekwencji po globalnym rynku pracy. Determinuje wzory przebiegu kariery zawodowej, rozwój zawodowy, a tym samym staje się jej trwałym elementem.

Należy stwierdzić, iż rynek pracy niejako kreuje sposób budowania przyszłości edukacyjno-zawodowej. Człowiekowi coraz trudniej odnaleźć się w świecie pracy. Praca staje się obecnie mniej szkodliwa fizycznie, ale bardziej wymagająca i obciążająca psychicznie. Głównie jest to wynikiem decyzyjności pracowników – zarówno w sensie jej braku, jak i nadmiaru. Odpowiedzialność za wykonane zadania to jednocześnie czynnik motywujący do rozwoju, do poszerzania własnych kompetencji. Z drugiej jednak strony nie każdy pracownik jest w stanie ową odpowiedzialność udźwignąć, co może skutkować niewielką efektywnością w pracy.

Podjęcie tak istotnych decyzji, jak wybór zawodu czy zaplanowanie osobistej ścieżki kariery zawodowej, staje się niezwykle istotne w czasach, gdy realizacja aspiracji edukacyjno-zawodowych ma coraz większe znaczenie w życiu każdego człowieka. Zainteresowania, zdolności i dążenia, ale też sytuacja na rynku pracy i zapotrzebowanie na określone zawody składają się na określone uwarunkowania, w jakich toczy się życie zawodowe, a wszystkie te czynniki należy wziąć pod uwagę, planując swoją karierę. Współczesny rynek pracy nie sprzyja jednostce, jest trudny i wymagający, naznaczony wysokim poziomem konkurencji i dynamicznej zmienności, stąd też – jak zauważa Zdzisław Wołk – „ma miejsce bardzo duże zróżnicowanie dróg życiowych, a interwencje edukacyjne oraz zmiany pozycji zawodowych mogą zachodzić na przestrzeni całego okresu aktywności zawodowej, czyli do późnych lat życia człowieka. Doświadczenia życiowe i zawodowe i refleksyjność człowieka dorosłego zachodząca na ich gruncie mogą prowadzić do wielokrotnych przewartościowań i do

²² Por. Rymusza M., *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Warszawa 2005, s. 78.

²³ Szczegółowo opisane zjawisko w rozdziale II niniejszej publikacji.

weryfikowania planów i aspiracji”²⁴. Etap planowania, a później realizacji przemyślanej strategii rozwoju kariery zawodowej jest niezbędnym elementem samorealizacji w tym obszarze. Oprócz potrzeby ciągłego doskonalenia i dokształcania człowiek musi być przygotowany na gruntowne przekwalifikowanie, dzięki któremu będzie mógł kontynuować swoją aktywność zawodową.

Zarządzanie własnym rozwojem zawodowym w dobie przemian rynku pracy składać powinno się z następujących etapów:

1. Planowanie rozwoju zawodowego – etap ten obejmować może definiowanie i określanie celów i planów edukacyjno-zawodowych (zarówno w wymiarze krótko-, średnio-, jak i długoterminowym). Warto, aby na tym etapie jednostka odpowiedziała sobie na pytania: Jaki poziom rozwoju zawodowego chciałaby osiągnąć? Kiedy i jakimi sposobami ma zamiar to zrobić? Jakimi zasobami dysponuje aktualnie, a jakich jej jeszcze brakuje? Jakie możliwości/wymagania daje jej/stawia wobec niej rynek pracy? itd. Jako iż podstawowym warunkiem osiągnięcia konkurencyjności na rynku pracy jest nieustanny rozwój i podnoszenie swoich kwalifikacji; jak również szybkość reagowania na zmiany otoczenia. Etap ten również obejmować może takie działania jak: wybór formalnej, jak również nieformalnej ścieżki kształcenia; konstruowanie planów w zakresie poszerzania, uzupełniania i aktualizowania swoich kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i mobilności zawodowej, jak również predyspozycji i potrzeb zawodowych jednostki. Planowaniu służyć może, obok analizy potrzeb rynku pracy (oraz wewnętrznych potrzeb jednostki), analiza oferty dostępnych form kształcenia

na różnych poziomach kwalifikacyjnych. Taką analizę ułatwić może niewątpliwie system Polskiej Ramy Kwalifikacji, który szczegółowo określa poziomy edukacji i przyporządkowane im stopnie kwalifikacji. Dzięki tak skonstruowanemu systemowi jednostka może ustalić, w jaki sposób osiągnąć może określone kwalifikacje i jakie efekty kształcenia są im przypisane (na poziomie wiedzy, umiejętności i kompetencji)²⁵. Przypisanie efektów kształcenia do określonych poziomów kwalifikacyjnych ułatwić może proces planowania i wyboru form dalszego kształcenia, dokształcania się (dzięki konfrontacji przewidywanych efektów kształcenia z potrzebami zgłaszanymi przez pracodawców). System ten sprawia zatem, iż planowanie edukacji, w tym również edukacji całożyciowej (zarówno formalnej, jak i nieformalnej), staje się przejrzystsze, a poprzez to łatwiejsze. Warto również mieć na uwadze fakt, iż na współczesnym rynku pracy mocno cenione są określone cechy osobowościowe, kompetencje społeczne i osobiste, które zdobywać i rozwijać można w różnych okolicznościach życiowo-zawodowo-edukacyjnych, a ich osiągnięcie i rozwój także z powodzeniem można zaplanować (np. angażując się w pracę zespołową, aby udoskonalić kompetencje w zakresie współpracy z innymi; przewodząc organizacji różnych przedsięwzięć, by udoskonalać swoje zdolności organizacyjne, pobudzać kreatywność itd.)²⁶.

²⁵ Więcej m.in.: Autonomia Programowa Uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, (red.) E. Chmielecka, Wyd. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego; publikacja dostępna online: http://www.procesbolonski.uw.edu.pl/dane/Podrecznik_Ramy_kwalifikacji_dla_szk_wyzsz.pdf.

²⁶ Szerzej: Kukla D., Zając M., Skuteczne zarządzanie własnym talentem szansą na odniesienie sukcesu zawodowego, [w:] Kukla D., Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011.

²⁴ Wołk Z., Zawodoznawstwo. Wiedza o współczesnej pracy, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 110.

2. Organizowania oraz koordynowania uprzednio zaplanowanych działań, podejmowanych w celu rozwoju zawodowego – jest to etap praktycznej realizacji celów oraz planów edukacyjno-zawodowych. Na tym etapie ważna jest konsekwencja, zaangażowanie oraz determinacja w dążeniu do celu i realizowaniu sporządzonego planu działania. Ważna jest również szybkość reakcji na zmiany, jakie następują na rynku pracy oraz edukacji, jak również czujność w zakresie wyszukiwania nadarzających się szans i możliwości, z jakich jednostka może skorzystać w procesie rozwoju zawodowego.
3. Przewodzenia – w klasycznym rozumieniu przewodzenie utożsamiane bywa z kierowaniem innymi, motywowaniem ich do należytego wywiązywania się z powierzonych zadań. W aspekcie zarządzania własnym rozwojem zawodowym określenie to dotyczyć może podejmowania inicjatyw w zakresie zarządzania rozwojem/karierą zawodową, wzmacniania automotywacji do dalszego kształcenia, dążenia do doskonałości w realizowanych przez siebie działaniach.
4. Kontrolowania – niezwykle istotnym etapem zarządzania własnym rozwojem zawodowym jest ocena efektywności podejmowanych działań, ocena stopnia realizacji skonstruowanych w procesie planowania celów oraz planów dotyczących rozwoju zawodowego. Etap ten jest bardzo istotny, gdyż daje jednostce informację zwrotną na temat podejmowanych przez nią działań. Na tej podstawie jednostka ma świadomość, w jakim stopniu wywiązuje się z realizacji planów, co może działać motywująco, bądź też (jeśli zaistnieją ku temu przesłanki) może wskazywać na konieczność modyfikacji planów czy też poszczególnych działań na skutek dynamicznie postępujących

zmian zachodzących na rynku pracy (np. w zakresie rozwoju wiedzy w danej dziedzinie, zapotrzebowań pracodawców, zmian charakteru i sposobu wykonywania pracy, który wiązać może się z nowymi oczekiwaniami w zakresie kompetencji), czy też pojawiających się szans, z jakich jednostka może skorzystać²⁷.

Gospodarka wolnorynkowa nie tylko pochłania określone zawody, jest niejako kreatorem nowych profesji. To ona wyznacza zapotrzebowanie rynku pracy, to wybrany przez jednostkę zawód może, ale nie musi być w danym momencie potrzebny. Decyzje dotyczące wyboru zawodu czy też zaplanowania zawodowej kariery są jednymi z ważniejszych. Od nich w dużym stopniu zależy przyszłe życie. I mimo że zmieniająca się rzeczywistość związana z rynkiem pracy wymaga dużej mobilności (umiejętności dokonywania zmian, przystosowania się), umiejętności przekwalifikowania się, to niezmiernie istotne jest, jak dalece człowiek (szczególnie młody) świadomie podejmuje swoją pierwszą decyzję.

Popyt na rynku pracy, jego umiędzynarodowienie, uelastycznienie zmuszają jednostkę do kształtowania swojej ścieżki kariery zawodowej w perspektywie krótkofalowej, uwzględniającej najnowsze tendencje, wymagającej właściwego zarządzania i stawiania celów kompatybilnych z oczekiwaniami rynkowymi, nie tylko zgodnymi z własnymi zainteresowaniami. Kompetencje z tym związane stanowią podstawowy czynnik realizacji kariery zawodowej oraz zatrudnienia.

Sytuacja na polskim rynku pracy od dawna nie była tak dobra. Zapewne młodzież uczestnicząca w kształceniu zawodowym, wybierając kierunek kształcenia czy też przechodząca pro-

²⁷ Zajac M., Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz karierą wobec wyzwań rynku pracy, [w:] Kukła D., Duda W., Współczesne uwarunkowania rynku pracy, Wydawnictwo AJD, Częstochowa, s. 76-77.

ces tranzycji, ma tego świadomość i ich przyszłość na rynku pracy przedstawia się w jasnych barwach. Warto jednak uświadomić młodym osobom, iż niski poziom bezrobocia i duże zapotrzebowanie na pracowników nie zwalnia ich z realnego planowania własnej kariery zawodowej, szczególnie w aspekcie mobilności edukacyjno-zawodowej. Rynek pracy ewoluje, podobnie jak inne dziedziny życia. **Na jakie zatem trudności należy przygotować młode osoby w aspekcie sytuacji na rynku pracy?**

PO PIERWSZE:

Polska nadal jest atrakcyjnym krajem dla inwestorów, a tym samym są tworzone nowe miejsca pracy. Nie jest to jednak bezpośrednio związane z atrakcyjnym wynagrodzeniem. Młoda osoba zdobywająca doświadczenie zawodowe, podejmująca pierwszą pracę, musi być przygotowana na budowanie swojej pozycji zawodowej, a tym samym stopniowe dochodzenie do satysfakcjonującego wynagrodzenia. Oczekiwania finansowe nie wzrastają proporcjonalnie do widełek płacowych proponowanych przez pracodawców, co może determinować początkowe niezadowolenie osób rozpoczynających pierwszą pracę zawodową.

PO DRUGIE:

Na rynku pracy występuje zbyt wiele osób z nieaktualnymi kompetencjami, co stanowi dużą przeszkodę w zdobyciu wymarzonej pracy. Już na etapie kończenia edukacji w szkole należy zadbać o zaplanowanie dalszej ścieżki edukacyjnej, gdyż tylko w ten sposób będziemy mogli być konkurencyjni na rynku pracy.

POTRZECIE:

Pracodawcy bardzo cenią doświadczenie zawodowe, również to zdobywane podczas procesu kształcenia. Często odrzucają młodych kandydatów na etapie procesu rekrutacji właśnie z powodu jego braku. Nie mają czasu na proces tak długiej adaptacji zawodowej, nie tylko w aspekcie stanowiska pracy, ale ogólnego wdrożenia w proces pracy, naukę systematyczności, punktualności itp.

PO CZWARTE:

System kształcenia zawodowego nadal jest przez pracodawców odbierany dość negatywnie, głównie poprzez niedostateczną ilość praktyk, naukę na przestarzałych urządzeniach, dlatego tak ważne jest zdobywanie dodatkowych umiejętności poprzez mobilność, udział w stażach polskich i zagranicznych, udział w wizytach studyjnych, korzystanie z dostępnej oferty szkoleń, np. poprzez udział w projektach europejskich.

PO PIĄTE:

Pracodawcy wciąż wykazują niską skłonność do inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników, choć to się stopniowo zmniejsza. Należy dbać o własny rozwój edukacyjny niezależnie od sytuacji w organizacji i inwestować w nowe kwalifikacje.

PO SZÓSTE:

Mobilność zawodowa, mobilność edukacyjna – to na pewno cechy pracownika, które sprzyjają rozwojowi zawodowemu. Nie mniej ważna jest dla pracodawców mobilność geograficzna – wiele osób nie jest skłonnych do podjęcia zatrudnienia, jeśli wiąże się to z częstymi wyjazdami i przebywaniem poza miejscem zamieszkania. Zanim zatem zwiążemy się z jakimś miejscem na stałe, warto przemyśleć inne możliwości, szczególnie w aspekcie zawodowym (np. zapotrzebowanie na dane zawody, specjalistów w danym województwie, regionie).

Wskazówka praktyczna:

Warto uprzedzić uczniów o powyższych trudnościach, wymaganiach występujących na rynku pracy. Obraz bezrobocia, a raczej jego brak, jest obecnie bardzo popularny w mediach. Nie oznacza to jednak braku trudności w znalezieniu zatrudnienia, szczególnie w przypadku osób młodych. Szczególnie warto zaznajomić uczniów z sytuacją rynkową na lokalnym rynku pracy, od którego najczęściej rozpoczyna się poszukiwanie zatrudnienia.

Rynek pracy podlega bardzo dynamicznym zmianom, a tym samym wymusza zmiany na jednostce, która jeśli chce na nim funkcjonować w sposób efektywny dla siebie oraz organizacji, jest zmuszona ciągle się doskonalić. Rynek pracy, jego strona popytowa, coraz mniej jest uzależniony od wzrostu gospodarczego, który najczęściej nie generuje nowych miejsc pracy, ale bardziej od samej jednostki – jej nastawienia na rozwój, mobilność, elastyczność, przedsiębiorczość.

W ponowoczesnym świecie coraz trudniej o stabilne zatrudnienie oraz miarową karierę zawodową z licznymi awansami, wysługą lat oraz dostępem do określonych świadczeń. Czasy równorzędności karier, a więc gwarantujące taką samą karierę ludziom o tych samych zdolnościach – bezpowrotnie minęły. Obecnie nawet nie mówi się już o karierze zawodowej polegającej na wspinaniu się po poszczególnych szczeblach tej kariery.

Kariery zawodowe przebiegają dwutorowo. Wy różniamy:

- Kariera hierarchiczna – posuwanie się na szczeblach stanowisk, w hierarchicznej kolejności.
- Kariera heterarchiczna – zajmowanie jednego stanowiska pracy i uzyskiwanie w jego ramach coraz większych uprawnień, podnoszenie jakości pracy i własnych kompetencji.

Uzyskanie właściwego wykształcenia, odpowiednich kwalifikacji i umiejętności zawodowych jest bardzo ważnym etapem na drodze do zdobycia wymarzonej pracy. Zmieniające się wymagania rynku pracy oraz utrzymujące się zjawisko bezrobocia wymuszają na jednostce kreowanie kariery i sporządzanie indywidualnych planów. W dobie znaczących przeobrażeń kulturowych, społecznych i ekonomicznych ludzie coraz częściej odczuwają niepokój zwią-

zany z własną przyszłością. Obserwując otaczającą ich rzeczywistość, starają się odpowiedzieć na pytanie: w jaki sposób osiągnąć zamierzone cele? jakie podjąć działania? w jakim kierunku? Jednostka, która jest świadoma swoich możliwości i celów oraz zna wymagania zawodów, jak też wszystkie pozostałe czynniki mające wpływ na sukces zawodowy, może przystąpić do planowania przyszłej kariery zawodowej.

Wybór właściwego kierunku kształcenia i zawodu jest dla każdego niezwykle istotny. Taka decyzja powinna być przemyślana i podjęta na podstawie uzasadnionych argumentów. Planowanie kariery to konieczność, przed którą staje każdy człowiek. Indywidualną ścieżkę kariery należy stworzyć już na samym początku aktywności zawodowej, zanim zostaniemy pracownikiem określonej firmy. To właśnie świadome określenie celów zawodowych pozwala na zaplanowanie kariery. Należy wyznaczyć sobie cel bądź cele, do których będziemy dążyć. Zanim to jednak zrobimy, musimy poznać szereg czynników warunkujących karierę zawodową. Poznanie ich z jednej strony ułatwi nam odnalezienie się na rynku pracy, a z drugiej pozwoli na wybór ścieżki zawodowej zgodnej z naszymi własnymi możliwościami, predyspozycjami, przekonaniem.

Jak podkreśla się w Raporcie Polska 2025, współczesna gospodarka potrzebuje ludzi starannie i nowocześnie wykształconych, koncepcyjnych, zdolnych do łatwego adaptowania się do zmiennego otoczenia. Coraz częściej człowiek musi być przygotowany do podejmowania pracy w warunkach szybkich zmian specjalizacji i zawodów wynikających m.in. z gwałtownego rozwoju wiedzy technicznej i technologii, dokonujących się procesów umiędzynarodowienia i globalizacji gospodarki, które prowadzą do wzmożenia konkurencji²⁸. Do owych wymogów

²⁸ Raport Polska 2025. Długookresowa Strategia Trwałego i Zrównoważonego Rozwoju, Rada Ministrów, Warszawa 2000, s. 48.

powinny być dostosowane struktury organizacyjne szkół, które w większym niż obecnie stopniu powinny koncentrować się na przekazywaniu i kreowaniu umiejętności do samodzielnego działania, kształtowania zdolności do bycia przedsiębiorczym, uczyć szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków oraz sposobów działania.

Globalny rynek pracy oczekuje od jednostki, szczególnie od młodych osób, szybkiej adaptacji do zmiany rozumianej jako gotowość do podniesienia kompetencji, elastycznego reagowania na potrzeby klientów, pracy w różnych miejscach, niekoniecznie w przyjętych godzinach pracy. W ciągu ostatnich lat pojawiły się nowe zawody i będzie to tendencja wzrostowa, wynikająca z zapotrzebowania społecznego, zmian sposobu produkcji, nowego klienta o różnych potrzebach. Przygotowania wymaga podejście młodego człowieka do edukacji, do funkcjonowania na rynku pracy, gdzie dominuje konkurencyjność i mobilność. „Dużo lepiej na współczesnym rynku pracy powinny odnajdywać się osoby reprezentujące nastawienie na rozwój. Takie podejście wiąże się z chęcią zaspokojenia potrzeby samorealizacji i samodoskonalenia. Narzędziem służącym rozwojowi są szkolenia i kursy organizowane instytucjonalnie lub nauka we własnym zakresie. Celem jest podnoszenie kwalifikacji prowadzących do awansu – poziomu lub pionowego. Nieustanne szkolenie się ma chronić od rutyny i urozmaicać wykonywane w pracy obowiązki. Jest to także szansa na pozostanie atrakcyjnym na rynku pracy, bez względu na panujące okoliczności”²⁹.

Młode osoby sprzeciwiające się rywalizacji, nastawione na opiekuńczy charakter państwa, zamknięte na napływ obcokrajowców do naszego kraju, to jednostki, którym trudno będzie odna-

leźć się w wielu gałęziach gospodarki, zdominowanej przez zagraniczny kapitał, opartej na jakości i wynikach, nie zaś przywilejach.

Podrozdział II Uczyć należy się całe życie – różne formy mobilności edukacyjnej

Współczesny świat charakteryzuje się systematycznym „uczeniem się”, nawet przez całe życie. Doksztalcanie, doskonalenie zawodowe, samokształcenie, samodoskonalenie – to słowa, które nas otaczają, a które dla każdego powinny stać się swoistego rodzaju drogowskazem ścieżki edukacyjno-zawodowej. Coraz więcej młodych, a także i dojrzałych osób, ustabilizowanych, usytuowanych społecznie, zaczęło doceniać i dostrzegać potrzebę uczenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych lub potrzebę pogłębiania swoich zainteresowań, na co wcześniej nie było czasu lub chęci.

Wskazówka praktyczna:

Obszar kształcenia przez całe życie, a także doskonalenia już na etapie edukacji zawodowej jest bardzo istotny. Wymaga jednak uporządkowania pojęć i podstawowych informacji z tego zakresu.

Często kształcenie jest utożsamiane z edukacją formalną, instytucjonalną, nauczycielem i uczniem. Tymczasem funkcjonują trzy podstawowe formy edukacji. Są to:

- edukacja formalna,
- edukacja pozaformalna,
- edukacja nieformalna.

Edukacja formalna, inaczej edukacja szkolna, oparta jest na określonych przepisach prawnych. Kończy się uzyskaniem określonych kwalifikacji, które są porównywalne na określonym poziomie. Jest to na pewno korzystne rozwiązanie dla osób młodych, które w określonym

²⁹ Maleszewska M., Rola kapitału w uzyskiwaniu pozycji na rynku pracy, [w:] Kultura i edukacja, nr 3/2013, s. 126.

wieku niejako są przypisane do takiej formy kształcenia.

Edukacja pozaformalna przybiera różne formy i nie musi być realizowana w określonym miejscu czy też czasie. Do form edukacji pozaformalnej należy zaliczyć: szkolenia, warsztaty, treningi, kursy stacjonarne, seminaria, kursy korespondencyjne, nauczanie online. Ich podstawową zaletą jest elastyczność – można z nich korzystać w wolnym czasie, niekoniecznie wychodząc z domu. Niemniej jednak poszerzająca się oferta edukacji pozaformalnej niesie ze sobą niską jakość. Uczeń lub dorosły nie są czasami przygotowani do przeprowadzenia analizy oferty edukacyjnej. Stąd bardzo duża potrzeba prowadzenia, obok doradztwa zawodowego, także doradztwa edukacyjnego. Zajmują się tym wykwalifikowani brokerzy edukacyjni, niestety rzadko obecni w systemie szkolnictwa zawodowego.

Edukacja nieformalna dotyczy wiedzy i umiejętności, które zdobywamy całe życie poprzez obserwację lub naukę poprzez doświadczenie, np. od osób nam najbliższych. Może ona przybierać formę bardziej systematyczną (jeśli np. jednostka poszerza swoje zainteresowania) lub incydentalną.

Na poziomie europejskim stosowane są następujące definicje: uczenie się formalne zwykle odbywa się w ramach instytucji kształcenia lub szkolenia, towarzyszą mu ustrukturyzowane cele, czas i pomoce w uczeniu się. Jest ono zamierzone przez uczącego się i prowadzi do certyfikacji. Pozaformalne uczenie się nie odbywa się w ramach instytucji kształcenia lub szkolenia i zwykle nie prowadzi do zdobycia certyfikacji. Jest ono jednak zamierzone przez uczącego się i towarzyszą mu ustrukturyzowane cele, czas i pomoce w uczeniu się. Nieformalne uczenie się jest związane z codzienną aktywnością w pracy, w rodzinie lub w czasie wolnym. Nie jest ono ustrukturyzowane i zwykle nie prowadzi do cer-

tyfikacji. W większości przypadków nie jest ono zamierzone przez uczącego się.

Kolejnym obszarem, na który należy zwrócić uwagę, jest kształcenie ustawiczne. Pojęcie kształcenia ustawicznego jest wymienne z takimi zagadnieniami, jak: kształcenie dorosłych, edukacja całożyciowa, edukacja permanentna, całożyciowe uczenie się (Life Long Learning). Są one bliskoznaczne, niemniej jednak nie równoznaczne.

Kształcenie dorosłych to proces, dzięki któremu jednostki nie uczęszczające do szkoły regularnie i w pełnym wymiarze czasu są w stanie podnosić swój poziom poznawczy, zarówno w zakresie zasobu informacyjnego, jak również rozumienia i zdolności krytycznego myślenia w celu lepszej identyfikacji oraz wypracowywania algorytmów rozwiązywania problemów własnych, a także społeczności, w których funkcjonują.

Komisja Europejska w komunikacie „Making a European Area of Lifelong Learning a Reality” zachęca do podejmowania wspólnych działań pozwalających na lepsze wykorzystanie posiadanych środków w celu rozwoju kształcenia ustawicznego dostępnego dla wszystkich³⁰. Podała również definicję kształcenia ustawicznego: są to wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, mające na celu pogłębienie wiedzy, umiejętności i kompetencji w kontekście indywidualnym, obywatelskim, społecznym i/lub zawodowym.

³⁰ Budzyńska M., *Koncepcja kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej jako jeden ze sposobów realizacji Strategii Lizbońskiej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Departament Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Warszawa 2004, s. 25.

Kształcenie ustawiczne (wg uzgodnień na Konferencji UNESCO – Nairobi 1976) to kompleks procesów oświatowych (formalnych, nieformalnych i incydentalnych)³¹, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) podaje, iż uczenie się przez całe życie obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach oraz w placówkach kształcenia zawodowego, w uczelniach i w placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności. Podkreśla się potrzebę przygotowywania oraz zachęcania wszystkich dzieci do nauki przez całe życie, już od wczesnego wieku.

Edukacja permanentna to według A. Zycha „nieprzerwany, ciągle proces edukacyjny doskonale-

³¹ Kształcenie formalne – system kształcenia oparty na stałych pod względem czasu i treści nauki formach (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający – obok kursów wykształcenia ogólnego – wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego.

Kształcenie nieformalne – świadoma i zorganizowana działalność kształcząco-wychowująca prowadzona poza ustanowionym formalnym systemem szkolnym, umożliwiająca określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów kształcenia.

Kształcenie incydentalne – trwający przez całe życie nie zorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez każdego człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia. (Okoń W., Słownik pedagogiczny, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1992).

nia kwalifikacji ogólnych i zawodowych, trwający przez całe życie człowieka, realizowany za pomocą różnorodnych form dydaktycznych i wychowawczych, prowadzony w rozmaitych placówkach kształcenia i wychowania oraz poza nimi³².

Edukacja permanentna to ogół procesów oświatowo-wychowawczych, występujących w całym okresie życia człowieka, a zatem procesów całościowych, prowadzonych we wszelkich możliwych formach organizacyjno-programowych i we wszystkich sytuacjach kontaktów międzyludzkich³³. W procesie edukacji permanentnej można wyróżnić edukację wyjściową i edukację ustawiczną dorosłych. Na gruncie polskim wyróżnić można dwa równoległe i niejako równoważnie funkcjonujące znaczenia kształcenia ustawicznego: traktowanie kształcenia ustawicznego jako procesu całościowego (jest to znaczenie szerokie, kształcenie ustawiczne to całościowy system w tym sensie, że obejmuje on wszystkie formy uczenia się w ciągu życia), traktowanie kształcenia ustawicznego jako kształcenia poszkolnego, kształcenia charakterystycznego dla okresu dorosłego człowieka (znaczenie węższe, kształcenie ustawiczne dorosłych to proces systematycznego uczenia się, następujący po zakończeniu obowiązku szkolnego lub wydłużonej edukacji stacjonarnej i trwający przez cały okres aktywności zawodowej, a często także dłużej, w okresie tak zwanego „trzeciego wieku”)³⁴.

Lifelong Learning (LLL) to „wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z za-

³² Zych A., Słownik gerontologii społecznej, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001, s. 30.

³³ Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, Wydawnictwo AB, Bydgoszcz 2005, s. 356.

³⁴ Tamże, s. 356.

trudnieniem³⁵. Według Rezolucji Rady Unii Europejskiej z 27 czerwca 2002 r. „pojęcie *lifelong learning* (uczenie się przez całe życie) dotyczy uczenia się od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej, włączając w to całe spektrum uczenia się formalnego (w szkołach i innych placówkach systemu edukacji), pozaformalnego (w instytucjach poza system edukacji) i nieformalnego (naturalnego). Ponadto odnosi się ono do wszelkiej, trwającej przez całe życie, aktywności uczenia się, mającej na celu rozwój wiedzy, kompetencji i umiejętności w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie. Zasadniczym odniesieniem w tym względzie powinna być osoba jako podmiot uczenia się, co podkreślać ma znaczenie prawdziwej równości szans i jakości w procesie uczenia się³⁶”.

Kształcenie ustawiczne jest pojęciem najczęściej utożsamianym z kształceniem osób dorosłych, które miały przerwę w edukacji formalnej i chcą/muszą podnieść swoje kwalifikacje. Kształcenie ustawiczne jest jednak pojęciem znacznie szerszym, przede wszystkim jego zakres obejmuje wszystkie osoby chcące zdobyć nową wiedzę. Jest nie tylko szansą na podniesienie kompetencji, ale także zdobycie nowych kwalifikacji, rozwój zainteresowań czy też aspiracji. Jest także podstawowym narzędziem do tego, aby sprawnie i skutecznie funkcjonować w bardzo dynamicznie zmieniającym się świecie. Jednostki coraz chętniej uczestniczą w procesie kształcenia ustawicznego, niezależnie od wieku i wykształcenia, także ze względu na chęć ugruntowania własnej wiedzy, niejako jej potwierdzenia.

³⁵ Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, Komunikat Komisji Europejskiej, COM (2001) 678.

³⁶ Rezolucja Rady Unii Europejskiej z 27 czerwca 2002 r w sprawie uczenia się przez całe życie, dostęp online https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52008XG0606%2802%29#n-tr3-C_2008140PL.01001001-E0003, stan na dzień 12.09.2018.

Ma związek przede wszystkim z globalnym dostępem do informacji i wiedzy bez względu na czas i przestrzeń. Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne sprawiają, że możemy uczyć się w każdym momencie, korzystając ze źródeł informacji w dowolnym miejscu na kuli ziemskiej. Zjawisko to ma także swoje ujemne konsekwencje – we współczesnym świecie osoby bez odpowiednich kompetencji, bez określonego kapitału nie tylko ekonomicznego, ale i kulturowego, bez dostępu do informacji lub pozbawione tzw. siły rynkowej stają się dotknięte w coraz większym stopniu marginalizacją spowodowaną bezrobociem, nieumiejętnością artikulacji własnych interesów, funkcjonalnym analfabetyzmem oraz wszelkimi innymi negatywnymi zjawiskami społecznymi. Można powiedzieć, iż zarówno teoria, jak i praktyka kształcenia potwierdzają, iż intencjonalne uczenie stało się czynnikiem różnicującym w coraz wyższym stopniu zdolności jednostek do dostosowania się do zmiennej rzeczywistości, zarówno środowiska pracy, jak i innych sfer życia społecznego³⁷. Kształcenie ustawiczne w dużym stopniu jest podporządkowane wymogom ekonomicznym, stwarzając tym samym ludziom okazję do aktualizowania wiedzy. Jednakże edukacja przez całe życie powinna umożliwić jednostce kierowanie swoim losem w świecie, w którym gwałtowne zmiany idą w parze ze zjawiskami globalizacji.³⁸

Edukacja powinna się organizować wokół czterech aspektów kształcenia, które przez całe życie będą niejako dla każdej jednostki filarem jej wiedzy.

³⁷ Solarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy, dostęp online <http://www.e-mentor.edu.pl/oautorze.php?numer=2&id=12&typ=2>, stan na dzień 08.09.2018.

³⁸ Delors J., Edukacja – jest w niej ukryty skarb, Wydawnictwo SOP: Wydawnictwa UNESCO, Warszawa 1998, s. 100.

Uczyć się aby wiedzieć – ma na uwadze w większym stopniu opanowanie narzędzi wiedzy niż zdobycie encyklopedycznych i skodyfikowanych wiadomości³⁹. Pierwszy filar odnosi się bardziej do uczenia się życia w społeczeństwie, czyli do przyjmowania takiej wiedzy, która pozwoli na godne życie jednostki oraz da podwaliny do poszerzenia swoich umiejętności i kwalifikacji. Kształcenie ma być tutaj narzędziem w poznawaniu rzeczywistości. Jednostka poprzez zdobywanie wiedzy powinna osiągać satysfakcję, gdyż dzięki niej może lepiej rozumieć otaczający ją świat oraz poszerzać swoje kompetencje i zainteresowania. „Proces uczenia się nigdy nie jest zakończony i może go wzbogacić każde doświadczenie. W tym znaczeniu łączy się coraz częściej z pracą, w miarę jak traci ona swój rutynowy charakter. Pierwszą edukację można uznać za udaną, jeśli da ona impuls i podstawy umożliwiające kontynuowanie nauki przez całe życie, w pracy, lecz również poza pracą”⁴⁰.

Uczyć się, aby działać – chodzi tu przede wszystkim o nauczenie ucznia stosowania zdobytej wiedzy w praktyce oraz zwrócenie uwagi na edukację, która ulega ciąglej ewolucji. W tej części raportu zostało zawartych bardzo dużo ważnych kwestii odnoszących się do transformacji społeczeństwa oraz do zmieniających się wymogów pracy zawodowej. Wymóg ciągłego aktualizowania swoich informacji oraz kompetencji przewyższył dawne znaczenie kwalifikacji.

Uczyć się, aby żyć wspólnie, uczyć się współżycia z innymi – to uczenie się jest bez wątpienia jednym z największych wyzwań do podjęcia przez współczesną edukację. Świat dzisiejszy jest zbyt często światem przemocy, która niweczy nadzieję, jaką niektórzy mogli pokładać w postępie ludzkości. Nacisk kładziony jest tu przede wszystkim na zwalczanie jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, nienawiści, niezdro-

wej rywalizacji i rasizmu względem drugiego człowieka. Rywalizacja jest w dzisiejszych czasach jednym z głównych powodów konfliktów. Edukacja ma tu za zadanie przede wszystkim uświadomić już dzieciom, że wszyscy ludzie są tacy sami. Powinna dążyć poprzez różnego rodzaju aktywizację uczniów do uznania, iż nie ma innych ludzi. Wszyscy są sobie równi.

Uczyć się, aby być – edukacja powinna przyczynić się do rozwoju każdej jednostki – umysł i ciało, inteligencja, wrażliwość, poczucie estetyki, osobista odpowiedzialność, duchowość. Chodzi tu przede wszystkim o umiejętność korzystania z praw, jakie przysługują każdemu człowiekowi. Człowiek poprzez edukację rozwija i poznaje siebie, przez co lepiej potrafi współdziałać z innymi ludźmi.

Wymienione powyżej filary edukacji bardzo dobrze i dokładnie ukazują potrzebę kształcenia się człowieka przez całe jego życie i o jego mobilności edukacyjnej. Nie chodzi tutaj jedynie o kontekst pracy zawodowej, lecz także o potrzebę lepszego zrozumienia otaczającego nas społeczeństwa. Odnosząc się do raportu J. Delorsa, Z. Wiatrowski pisze następująco: „Koncepcja edukacji przez całe życie jawi się jako klucz do bram XXI wieku. Wykracza poza tradycyjny podział na edukację wstępną i edukację ustawiczną”⁴¹.

Każdy człowiek powinien być zdolny, w szczególności dzięki otrzymanej w młodości edukacji, kształtować samodzielnie i krytycznie myślenie oraz wypracowywać niezależność sądów, aby samemu decydować o słuszności podejmowanych działań w różnych okolicznościach życia. Era ponowoczesności, jak ją określa U. Beck, może spotęgować zjawisko „uczyć się, aby być”. Wówczas zadaniem będzie nie tyle przygotowanie dzieci i młodzieży do zastanego społeczeństwa, ile stałe dostarczenie sił i drogowskazów

³⁹ Tamże, s. 88.

⁴⁰ Tamże.

⁴¹ Wiatrowski Z., Podstawy..., s. 344.

intelektualnych, które pozwolą każdemu zrozumieć otaczający świat i czuć się jego odpowiedzialnym i rzeczywistym uczestnikiem⁴². Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym, niezależnie od przybranej formy, determinuje znacznie szersze możliwości zawodowe, ale również rozwija elastyczność człowieka, jego zdolność do przekwalifikowania się, przystosowania. Jednocześnie wzrasta mobilność zawodowa jednostki, a jej szanse na znalezienie lub utrzymanie zatrudnienia wzrastają.

Tempo życia jest coraz szybsze, co prowadzi do dezaktualizacji wiedzy. System edukacji musi niejako przygotować się do radzenia sobie w zmieniającej się rzeczywistości, do minimalizacji poczucia niepewności swoich odbiorców. Edukacja i to, co jesteśmy w stanie z niej wynieść, są ważnym czynnikiem budowania fundamentów pod postęp, jaki się dokonuje w społeczeństwie. Dynamiczny rozwój, nieustanne doskonalenie się społeczeństw i jednostek sprawia, że coraz większego znaczenia nabiera takie pojęcie, jak społeczeństwo przedsiębiorcze – w którym innowacja i przedsiębiorczość jest czymś normalnym, stałym i ciągłym⁴³. W owym społeczeństwie „jednostki stoją przed ogromnymi wyzwaniem, m.in., potrzebą nieustannego uczenia się, uczenia się niektórych rzeczy zupełnie na nowo”⁴⁴.

Ciągły indywidualny rozwój i podnoszenie kompetencji staje się obecnie koniecznością. Nieustanne uczenie się wymuszają: postęp technologiczny, zmiany organizacyjne czy nowe uwarunkowania kulturowe. Aktualna wiedza i specyficzne umiejętności są potrzebne nie tylko do utrzymania, ale również zdobycia zatrudnienia. Dotyczy to nawet najprostszyc

⁴² Hejnicka-Bezwińska T., O zmianach w edukacji, Wydawnictwo AB, Bydgoszcz 2000, s. 96.

⁴³ Szerzej: Drucker P., Myśli przewodnie Druckera, przeł. A. Doroba, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2002, s. 475.

⁴⁴ Tamże, s. 478.

nowisk. Dlatego udział w dowolnej formie podwyższania i zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji jest bardzo ważny.

Każdy, kto uważnie i krytycznie obserwował współczesną rzeczywistość, z pewnością uświadomił sobie, że cywilizacja, w której przyszło nam żyć, weszła w nową fazę swoich dziejów. Chodzi tu przede wszystkim o gwałtowne przemiany we wszystkich niemal sferach ludzkiego istnienia. Współczesny świat charakteryzuje się ciągłym „uczeniem się”, nawet przez całe życie, doksztalcaniem, doskonaleniem zawodowym, samokształceniem, samodoskonaleniem. Coraz więcej młodych, ale także i dojrzałych, ustabilizowanych, usytuowanych społecznie osób zaczęło doceniać i dostrzegać potrzebę uczenia się. Jak zauważa U. Beck, „na nowo zaczęto odkrywać kształcenie jako wartościowe samo w sobie przeżycie odnajdowania i kształtowania samego siebie”⁴⁵.

Człowiek dorosły, który zdecydował się na podjęcie nauki w zorganizowanej formie, uważa, że zdobyta wiedza pomoże mu w rozwiązywaniu problemów osobistych, zawodowych lub społecznych oraz da mu zadowolenie. Motywy, którymi kierują się osoby przy podejmowaniu nauki, są bardzo różne. Możemy wśród nich wymienić między innymi: chęć zdobycia nowych wiadomości i umiejętności oraz ich doskonalenie, przygotowanie się do nowej pracy, racjonalne wykorzystanie czasu wolnego, chęć zawarcia nowych interesujących znajomości, uczenie się bez przerywania pracy, uzyskanie większej sprawności w wykonywaniu obowiązków domowych i nie tylko, pragnienie ucieczki od rutyny, chęć poprawy statusu materialnego, przewidywany awans zawodowy lub społeczny, rozwijanie swojej osobowości oraz doskonalenie kontaktów z ludźmi, rozwijanie sprawności fizycznej, chęć wyrównania swojego wykształ-

⁴⁵ Beck U., Społeczeństwo ryzyka, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004, s. 226.

cenia do wykształcenia osób bliskich – współmałżonka, dzieci, rodziców, chęć podniesienia swojej wartości we własnych oczach, zdobycie władzy i inne. Z moich obserwacji i doświadczenia wynika, że największa liczba osób podejmujących wybraną formę kształcenia robi to z powodu pracy zawodowej obecnie wykonywanej lub z powodu zawodu, który chcieliby wykonywać po ukończeniu kształcenia.

Świat współczesny, rynek edukacji i pracy stawiają wiele wyzwań i wymagań wobec współczesnego człowieka, który chcąc się dostosować a zarazem odnaleźć w realiach współczesnego świata, musi permanentnie się uczyć. Rewolucja technologiczna, informatyzacja – systematycznie warunkują oczekiwania wobec instytucji szkoleniowych, samej szkoły, autoedukacji, wobec samej jednostki. Ta sama jednostka oczekuje dostosowania się systemu edukacji do jej potrzeb w zakresie oferty i dostępności.

Kończąc, można sformułować następujące wnioski szczegółowe:

1. Na współczesnym rynku pracy największe szanse życiowe pojawiają się przed społecznościami dobrze wykształconymi.
2. Aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, trzeba posiadać chęć uczenia się nowych rzeczy oraz umiejętność przestawienia się z jednego zawodu na inny. Nie można porzucić na jednej specjalności.
3. Samo posiadanie wykształcenia i wiedzy nie daje jeszcze gwarancji uzyskania i utrzymania dobrej pracy. O wiele bardziej liczy się umiejętność efektywnego korzystania z wiedzy oraz posiadania odpowiednich kompetencji zawodowych, które warunkują osiągnięcie mistrzostwa w danym zawodzie⁴⁶.

4. Istotne jest zadanie stojące po stronie nauczycieli oraz pedagogów, doradców zawodowych – to ukształtowanie w podmiotach kształcenia motywacji do dalszego pogłębiania wiedzy, pomoc w zdobyciu umiejętności i predyspozycji do samodzielnego zdobywania wiedzy oraz znajomość technik samokształcenia.

5. Uczestnictwo w edukacji permanentnej jest warunkowane takimi czynnikami jak:

- trafne rozpoznanie i trafna ocena stanu wyjściowego, który ma podlegać modyfikacji, w szczególności należy to do zadań doradcy zawodowego;
- dysponowanie wyobrażeniem stanu docelowego i wszelkich dających się ustalić konsekwencji jego osiągnięcia, czyli zaplanowanie, ustalenie celów każdej formy edukacji permanentnej;
- posiadanie planów zapasowych na wypadek niepowodzenia w realizacji stanu docelowego;
- znajomość czynników sprzyjających i czynników uniemożliwiających osiągnięcie celu, a także czynników podtrzymujących zmiany już osiągnięte;
- dostatecznie silna motywacja i antycypacja pożądanych gratyfikacji⁴⁷.

Nieodłącznym elementem kształcenia ustawicznego, różnych form doskonalenia, jest proces reorientacji. W przypadku uczniów dotyczy to głównie kierunku kształcenia, zawodu, w którym zdobywają wiedzę i umiejętności. Często już w okresie nauki młody człowiek dochodzi

⁴⁶ Por. Michałków I., Edukacja..., s. 121-126.

⁴⁷ Por. Łukaszeński W., Przeszołość jest dobra, a ludzie źli, [w:] Edukacja wobec zmiany społecznej, red. J. Brzeziński, L. Witkowski, WHUMK, Wydział Nauk Społecznych i WSE (JAM, Poznań-Toruń 1994, s. 267-268.

do smutnego wniosku, iż wybrany kierunek lub też specjalność to błąd. Nie tego spodziewał się uczyć, nie tak wyobrażał sobie przyszły zawód. Jest to bardzo dobry czas na przemyślenie podjętej decyzji i weryfikację marzeń o przyszłości. Zmiana kierunku w ramach pewnego obszaru, a tym bardziej specjalności, nie jest wbrew pozorom tak trudna i skomplikowana. Jeśli jednak to rynek pracy zweryfikuje kwalifikacje lub też jednostka będzie zmuszona robić w życiu coś innego niż wyuczony zawód (co jest bardzo możliwe przy tak dużych zmianach na rynku pracy, oczekiwaniach pracodawców oraz zanikaniu niektórych zawodów), to właśnie kształcenie ustawiczne przynosi określone rozwiązania i korzyści. Obecnie proces przekwalifikowywania się (tzw. reorientacji zawodowej) dotyczy coraz szerszej grupy osób.

Brak możliwości spełnienia w wyuczonym zawodzie często dotyka absolwentów dopiero chcących wkroczyć na rynek pracy. Często wybierając kierunek kształcenia zawodowego, młodzi ludzie robią to pod wpływem mody, reklamy, perspektywy ciekawej i pewnej pracy. Niestety w ciągu kilku lat rynek pracy potrafi ewoluować w zupełnie innym kierunku i zawód przyszłości staje się zawodem przeszłości. Jedynym słusznym krokiem staje się obranie zupełnie nowej drogi zawodowej. Na co musimy w tej sytuacji się przygotować?

Całkowita zmiana kwalifikacji wiąże się przede wszystkim z czasem. Najlepszym wyjściem wydaje się systematyczne doksztalcanie i zdobywanie nowej wiedzy w sposób ciągły, nawet jeśli nie chcemy w danym momencie zmienić zawodu. Studia, kursy, szkolenia to oczywiście koszty, które musimy ponieść. Osoby bezrobotne mogą i powinny korzystać z ofert urzędów pracy, które dysponują środkami na podnoszenie kwalifikacji. Dla osób niemogących wykorzystać środków publicznych przyjazną dłoń wyciągają fundusze europejskie. To dzięki nim można nie tylko darmowo odbyć szkolenia lub uczestniczyć w stu-

diach podyplomowych. Poszukiwanie takich ofert najlepiej rozpocząć od przeglądania stron internetowych (np. <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>), lub też można skorzystać z pomocy doradcy zawodowego.

Jednak należy zawsze pamiętać o podstawowej zasadzie – swój czas i fundusze inwestujemy tylko w przemyślane formy zdobywania nowych kwalifikacji. Przekwalifikowywanie się należy traktować strategicznie, mieć plan tego działania, w innym przypadku może nas spotkać wielkie rozczarowanie. Lokata taka może się zwrócić tylko, gdy przemyślimy zmianę branży, porozmawiamy ze specjalistą z zakresu rynku pracy, czy też dokładnie zweryfikujemy własne predyspozycje. Zastanówmy się zatem, co tak naprawdę przyniosłoby nam satysfakcję, jakie środowisko pracy zadowoliliby nas. Odpowiedź na te pytania na pewno pozwoli na wyznaczenie nowej ścieżki kariery.

Nie zawsze konieczne jest całkowite przekwalifikowanie się. Może warto uzupełnić, odświeżyć dotychczasową wiedzę (która zawsze ulega dezaktualizacji bez względu na obszar), i to już wystarczy do podjęcia zatrudnienia w innej branży.

Jakie korzyści przynosi zmiana zawodu, branży?

Przede wszystkim daje możliwość weryfikacji swojego życia zawodowego, dotychczasowych wyborów. Nie skazujemy się na wykonywanie pracy, której po prostu nie lubimy. Decyzji zawodowych, na szczęście, obecnie nie dokonujemy na całe życie. Na rynku pracy dochodzi do zwrotów, które wymuszają na nas naukę kolejnych zawodów i nie mamy na to wpływu. Tym bardziej nie powinniśmy się bać świadomych, przemyślanych decyzji o zmianie zawodu. Lepiej, gdy sami chcemy coś zmienić, niż jest to nam narzucane przez określone czynniki.

Przekwalifikowanie to również szansa na lepszą pracę, lepsze zarobki, poznanie nowych ludzi.

Niestety wiele profesji sprzyja wypaleniu zawodowemu. Czynności, które kiedyś przynosiły radość i satysfakcję, z czasem prowadzą do apatii. Zmiana środowiska, zawodu może zupełnie odmienić nasze spojrzenie na pracę, pozytywnie wpłynąć na pozostałe sfery życia jednostki.

Jednak jedną z największych zalet uczestniczenia w procesie przekwalifikowywania jest jednoczesne uczestniczenie w procesie nauki przez całe życie. Zdobywanie owych kompetencji, wiedzy zmusza nas do aktywności, do analizy, stymuluje nasz rozwój. Tylko uczestniczenie we wszelkich formach doksztalania sprawia, że człowiek nie stoi w miejscu, rozwija się, staje się lepszy, nie tylko w sferze zawodowej.

Czy warto się przekwalifikowywać? Niewątpliwie tak, ale pod warunkiem, iż będzie to decyzja przemyślana i dająca nowe perspektywy. Warto również zaznaczyć, że obecnie zmiana zawodu, branży nie jest źle odbierana przez pracodawców. Mobilność zawodowa to wymóg naszych czasów.

Mobilność edukacyjno-zawodowa w przypadku uczniów szkół zawodowych dotyczy także pobierania edukacji (czasowo lub na stałe) poza granicami kraju, głównie w krajach Unii Europejskiej. Należy, przynajmniej w formie skróconej, przybliżyć najważniejsze cechy europejskich systemów kształcenia.

Wskazówka praktyczna:

Jeśli uczeń zamierza kontynuować kształcenie w wybranym kraju Unii Europejskiej, warto mu przybliżyć dokładnie system kształcenia w danym kraju, skupiając się przede wszystkim na: edukacji obowiązkowej, obowiązkowej praktyce zawodowej, czasie trwania nauki, rozłożeniu poszczególnych semestrów w roku, połączeniu nauki i praktyk zawodowych, systemie egzaminacyjnym, w tym egzaminów zawodowych.

Edukacja, zarówno w sferze jej struktury, jak też przekazywanych treści, pozostaje w kompetencji każdego państwa członkowskiego UE. Stąd też duże różnice pomiędzy poszczególnymi systemami, niemniej jednak dające możliwości kontynuacji lub pobierania nauki w wybranym przez młodego człowieka miejscu. To właśnie edukacja jest jednym z priorytetów decydujących o powodzeniu prawdziwego integrowania się Europy. Stąd też tak silne działania zmierzające do poprawy mobilności edukacyjnej Europejczyków oraz do zapewnienia jednakowego dostępu do edukacji na wszystkich jej szczeblach obywatelom państw członkowskich UE, w tym szczególnie ujednoczonych mechanizmów uznawania kwalifikacji dla celów zawodowych.

Wspólne cechy europejskich systemów edukacji to:

- koncentracja na nauce języków obcych;
- edukacja włączająca;
- nacisk na kształcenie w zakresie nowoczesnych technologii;
- szybki proces tranzykcji z systemu edukacji na rynek pracy;
- wprowadzenie edukacji z zakresu kompetencji międzykulturowych.

Kwestią różnicującą, szczególnie po ostatniej reformie w naszym kraju, jest trzystopniowy system edukacji obowiązujący w większości krajów UE. Obecnie w Polsce jest on wygaszany. W zależności od systemu politycznego niektóre państwa przyjęły scentralizowany system oświaty (np. Francja) lub zdecentralizowany (np. Niemcy). W większości państw Europy obowiązek szkolny rozpoczyna się w wieku 6 lat, ale są drobne odstępstwa: wcześniej, bo w wieku 5 lat, rozpoczynają naukę w szkole dzieci w Holandii i Zjednoczonym Królestwie. Najwcześniej, bo już jako 4-latki, muszą chodzić do szkoły dzieci w Irlandii Północnej. Generalnie w krajach Europy

Wschodniej później rozpoczyna się spełnianie obowiązku szkolnego, bo w wieku 7 lat. Taki jest też stan prawny w Polsce. W większości krajów uczniowie uczęszczają do szkoły przez pięć dni w tygodniu (sześć dni w Luksemburgu i niektórych częściach Włoch).

Do czego mają prawo uczniowie podejmujący kształcenie w krajach UE?

- korzystanie z edukacji w każdym kraju UE na takich samych warunkach jak obywatele tego kraju;
- uczęszczanie do klasy z dziećmi w swojej grupie wiekowej, na podobnym poziomie wykształcenia, niezależnie od ich znajomości języka ojczystego danego kraju;
- bezpłatne zajęcia wyrównawcze dla uczniów rozpoczynających naukę w nowym kraju.

PAMIĘTAJMY!

W krajach Unii Europejskiej nie uznaje się automatycznie świadectw szkolnych czy też dyplomów, tytułów naukowych z innych państw członkowskich. W niektórych krajach należy wystąpić do odpowiedniego urzędu krajowego o uznanie świadectwa szkolnego czy też innego dokumentu potwierdzającego kwalifikacje. W wypadku państw, z którymi Polska nie ma podpisanych umów w sprawie uznawalności wykształcenia, należy zwrócić się do ośrodków ENIC/NARIC (European Network of Information Centres / National Academic Recognition Information Centres) w poszczególnych krajach.

Nostryfikacja, czyli procedura uznawania ważności stopni naukowych, tytułów zawodowych oraz innych dyplomów i świadectw uzyskanych

w innych krajach, jest w naszym kraju przeprowadzana przez:

- świadectw szkolnych i maturalnych – odpowiednie wojewódzkie kuratoria oświaty;
- dyplomów uczelni wyższych – rady jednostek organizacyjnych uczelni, które nadają stopnie doktora w danej dziedzinie nauki i kształcą studentów w obszarze obejmującym odpowiedni kierunek studiów;
- stopni naukowych – rady jednostek organizacyjnych, które nadają stopnie doktora habilitowanego w zakresie odpowiedniej dyscypliny naukowej lub artystycznej.

Podrozdział III Wiedza kluczem do mobilności edukacyjno-zawodowej uczniów

Wiedza jest obecnie ważnym determinantem zmian, które zachodzą na rynku pracy. Nie tylko wpływa na rozwój określonego sektora, ale także całej gospodarki, a w konsekwencji – całego społeczeństwa. Stąd też duży nacisk na jej pozyskiwanie, a przede wszystkim uaktualnianie poprzez uczestnictwo w kształceniu ustawicznym.

Wiedza obok umiejętności i kompetencji jest składnikiem funkcjonowania zawodowego jednostki, ale również jej wartości jako potencjalnego pracownika. Szczególnie staje się to ważne w społeczeństwie wiedzy, w gospodarce opartej na wiedzy. Systematycznie rośnie zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykwalifikowanych, o określonym poziomie wiedzy, ale przede wszystkim pracowników chcących podnieść swoje kwalifikacje, mobilnych w kontekście poszczególnych sektorów gospodarczych i elastycznie reagujących na przemiany. Rynek pracy poza formalnym dokumentem potwier-

dzającym kwalifikacje wymaga twórczego podejścia do problemu, rozwiązań wychodzących poza schematy, kreatywności.

Wiedza zdobyta w toku edukacji musi być nieustannie poszerzana, weryfikowana i uaktualniana, niekoniecznie tylko w jednej dziedzinie. Edukacja jest coraz bardziej dostępna, także dla osób mało mobilnych i zapracowanych, co sprawia, iż dłuższa przerwa w nauce jest czynnikiem powodującym utratę konkurencyjności w sferze zatrudnienia. „Wcześniej – gdy postęp techniczny był znacznie wolniejszy – człowiek mógł przeżyć okres swojej aktywności zawodowej bez odczuwania potrzeby przystosowania się do nowych technologii i mógł mieć poczucie uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych”⁴⁸. Dziś zdobyte kwalifikacje za kilka miesięcy mogą być nieprzydatne lub wymagające gruntownego poszerzenia. Doskonalenie, rozwój już posiadanych kompetencji i kwalifikacji jest odpowiedzią na globalne trendy, gdzie człowiek nieustannie się uczy, w sposób formalny lub nieformalny. Nie pozostaje bierny i nie tylko poszukuje miejsca pracy, ale sam je tworzy. Jak podkreśla Adam Solak „(...) łatwiej iść szlakiem już przetartym, choć często dostosowanie go do wciąż galopującej rzeczywistości może kosztować wiele wysiłku personalno-ekonomicznego”⁴⁹, warto zatem zdobyć wiedzę, która pomoże nie tylko odnaleźć się we współczesności, ale przede wszystkim kreować ją dla swoich potrzeb i potrzeb otoczenia.

⁴⁸ Sztumski J., Wyzwania, przed jakimi stoi edukacja zawodowa na początku XXI wieku, [w:] Gerlach R., Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2007, s. 36.

⁴⁹ Solak A., Filozoficzne konteksty we współczesnym poradnictwie zawodowym, [w:] Edukacja zawodowa i ustawiczna. Polsko-ukraiński rocznik naukowy, nr 1/2016, s. 90.

Obecnie coraz częściej pracownicy organizacji są określani jako zasoby ludzkie, potencjał ludzki czy też pracownicy wiedzy⁵⁰. Nacisk na poziom wiedzy pracownika wynika nie tylko z konieczności dostosowywania się do zmian społeczno-gospodarczych, ale przede wszystkim postrzegania pracownika jako podstawowego czynnika decydującego o sukcesie organizacji. Pracownik wiedzy jest najczęściej utożsamiany z zajmowaniem stanowiska, na którym wymagane jest wykształcenie wyższe. Definiuje się go również jako „(...) reprezentującego wysoki poziom wiedzy specjalistycznej, wykształcenia lub doświadczenia”⁵¹. Często podkreślane są kompetencje pracownika wiedzy, jego świadomość i aktywność w zakresie własnego rozwoju.

Współczesna gospodarka to dynamiczna współzależność trzech wiodących sił:

- wiedzy – intelektualnego kapitału, stosowanego przez ludzi do podejmowania decyzji i właściwych działań;
- zmian – stale się dokonujących, obejmujących każdą sferę życia człowieka i organizacji; szybkie tempo i nieciągłość zmian utrudniają prognozowanie i podnoszą ryzyko działania;
- globalizacji – w takich sferach, jak badanie i rozwój (B+R), technologia, produkcja, handel, finanse, komunikacja i informatyzacja, które skutkują globalną ekonomią i hiperkonkurencją⁵².

⁵⁰ Po raz pierwszy tego pojęcia użył Peter Drucker.

⁵¹ Davenport T.H., Zarządzanie pracownikiem wiedzy, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2007, s. 22.

⁵² Kłak M., Zarządzanie wiedzą we współczesnym przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2010, s. 88.



Pozyskiwanie wiedzy staje się tak samo istotne, w kontekście funkcjonowania jednostki na rynku pracy, jak umiejętność jej wykorzystania czy też dzielenia się. Wiedza nie jest już dziś utożsamiana wyłącznie z wykształceniem i pracą umysłową. Każdy zawód, każde stanowisko wymaga posiadania określonego zasobu wiedzy, umiejętności jej wykorzystania oraz świadomości poziomu swojej wiedzy. Coraz mniejsze znaczenie posiada wiedza formalna, potwierdzona odpowiednimi zaświadczeniami, która nie jest właściwie wykorzystywana przez pracownika. Wiedza specjalistyczna, którą posiada mechanik samochodowy, hydraulik, niekoniecznie potwierdzona dyplomem, jest atrakcyjna dla pracodawców i wskazuje, iż stanowi niezbędny element wykonywania każdej pracy.

Kolejną niezbędną cechą pracownika wiedzy i jednocześnie niezwykle cenioną na rynku pracy jest samodzielność w działaniu. Otrzymywanie poleceń, organizacja każdego dnia pracy krok po kroku stanowi dla wielu pracowników element ograniczający ich kreatywność i poziom zaangażowania. Wiedza to nie tylko mądrość, ale przede wszystkim pomysł na własną pracę, jakość jej wykonywania, wdrażanie nowych rozwiązań. Taka postawa pracownika jest nie tylko ceniona na współczesnym rynku pracy, ale przede wszystkim charakteryzuje osobę otwartą na zmianę, tak powszechną we współczesnej rzeczywistości.

Określenie **kompetencje kluczowe**, choć funkcjonuje w obszarze rynku pracy już od dłuższego czasu, nabiera dziś kolejnego znaczenia, w szczególności w aspekcie przymusowej reorientacji zawodowej oraz przekształcania się gospodarki w kierunku opartym na wiedzy, a nie pracy ludzkich mięśni.

Poziom wykształcenia społeczeństwa jest istotny dla rozwoju danego państwa, szczególnie w aspekcie gospodarczym, politycznym, kulturowym. Społeczeństwo wiedzy, do którego

zmierzamy, to społeczeństwo oparte na potrzebie ciągłego podnoszenia kompetencji zawodowych, dostosowywania się do zmian poprzez edukację i aktualizację już posiadanych umiejętności. Głównymi celami kształcenia w systemie szkolnym i poza nim powinny być:

1. Dostarczenie wiedzy niezbędnej do aktywnego i twórczego udziału w życiu społeczności współczesnego świata; wolnego od granic geograficznych i mentalnych.
2. Kształtowanie wartości ważnych dla pomyslnego funkcjonowania wolnego, demokratycznego społeczeństwa, takich jak tolerancja, poszanowanie praw, w tym praw mniejszości, umiłowanie wolności, poczucie solidarności, kształtowanie wyobrażenia i poszanowania idei dobra wspólnego;
3. Nauczanie w sposób odpowiednio wyważony umiejętności łączenia aktywnej współpracy i harmonijnego współdziałania w pracy, w rodzinie i społecznościach lokalnych z umiejętnością wyboru i stawiania własnych celów oraz ich realizacji.
4. Zdobywanie umiejętności krytycznego myślenia.
5. Zdobywanie umiejętności rozumienia i korzystania z informacji typowej i najczęściej pojawiającej się w życiu codziennym: w pracy, w szkole, w życiu publicznym i społecznościach lokalnych⁵³.

Nie tylko edukacja formalna, ale także pozaformalna może i powinna stać się dla każdego człowieka czymś naturalnym. Nauka przez całe życie nie może pozostać tylko ideą dla części społeczeństwa i części pracowników. Brak środ-

⁵³ Por. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Program „Edukacja dla Rozwoju”, dostęp online www.rpo.gov.pl/pliki/1139860491.DOC, stan na dzień 12.09.2018.

ków finansowych, brak czasu, brak inwestowania organizacji w szkolenia pracowników to powody, które obniżają liczbę uczestników różnych form kształcenia, doskonalenia, doksztalcania. Dla osób, które świadomie projektują swoją przyszłość, nie tylko zawodową, nauka powinna stać się potrzebą, bez której zaspokojenia nie osiągniemy zamierzonych celów. Ukształtowanie takiego podejścia, postawy wobec edukacji w przyszłości może zaowocować szybszym procesem reorientacji zawodowej, rotacji wewnątrz organizacji czy też znalezieniem nowej pracy w innym mieście, kraju, w innym obszarze zawodowym.

Gwarancja zatrudnienia na całe życie przestaje być możliwa, co powoduje konieczność kształcenia ustawicznego i nowej organizacji kształcenia. Należy przekonać ogół społeczeństwa o znaczeniu uczenia się przez całe życie i nieustannym podnoszeniu swoich kwalifikacji i umiejętności, a poza tym, że „edukacja musi przekształcić się w XXI wieku w kierunku, który pozwoli na realizację takich celów, które odpowiadają potrzebom człowieka”⁵⁴.

„Kształcenie ustawiczne ma związek przede wszystkim z globalnym dostępem do informacji i wiedzy bez względu na czas i przestrzeń. Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne sprawiają, że możemy uczyć się w każdym momencie, korzystając ze źródeł informacji w dowolnym miejscu na kuli ziemskiej. Zjawisko to ma także swoje ujemne konsekwencje – we współczesnym świecie osoby bez odpowiednich kompetencji, bez określonego kapitału nie tylko ekonomicznego, ale i kulturowego, bez dostępu do informacji lub pozbawione tzw. siły rynkowej, stają się dotknięte w coraz większym stopniu marginalizacją spowodowaną bezro-

bociem, nieumiejętnością artykulacji własnych interesów, funkcjonalnym analfabetyzmem oraz wszelkimi innymi negatywnymi zjawiskami społecznymi. Można powiedzieć, iż zarówno teoria, jak i praktyka kształcenia dorosłych potwierdzają, iż intencjonalne uczenie stało się czynnikiem różnicującym w coraz wyższym stopniu zdolności jednostek do dostosowania się do zmiennej rzeczywistości, zarówno środowiska pracy, jak i innych sfer życia społecznego”⁵⁵.

Jest to osiągalne poprzez umożliwienie pracownikom uczestnictwa w permanentnej edukacji, tworzenie organizacji uczących się, która również przynosi określone korzyści, m.in.:

- proaktywne i antycypacyjne zachowania;
- swoisty klimat organizacyjny oparty na pracy zespołowej (synergia);
- rozwój i budowanie przewagi konkurencyjnej opartej na wyróżniających kompetencjach;
- budowanie kompetencji ogólnych;
- tworzenie systemów uczenia się i ich kontroli;
- osiągnięcie założonych celów i realizacja strategii;
- tworzenie zasobów wiedzy organizacyjnej wykorzystywanych w nowych, nieprzewidzianych sytuacjach;
- duża sprawność funkcjonowania w wyniku praktycznych zastosowań zasobów wiedzy;
- orientacja na uczenie w celu permanentnej poprawy sytuacji i motywacji osiągnięcia sukcesów;

⁵⁴ Cyt. za Bogaj M., Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategię edukacji dla przyszłości, [w:] Karpińska A., Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie, Wydawnictwo Trans Humana, Białystok 2003, s. 101.

⁵⁵ Cyt. Solarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy, dostęp online <http://www.e-mentor.edu.pl/oautorze.php?numer=2&id=12&typ=2>, stan na dzień 11.08.2018.



- budowanie zasobów wiedzy organizacyjnej i zarządzanie wiedzą;
- uczenie się podczas działania daje zasoby praktycznej wykorzystywanej wiedzy⁵⁶.

Wiedzieć co, wiedzieć kto, wiedzieć dlaczego, wiedzieć jak, wiedzieć po co – oto główne składniki wiedzy, jaka jest wymagana na współczesnym rynku pracy. Wiedza, tak potrzebna dziś każdej organizacji, przestała być postrzegana tylko w kontekście jej posiadania, ale przede wszystkim – jej umiejętnego wykorzystania na rzecz rozwoju przedsiębiorstwa czy własnego rozwoju edukacyjno-zawodowego. Jak podkreśla Stefan Kwiatkowski – „(...) jak skutecznie uczyć się funkcjonowania w nowoczesnym, nasyconym wiedzą społeczeństwie, jest najlepszą gwarancją wykorzystania potencjału rozwoju, w jaki wyposażała nas natura”⁵⁷, co staje się sensem obecnego systemu edukacji, który nie tylko uczy, ale wskazuje, jak uczyć się permanentnie. Zrozumienie otaczającej nas rzeczywistości nie jest możliwe bez odpowiedniego zasobu wiedzy, a rzeczywistość ciągle ewoluuje, wiedza zatem musi dostarczać odpowiednich narzędzi do właściwego odnalezienia się w niej. „Ze względu na swój ulotny charakter wiedza wymaga ciągłego doskonalenia i unowocześniania. Proces uczenia się generuje wiedzę służącą m.in. eliminowaniu niepewności. Stąd wiedza, jak i uczenie się stanowią główne, choć nie jedyne, strategiczne zasoby niezbędne dla uzyskania przez podmioty, które nimi dysponują, przewagi konkurencyjnej”⁵⁸. Zmiany dotyczące system edukacji zmuszają instytucje kształcące do aktualizowania wiedzy i oferty.

⁵⁶ Kłak M., Zarządzanie wiedzą..., op. cit., s. 186.

⁵⁷ Kwiatkowski S., *Przedsiębiorczość intelektualna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 27.

⁵⁸ Bednarczyk H., Gawlik T., Kupidura T., *Europejskie idee i inspiracje edukacyjne (wybór dokumentów)*, Radom 2005, s. 200.

Jedną z najbardziej popularnych form zdobywania wiedzy, a jednocześnie najbardziej dostępną, są szkolenia. Szczególnie w przypadku uczniów szkół zawodowych i przyszłych absolwentów szkolenia są tą formą zdobywania wiedzy, która jest adekwatna do obecnego zapotrzebowania rynku pracy.

W słownikowym ujęciu szkolenie jest to cykl wkładów dotyczących określonego tematu, które zostały zorganizowane w celu uzupełnienia czyjegoś wykształcenia lub wiadomości z danej dziedziny. W ujęciu badaczy szkolenie jest bardzo złożoną metodą podnoszenia kwalifikacji, którą można umieścić na styku dziedzin: zarządzania, psychologii i pedagogiki (ściślej metodyki i dydaktyki)⁵⁹.

Początkowo szkolenie rozumiane było jako przyuczanie pracowników do wykonywania konkretnych zadań. Według takiego pojmowania szkolenia jest ono systematycznym rozwijaniem wiedzy, umiejętności i postaw koniecznych do właściwego wykonywania zadań na określonym stanowisku pracy. Szybko jednak nastąpiła aktualizacja tego podejścia, gdyż jak zgodnie zauważają badacze A. Poczowski i M. Kostera, szkolenie jest to szereg systematycznych i celowych działań, które mają na celu pogłębianie i poszerzanie potencjału jednostki, aby spełniał nie tylko aktualne, ale i przyszłe potrzeby organizacji oraz własne⁶⁰.

Szkolenia zawodowe pozwalają jednostce nabyć nowych umiejętności i wiedzy w aspekcie wymagań danego zawodu czy też stanowiska pracy. To także jedna z metod inwestowania w kapitał ludzki, czyli w pracowników. Dobre szkolenie jest dostosowane do potrzeb jed-

⁵⁹ Łąguna M., Fortuna P., *Przygotowanie szkolenia, czyli jak dobry początek prowadzi do sukcesu*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2011, s. 9.

⁶⁰ Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław 1996, s. 26.

nostki, realizuje założone cele i jest efektywne. Szkolenie to planowany i systematyczny proces zmian w zachowaniu człowieka, umożliwiający zdobycie wiedzy, umiejętności i kompetencji potrzebnych do właściwej realizacji zadań. Jest często inwestycją w pracowników, która ma wpłynąć na podniesienie jakości i standardów pracy dzięki efektywnemu wykorzystaniu ich potencjału, a także pomóc w znalezieniu rozwiązania istniejących w firmie problemów. Celem szkolenia jest poprawa wyników pracy poszczególnych grup i osób, a także całej organizacji⁶¹.

Z dobrego szkolenia najwięcej korzyści powinni odnieść sami pracownicy, którzy poznają nowe metody wykonywania swoich obowiązków, uczą się nowych technik, które mogą wykorzystać potem w codziennym funkcjonowaniu w firmie. Ważnym aspektem szkolenia jest funkcja integrująca pracowników. Szkolenie daje możliwość poznania współpracowników w innych sytuacjach i zbudowania wspólnych wspomnień. Poza tym dla pracownika szkolenie jest sygnałem ze strony firmy, że faktycznie dba ona o niego, oferując mu rozbudowywanie umiejętności.

Obecnie w czasach dynamicznych zmian na rynku pracy szkolenia oraz wszelkie inne formy podwyższania i zdobywania dodatkowych kwalifikacji są ważne. Wiedza, umiejętności i odpowiednie kompetencje to potęga, jeśli chcemy awansować, rozwijać się, rozszerzać zakres obowiązków, musimy się permanentnie doksztalać.

Wśród wymiernych korzyści wyływających z udziału w szkoleniach należy na pierwszym miejscu wymienić: wiedzę, która pozwoli lepiej i szybciej wypełniać obowiązki zawodowe w miejscu pracy. Szkolenia umożliwiają poznanie nowych aspektów wybranych kwestii, których dotychczas nie znaliśmy, nie zajmowaliśmy się nimi. Szkolenie przyda się też, jeśli

chcielibyśmy zająć wyższe stanowisko w hierarchii firmy, co przełożyć może się na rozwój kariery zawodowej.

Zapewne to, że znajdziemy ciekawe szkolenie i czas na uczestnictwo w nim, z pewnością nie umknie też uwadze przełożonych. Pracownik, który chce zdobywać wiedzę i sam czyni kroki w tym kierunku, jest na wagę złota. Nie tylko wykazuje się zaangażowaniem i lojalnością wobec firmy i działa na jej korzyść, podnosząc własne kompetencje. Pośrednio wzmacnia też jej pozycję na rynku, pokazując, że zatrudnia ona prawdziwych specjalistów i ludzi z pasją. Taka aktywność na pewno nie pozostanie niezauważona. Z pewnością zwiększy szanse na awans czy podwyżkę pensji, ale też poprawi nasz wizerunek w firmie.

Zdobyte wykształcenie nie wystarczy na całe życie. Niezbędna jest promocja korzyści wynikających z posiadania wysokich i aktualnych kwalifikacji oraz odpowiednich kompetencji do wykonywania określonego zawodu, pracy, które coraz częściej zdobywa się podczas szkoleń.

Edukacja jest powszechnie uznawana za główną siłę sprawczą społecznego i gospodarczego rozwoju. Potrzeba rozwoju zasobów ludzkich może następować tylko w wyniku ciągłego aktualizowania posiadanej wiedzy, a to umożliwiają szkolenia i kursy. Rozwój umiejętności i odpowiednich kompetencji niezbędnych do efektywnej pracy, a zarazem warunkujących profesjonalizm w zawodzie, odbywa się przez całe życie człowieka.

Bezpośrednio z ideą ciągłego doksztalania się należy wiązać proces reorientacji zawodowej, który jest w obecnych czasach coraz częściej wykorzystywany i z którego korzysta coraz więcej osób. Każda nowa technologia szczegółowo generuje najpierw zmiany w treści i strukturze czynności zawodowych, a po tym owocuje zjawiskami ewolucji zawodów i specjalności, często w kierunku poszerzania funkcji czynności

⁶¹ Garski K., Gontarz J., Jak efektywnie szkolić pracowników, Wydawnictwo PARP, Warszawa 2009, s. 7.

i zadań oraz treści pracy. Wyraża się to między innymi w pojawieniu się nowych zawodów, zmianach w strukturze czynności i funkcjach zawodów dotychczas istniejących, w zanikaniu innych zawodów tradycyjnych, w zmianie treści, a także powstawaniu nowych zawodów. W konsekwencji prowadzi to do zmian w stratyfikacji społecznej. Narasta także znaczenie czynności przygotowawczych, preparacyjnych w każdym typie zawodów. To zaś wymaga nowych i pogłębionych kwalifikacji zawodowych⁶², a co za tym idzie nabycia nowych kompetencji.

Ciągłe podnoszenie własnych umiejętności oraz poszerzanie wiedzy jest tylko jednym z elementów przystosowania się do nowych warunków rynku pracy. Kolejną niezwykle ważną cechą jest adaptacyjność. Terminem „adaptacja zawodowa” określa się dostosowanie człowieka do warunków fizycznych i społecznych środowiska, co oznacza przystosowanie się nowo przyjętych pracowników do pełnienia nowej roli zawodowej i społecznej. Adaptacja zawodowa odnosi się przede wszystkim do tych osób, które po raz pierwszy podejmują pracę zawodową oraz zmieniają miejsce pracy lub charakter zajęcia. Proces adaptacji zawodowej ma istotne znaczenie, wiąże się bowiem z przystosowaniem zawodowym i społecznym pracowników⁶³. Obecnie rotacja stanowisk pracy jest w większości firm czymś powszechnym. Do tej pory jednak wykorzystywano ją głównie do eliminacji monotonii pracy, dziś jest to jeden z mechanizmów określających kompetencje pracownika, jego przydatność dla organizacji. Adaptacyjność to nie tylko umiejętność pracy z różnymi urządzeniami, coraz nowszymi technologiami, ludźmi, zespołami, ale przede wszystkim uczenie się czegoś nowego z każdej zmiany, odnajdywanie się w różnych środowiskach i wkomponowywa-

nie się w nie, bez utraty własnych ambicji, stylu pracy, potrzeb.

Umiejętność adaptacji nie jest dla jednostki czymś nowym, gdyż na przełomie ostatnich kilkunastu lat nasz system gospodarczy i sposób funkcjonowania pracowników w organizacji uległ ogromnym przemianom, podobnie jak system społeczny oraz polityczny. Zupełnie odmienną kwestią jest strach przed zmianą. Nadal w naszym społeczeństwie zmiana pracy z wyboru, zmiana miejsca zamieszkania jest dla wielu osób wyzwaniem, stresem. Staramy się raczej ograniczać poziom niepewności niż oswoić się z nim. Należy jednak uświadomić sobie, że w obecnej sytuacji stanowisko pracy nie jest czymś danym raz na zawsze, bez względu na rodzaj wykonywanego zawodu.

W ponowoczesnym świecie coraz trudniej o stabilne zatrudnienie oraz miarową karierę zawodową z licznymi awansami, wysługą lat oraz dostępem do określonych świadczeń. Czasy równorzędności karier, a więc gwarantujące taką samą karierę ludziom o tych samych zdolnościach – bezpowrotnie minęły. Obecnie nawet nie mówi się już o karierze zawodowej polegającej na wspinaniu się po poszczególnych szczeblach tej kariery, gdyż droga życia współczesnego człowieka jest zbyt niepewna i nie gromadzi ona zasług czy uprawnień, lecz ulega ciągłym zmianom. Ponowoczesność sprawiła, iż rynek pracy docenia przede wszystkim elastyczność, kreatywność i szybkość przestawiania się na nowy styl działania. Świat jest nieprzewidywalny i postrzegany jest jako świat wielorakich kryzysów: tradycyjnych systemów kontroli i władzy, pracy i niekontrolowanego wzrostu bezrobocia, życia społecznego i rodziny, zagubienia i utraty poczucia tożsamości⁶⁴.

⁶² Furmanek W., Rynek pracy w zmieniającej się rzeczywistości, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2007, s. 46.

⁶³ Davis P., Adaptacja zawodowa, Wydawnictwo Petit, Warszawa 2003, s. 8.

⁶⁴ Jańczak-Obst E., Inteligencja emocjonalna doradcy, [w:] Wojtasik B., Doradca – profesja, pasja, powołanie?, Warszawa 2003, s. 189-202.

Współczesny człowiek musi nauczyć się żyć ciągle wędrując. Te nieustanne zmiany miejsca zamieszkania, bo przecież nie można tego nazwać domem, wiążą się przede wszystkim z pogonią za nową pracą, za nowymi wyzwaniem, za sukcesem. Dążenie do pewnej stabilności nie jest czymś niemodnym, ale raczej nieosiągalnym. Ludzie lubią mieć marzenia, które wydają się realne, możliwe do spełnienia. Poczucie kompletnego bezpieczeństwa wydaje się powoli utopią, nie tylko za sprawą niestałości, ale przede wszystkim jednostki, która uczy się bez tego żyć. Oczywiście nadal jesteśmy społeczeństwem bardzo rodzinnym, przywiązanym do tradycji, do domu, ale czasy wymuszają na nas inne spojrzenie na kwestie zarówno związane z założeniem rodziny i osiedleniem się na stałe, jak i wybraniem sobie zawodu, który wymaga ciągłych wyjazdów, bycia mobilnym.

Szkolenia to nie tylko ścisła wiedza czy umiejętności, dzięki którym możemy wybić się spośród grona pracowników. W wielu przypadkach pozwalają zmienić punkt widzenia – dowiadujemy się, że problemy, z którymi sobie do tej pory nie radziliśmy, możemy rozwiązać stosując inne metody. Mogą zainspirować nas do szukania własnych metod czy zdobywania wiedzy na konkretny temat na własną rękę, pozwolą dotrzeć do fachowej literatury czy spotkać się z ekspertami⁶⁵.

O dobrze wykwalifikowanego pracownika ciężko na rynku pracy. Wielu ludzi wychodzi z założenia, że posiadanie dyplomu ukończenia szkoły o odpowiednim poziomie jest wystarczające, by uzyskać dobrze płatną i ciekawą pracę. Nic bardziej mylnego. Atrakcyjny pracownik cały czas powinien się kształcić i brać udział w szkoleniach podwyższających jego kompetencje, o czym wspomniano powyżej. Oprócz szkoleń ważną formą podwyższania kwalifikacji są kursy.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe realizowane według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji.

Kurs umiejętności zawodowych prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach.

Kurs kompetencji ogólnych jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego. Minimalny wymiar kształcenia na kursie kompetencji ogólnych wynosi 30 godzin. Kursy, inne niż wymienione wyżej, umożliwiają uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Wszystkie wskazane powyżej formy pozaszkolne stwarzają możliwość elastycznego, dostosowanego do potrzeb i możliwości osób dorosłych podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji ogólnych⁶⁶. Zmniejszanie luk kompetencyjnych i niedopasowania pomiędzy kwalifikacjami, na jakie zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy, a tymi, jakie chcą zaofiarować kandydaci do pracy (absolwenci szkół zawodowych), wymaga strategicznych działań obejmujących systematyczny monitoring rynku pracy, analizę kierunków i jakości kształcenia, ocenę kompetencji różnych grup ludności oraz analizę potencjału i możliwości, jakie w zakresie rozwoju czy zdobywania kompetencji i kwalifikacji stwarza system kształcenia pozaszkolnego.

We współczesnym społeczeństwie wiedza stała się kluczowym czynnikiem decydującym o rozwoju edukacyjno-zawodowym człowieka. Raz zdobyta wymaga ciągłego jej uaktualniania, jak również poszerzania w kontekście zachodzą-

⁶⁵ Strona internetowa <https://poradnikpracownika.pl/-szkolenia-dlaczego-sa-tak-istotne-i-co-daja>, stan na dzień 09.08.2018.

⁶⁶ Strona internetowa <https://men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/ksztalcenie-doroslych>, stan na dzień 06.08.2018.

cych zmian. Wiedza stanowi dziś fundament funkcjonowania każdej organizacji. Niezależnie jednak od sposobu jej pozyskiwania lub wykorzystywania najważniejsza staje się jej ciągła aktualizacja poprzez uczestnictwo w różnych formach uczenia się, formalnego lub też pozaformalnego. Globalizacja wymusza na procesie edukacji zmiany w kierunku kształcenia innowacyjnego, które przewyżczyłyby złe nawyki schematycznego nauczania. Szkoły muszą wyznaczyć sobie niejako nowe cele, stworzyć nową sylwetkę ucznia. To już bowiem nie wiadomości i umiejętności decydują o powodzeniu, ale odpowiednia postawa i umiejętność wykorzystania zdobytej wiedzy.

Wychowanie do pracy, doradztwo edukacyjno-zawodowe, brokering edukacyjny to działania wspomagające przygotowanie do roli pracownika, aktywnego uczestnika rynku pracy. Proces tranzytji jest jednak coraz bardziej skomplikowany i trudno przejść go bez systematycznego zwiększania szans i możliwości zawodowych. To edukacja powinna przygotować jednostkę (szczególnie na poziomie studiów wyższych) do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-gospodarczych oraz umiejętnego wykorzystania zdobytej wiedzy. Edukacja to szansa na społeczeństwo otwarte, gotowe na nadchodzące zmiany, na międzykulturowe kontakty. To także innowacyjność, konkurencyjna gospodarka w stosunku do naszych sąsiadów. Daje szansę na rozwój osobowości, poszerze-

nie horyzontów, jednak coraz częściej nie jest to główny powód podejmowania np. studiów wyższych. Rozpatrywanie edukacji tylko w kontekście jej użyteczności nie jest zasadne, jednak w kontekście funkcjonowania na rynku pracy – niezbędne.

Zakończenie niech stanowią słowa J. Sztumskiego: „Nastąpią również zmiany w dotychczasowych relacjach między nauczaniem i pracą. Praca ludzka będzie musiała być kształtowana przez naukę, a tym samym wzajemne związki między pracą a nauczaniem będą też coraz bardziej ściśle. Konieczne będą zapewne zmiany w technologii kształcenia zawodowego oraz pojawi się zapewne konieczność ściślejszego łączenia teorii z praktyką, a szkoły – z życiem społeczno-gospodarczym. Zaistnieje zapewne także potrzeba zmiany dotychczasowego sposobu nauczania i przypisywania większego znaczenia do umiejętności samokształcenia uczniów. Oczywiście szkoła będzie musiała przekazywać podstawowe wiadomości, ale też będzie musiała rozwijać umiejętność samokształcenia się uczniów, wskazując im, jak należy to samokształcenie realizować w praktyce, i ukazywać źródła, w których będą mogli znaleźć samodzielnie bardziej szczegółowe wiadomości. Zaś nauczyciele w tej nowej technologii kształcenia będą funkcjonowali bardziej w roli opiekunów, sterników lub moderatorów niż w tradycyjnej roli nauczyciela”⁶⁷. Taka edukacja daje możliwość kształtowania pracownika wiedzy, obecnie i w przyszłości.

⁶⁷ Sztumski J., *Wyzwania...*, op. cit., s. 37.

ÿäçøünzã áíúÿçěêółđъšçπñý

ý
S
ř
a

Mobilność edukacyjno-zawodowa ucznia – wymiar teoretyczny

Rozdział

2

Zmiany w świecie pracy dotyczą każdej jednostki i całych społeczeństw, osób dopiero uczących się zawodu, jak i już pracujących. Szczególnie dostrzegalne i ważne z punktu widzenia kształcenia zawodowego są zmiany zachodzące w procesie produkcji. To właśnie w tym obszarze zapotrzebowanie na siłę roboczą radykalnie się zmniejsza (niezależnie od obecnej sytuacji na rynku pracy) wraz z rozwojem technologii. Wprowadzenie maszyn zastępujących proste prace doprowadziło do sytuacji, w której jest potrzebnych coraz mniej pracowników. Pracownicy ci jednak muszą być wysoko wyspecjalizowani, a co się z tym wiąże – ciągle się doksztalać. Obok posiadania kwalifikacji wymagana jest umiejętność szybkiego przystosowywania się do wymagań stanowiska pracy, zakładu pracy, a więc **MOBILNOŚĆ ZAWODOWA**. Zapotrzebowanie na siłę roboczą, na pracowników, ich wiedzę i doświadczenie na pewno nie zostanie zastąpione przez maszyny. Potrzeba mniejszej liczby pracowników niesie ze sobą nacisk na jakość i efektywność pracy. Niezależnie od zajmowanego stanowiska, wykonywanego zawodu każdy pracownik musi podejmować się czasami różnorodnych zadań, niezależnie od przypisanego zakresu obowiązków. Zmieniające się warunki pracy, produkcji, usług wymuszają reakcję na potrzebę. Tego także oczekują pracodawcy. Przy jednoczesnych wąskich kwalifikacjach niezbędna staje się elastyczność postrzegana w kategorii dopasowania do danej sytuacji w określonym momencie.

Podrozdział I Wprowadzenie w obszar mobilności edukacyjno-zawodowej

Przechodzenie od gospodarki opartej na produkcji do gospodarki opartej na wiedzy wymaga nowych umiejętności i kwalifikacji, dostosowania się do zmian. Jest to proces postępujący, stąd konieczność przygotowania do niego młodzieży obecnie kształcącej się. Już

na etapie edukacji młody człowiek powinien być mobilny, zdobywać nowe doświadczenia w zakresie kształcenia, w zakresie zawodowym, rozwijać swoją wrażliwość społeczną. Po ukończeniu szkoły na rynek pracy musi wkroczyć jednostka mobilna, mająca świadomość swoich zasobów, plan zawodowy i będąca przygotowana do permanentnej zmiany. Wykształcenie, zdobycie określonego zawodu, umiejętności czy też wiedzy jest bardzo istotne i pomaga w przystosowaniu się do nieoczekiwanych sytuacji. Niemniej jednak to pomoc jednostce już na etapie edukacji w ukształtowaniu chęci do podejmowania nowych wyzwań, w tym mobilności edukacyjno-zawodowej, staje się jednym z głównych zadań edukacji, jeśli chce wychowywać jednostkę świadomą obecnej sytuacji.

W literaturze przedmiotu związanej z szeroko pojmowanym procesem mobilności można spotkać wiele terminów dotyczących właśnie owego procesu. Autorzy indywidualnie interpretują i definiują znaczenie tego obszaru. Brak jest jednoznaczności terminologicznej w ww. zakresie. Najczęściej mobilność oznacza proces polegający na zmianie miejsca w strukturze społeczno-zawodowej lub przestrzeni, dotyczący jednostki lub grupy społecznej⁶⁸. Oznacza skłonność i zdolność siły roboczej do zmiany zawodu i podnoszenia kwalifikacji⁶⁹.

Mobilność zawodowa to gotowość do zmiany zawodu, pracy, miejsca zamieszkania w celu uzyskania zatrudnienia. Mobilność zawodową można odnieść również do zmiany umiejętności zawodowych i przekwalifikowania się (uzyskania nowych, dodatkowych kwalifikacji i kom-

⁶⁸ Iwanowska A., Regionalne programy rynku pracy: europejskie doświadczenia, polska praktyka, Wydawnictwo WSH, Pułtusk 2001, s. 83.

⁶⁹ Kabaj M., Modele przeciwdziałania bezrobociu. Przyszłość i przyszłość, [w:] Borkowska S., Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, Wydawnictwo Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 85.

petencji), gdy rynek pracy zmienia się wraz ze zmianami gospodarczymi i technologicznymi. Obejmuje tym samym sferę doskonalenia zawodowego, uzupełniania i rozszerzania kwalifikacji.

Mobilność zawodową definiujemy jako:

1. Mobilność zawodowa – elastyczność zawodowa, pozwalająca na dostosowanie się do funkcjonowania w obszarze nowych wymagań stanowiska pracy.
 2. Mobilność zawodowa – zjawisko przemieszczania się pracowników i zmiany zawodów, wywołujące potrzebę przygotowania pracowników do zmian zachodzących na skutek wprowadzania nowych środków technicznych i ulepszeń w organizacji pracy. W przedsiębiorstwach stwarza to konieczność przeuczania (przekwalifikowania) poszukujących pracy.
 3. Mobilność zawodowa – polega na bieżącym monitorowaniu zmian zachodzących na rynku pracy i uzyskiwaniu takich kompetencji, które są poszukiwane przez pracodawców.
 4. Mobilność zawodowa – umiejętność dostosowania się pracowników do wymogów rynku pracy poprzez:
 - gotowość do zmiany pracy, zawodu;
 - doskonalenie i poszerzenie swoich kwalifikacji zawodowych;
 - dostosowywanie się do ustawowych wymogów pracodawcy.
- Faktory mobilności edukacyjno-zawodowej:
 - gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia nauki lub pracy;
 - gotowość do migracji;
 - gotowość do dojeżdżania do miejsca pracy lub szkoły;
 - gotowość do przekwalifikowania się;
 - gotowość do nauki, poszerzania kwalifikacji.

Wyróżniamy następujące rodzaje mobilności edukacyjno-zawodowej:

- zmiana zawodu w przebiegu kariery zawodowej, w tym:
 - niezgodność zawodu wyuczonego a zawodu wykonywanego,
 - wykonywanie zawodu, który pojawił się na rynku pracy;
- zmiana branży;
- przemieszczenie pomiędzy lokalnymi rynkami pracy;
- zmiana zakładu pracy lub zmiana stanowiska pracy w obrębie zakładu;
- wyjazd zagraniczny do pracy, w tym:
 - wyjazdy legalne i nielegalne;
 - migracje krótkookresowe i długookresowe;
 - wyjazdy wahadłowe.

Samo pojęcie mobilności jest bardzo szerokie i odnosi się zarówno, pomijając kwestię przemieszczania się w aspekcie geograficznym, do sfery pracy, edukacji, jak też stosunku jednostki do własnych kwalifikacji i możliwości ich wykorzystania. Analizując definicje poszczególnych autorów, można założyć, iż mobilność edukacyjno-zawodowa to zdolność jednostki do zmiany kierunku kształcenia, zmiany zawodu, miejsca zamieszkania, a także gotowość do dokształcania się, w celu uzyskania lub utrzymania zatrudnienia. Obecnie, biorąc pod uwagę wymagania rynku pracy, jego dynamikę, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, mobilność w sferze edukacji, w sferze pracy jest szczególnie istotna. Doceniają ją zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, a coraz częściej już na etapie kształcenia zawodowego młodzież jest przygotowywana do bycia mobilnym przez szkoły.

Mobilność zawodowa, szczególnie na obecną skalę, jest nie tylko wymogiem czasu, ale także pomaga w dostosowaniu rynku pracy do społeczeństwa i jego potrzeb. Determinuje ją szereg czynników, z których najważniejsze to:

1. CZYNNIKI TECHNOLOGICZNE – zmiany w obszarze sposobu produkcji, wymagania dotyczące jakości i wydajności, oczekiwania konsumentów, moda – to składniki prowadzące do powstania nowych zawodów, zaniku niektórych rzemiosł;
2. CZYNNIKI EKONOMICZNE – gospodarka, a tym samym rynek pracy, przestały być regionalne, a stały się globalne, co znacznie zwiększa ruchliwość poziomą i pionową zasobów ludzkich, talentów, wiedzy;
3. CZYNNIKI PRAWNE – znaczne ułatwienia dotyczące możliwości zmiany i rodzaju pracy, deregulacje zawodów, uznawalność kwalifikacji;
4. CZYNNIKI SPOŁECZNE I SOCJOLOGICZNE – praca, zawód, który wykonuje jednostka, przestaje być tylko formą pozwalającą na zabezpieczenie materialne, ale coraz częściej definiuje człowieka, jest jego integralną częścią.

Trudno jednoznacznie zdefiniować gotowość do zmiany w sferze pracy lub zatrudnienia. Jest to bardzo obszerna kompetencja determinowana szeregiem składowych. Pierwszym ważnym aspektem owej gotowości do zmian jest odpowiednie przygotowanie młodego człowieka, przyszłego pracownika, do procesu przejścia:

- z edukacji do pracy;
- z danego stanowiska na inne;
- z pracy do innej pracy.

Proces przejścia jest określany jako tranzycja⁷⁰. Wiąże się on ze zmianami, które obejmują najbardziej powszechne w życiu sfery: edukację i pracę. Obie połączone ze sobą i stale przeobrażające się przestrzenie społeczne stanowią dla ich uczestników źródło nieustannych wyzwań. Szczególnie dla młodzieży, przygotowującej się do pierwszej tranzycji – przejścia ze świata edukacji do pracy.

Determinanty przebiegu procesu tranzycji na rynek pracy to przede wszystkim:

1. Sytuacja na rynku pracy⁷¹ i występujące tam stereotypy – zatrudnienie jest odzwierciedleniem postaw społecznych, stereotypów, dyskryminacji wobec niektórych grup, w tym także częściowo kobiet⁷², choć

⁷⁰ **Tranzycja** to pomost między bezpieczeństwem i uporządkowaniem, jakie oferuje szkoła, a ryzykiem w dorosłym życiu. [Opr. na podstawie: Bańka A., Rozwój zawodowy młodzieży a ścieżki tranzycji z systemu edukacyjnego do rynku pracy, [w:] Doradztwo kariery, pr. zb., Wyd. OHP, Warszawa 2005, s. 23-54; Drabik-Podgórną V., Współczesne poradnictwo w tranzycji, [w:] Współczesny wymiar doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie, Baka Ł., Górna J., Kukla D., Wieczorek G., Wyd. AJD, Częstochowa 2009, s. 285-294; Drabik-Podgórną V., Tranzycja jako nowa kategoria biograficzna we współczesnym poradnictwie zawodowym, [w:] Edukacja Ustawiczna Dorosłych nr 1/2010, s. 91-104; Cybał-Michalska A., Młodzież akademicka a kariera zawodowa, Wyd. Impuls, Kraków 2013, s. 190-199].

Tranzycja w kontekście rynku pracy odnosi się do procesu wkraczania na ten rynek osób kończących wybrany szczebel edukacji. [Piróg D., Wybrane determinanty tranzycji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy, [w:] Dylematy współczesnego rynku pracy. Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach, Katowice 2013, s. 131.

⁷¹ Potwierdzeniem niech będą dane zamieszczone w Raporcie Młodzi 2011, a dotyczące kluczowych barier na rynku pracy dla młodzieży, s. 137-139.

⁷² Występują utarte stereotypy i bariery związane z binaryzmem płci, co szczegółowo opisuje A. Gromkowska-Melosik, [Edukacja i \(nie\)równość społeczna kobiet](#), Wydawnictwo Impuls, Kraków 2011.

zdecydowanie bardziej dotyka to mniejszości etniczne, cudzoziemców.

2. Aspiracje zawodowe⁷³ – to one wyznaczają cele zawodowe jednostki i wpływają na motywację do ich osiągnięcia, poprzez umiejętność pokonywania przeszkód, jak również reagowania na niepowodzenia.
3. Mobilność zawodowa⁷⁴ – charakter mobilności zawodowej, dostrzeżenie jej przede wszystkim pozytywnych aspektów, sprzyja ścieżkom transzycji.
4. System wartości – to względnie trwałe przekonania, które określają preferencje jednostki dotyczące stanów rzeczy, sposobów jej postępowania. Ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości człowieka. Wartości zawodowe mają duży wpływ na wykonywanie pracy, na oczekiwania jednostki związane z pracą oraz karierą zawodową.
5. Umiejętność zarządzania własną karierą – projektowanie i kształtowanie wizerunku samego siebie oraz wizerunku pracy, którą chce się wykonywać, a szczególnie kompatybilność tych dwóch obszarów ma

⁷³ Kwestie te poruszają m.in.: Paszkowska-Rogacz A., Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań, Wyd. Difin, Warszawa 2009; Piróg D., Wybrane determinanty transzycji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy, [w:] Dylematy współczesnego rynku pracy. Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach, Katowice 2013; Piróg D., Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu, [w:] Przedsiębiorczość-Edukacja, nr 9/2013.

⁷⁴ Szerzej: Piróg D., Wybrane determinanty transzycji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy, [w:] Dylematy współczesnego rynku pracy. Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach, Katowice 2013.

znaczenie. Podczas planowania kariery zawodowej wykorzystuje się umiejętności podejmowania realistycznych decyzji.

6. Stopień dostosowania rodzaju i typu kwalifikacji do wymagań i oczekiwań pracodawcy – kształcenie na kierunkach, które dają możliwość uzyskania kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy, świadomy wybór kierunku kształcenia, doksztalcenia, ale i zaangażowanie jednostki w proces kształcenia.

Po zakończeniu etapu edukacji (przynajmniej edukacji formalnej, zdobyciu kwalifikacji) następuje w życiu młodego człowieka swoisty „kryzys”. Przechodzi on bowiem wówczas z jednego „świata” do drugiego. Musi opuścić znane środowisko i stawić czoło nowym wyzwaniom, jakie niesie ze sobą poszukiwanie i podejmowanie pracy zawodowej. Proces ten to nowe role i zadania, nie tylko zawodowe. Obecnie niezwykle istotne w procesie gotowości do zmian (przejścia) młodzieży staje się planowanie przyszłości zawodowej i jej monitorowanie. Zmieniające się wymagania rynku pracy, konieczność szybkiej adaptacji – wymuszają na jednostce posiadanie umiejętności kreowania ścieżki edukacyjno-zawodowej. W dobie ważkich przeobrażeń kulturowych, społecznych i ekonomicznych młodzi ludzie coraz częściej odczuwają niepokój związany z własną przyszłością. Obserwując otaczającą ich rzeczywistość, starają się odpowiedzieć na pytania: w jaki sposób osiągnąć zamierzone cele, jakie podjąć działania, w jakim kierunku, jak nadażyć za innymi?

Mobilność edukacyjno-zawodowa najczęściej jest utożsamiana z migracjami międzynarodowymi. Tymczasem migracje to tylko jeden z przejawów mobilności, pojęcia o wiele szerszego.

Mobilność edukacyjna, mobilność zawodowa czy też mobilność geograficzna to jedna z najbardziej pożądanych kompetencji pracowni-

czych na współczesnym rynku pracy. Dla pracodawców istotna jest:

- umiejętność dostosowania się pracownika do wymogów rynku pracy;
- gotowość do przekwalifikowania się, czyli zmiany zawodu;
- gotowość do uczenia się, czyli doskonalenia i poszerzania swoich kwalifikacji zawodowych;
- gotowość do zmiany miejsca pracy w strukturze organizacyjnej danej firmy lub rozszerzenie treści pracy;
- aktywność i dyspozycyjność (w miarę potrzeb), zgłaszanie własnych inicjatyw wychodzących poza zakres obowiązków;
- dostosowywanie się do wymogów pracodawcy.

Mobilność bardzo często jest pojęciem utożsamianym z elastycznością, jako cechą wyróżniającą pracownika dostosowującego się do zachodzących zmian. Pracownik elastyczny nie tylko nie boi się zmian. Przede wszystkim nadąża za nimi, jest ich inicjatorem, czasem tworzy swoje stanowisko pracy.

Mobilność edukacyjno-zawodowa to nie tylko plusy dla samej jednostki, ale także całej gospodarki. Dzięki ukształtowaniu mobilnego społeczeństwa znacznie łatwiej dopasować stronę popytową rynku pracy do strony podażowej, a to ogranicza bezrobocie oraz deficyt siły roboczej. Sposoby zwiększania mobilności edukacyjno-zawodowej, a tym samym dopasowania strukturalnego podaży i popytu, staje się jednym z obszarów działań podejmowanych przez szkołę. Fakt, iż obecnie poziom bezrobocia jest najniższy od wielu lat, a pracodawcy mają duże trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników, nie stanowi przesłania do zaprzestania pracy nad

mobilnością edukacyjno-zawodową, a wręcz przeciwnie – praca ta powinna być bardziej długofalowa i skoncentrowana na jednostce.

Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych jest uwarunkowana szeregiem determinantów. Najważniejsze to:

I. Uwarunkowania ekonomiczne:

- sytuacja na rynku pracy – pracodawcy coraz częściej mają trudności w znalezieniu odpowiednich specjalistów. Niedopasowanie popytu i podaży to obecnie jeden z najpilniejszych problemów, jakie należy rozwiązać;
- poziom rozwoju gospodarczego – to rozwój gospodarczy oraz wzrost PKB generują nowe miejsca pracy;
- preferencje pracodawców wobec nowych i starych pracowników – szybko zmieniająca się rzeczywistość generuje inne podejście do kandydatów, ich zatrudnienia. Liczy się głównie potencjał oraz otwartość na to, co nowe;
- gospodarka oparta na wiedzy – to uczenie się przez całe życie zapewnia dostosowywanie się do ciągłych zmian, nie tylko tych na rynku pracy. Należy również pamiętać, że tylko wyedukowana jednostka poradzi sobie i uniknie niepotrzebnych rozczarowań.

II. Uwarunkowania indywidualne jednostki:

- aspiracje zawodowe;
- motywacja;
- płeć;
- umiejętność poruszania się po rynku pracy;
- system wsparcia;
- realistyczne spojrzenie na rynek pracy;

- system wartości;
- umiejętność zarządzania własną karierą.

III. Uwarunkowania edukacyjne:

- poziom dostosowania rodzaju i typu kwalifikacji do wymagań i oczekiwań pracodawcy;
- programy nauczania;
- zaangażowanie jednostki w proces kształcenia;
- kierunek kształcenia;
- prestiż ukończonej szkoły;
- wymiany międzynarodowe;
- wymiar współpracy szkół/uczelnii z pracodawcami;
- poziom przełożenia wiedzy na praktykę.

Młode osoby, szczególnie wybierające kierunek kształcenia lub kończące edukację, wkraczające w dorosłe życie, czasami są zbyt pochłonięte innymi sferami życia, a wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej jest bardzo ograniczony. Ograniczenie dotyczy przede wszystkim przewidywalności skutków owych decyzji oraz warunków zewnętrznych, w tym rodziców. Uświadomienie owych ograniczeń jest na etapie kształcenia niezwykle istotne, bo pokazuje młodym osobom, że mogą dalej kształtować swoje plany, zmieniać i przechodzić na kolejne ścieżki. Jeden wybór nie pociąga za sobą konieczności kontynuacji, zawsze jest czas na zmianę, na mobilność. Należy zatem zachęcić uczniów do zmiany, jeśli jej chcą lub się jej boją. Przerwanie procesu kształcenia i zmiana jego kierunku oczywiście wydłuży cały proces, ale w konsekwencji zapobiegnie:

- stracie czasu poświęconego na naukę zawodu, którego nie będziemy wykonywać w przyszłości;

- niskiej wydajności i jakości wykonywanej pracy, a co za tym idzie – niskiej jakości życia zawodowego;

- szybkiemu wypaleniu zawodowemu; chorobom zawodowym;
- niskiej satysfakcji zawodowej;
- wydłużeniu procesu wejścia na rynek pracy;
- zaniku umiejętności zawodowych, obniżeniu poczucia wartości;
- zmniejszeniu gotowości do podjęcia obowiązków zawodowych;
- obniżeniu ambicji życiowych i zawodowych;
- opóźnieniu kariery zawodowej;
- niepodejmowaniu pracy w wyuczonym zawodzie (odbyte kształcenie zawodowe okazuje się stratą czasu);
- niskiej jakości wykonywanej pracy (z powodu braku uzdolnień czy zainteresowań w tym kierunku);
- brakowi satysfakcji z pracy;
- napięciu psychicznemu (gdy stwierdzamy, że praca nie sprawia nam przyjemności, przerasta nasze możliwości czy przeciwnie, że nas nudzi)⁷⁵;
- opóźnieniu w założeniu własnej rodziny, usamodzielnieniu się.

⁷⁵ Wojtasik B., Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa, Wrocław 1994, s. 14.

W momencie przystąpienia do nauki zawodu młode osoby wykazują bardzo dużą gotowość do zmian. Należy to wykorzystać w pracy z nimi. Wybór właściwego kierunku kształcenia i zawodu jest niezwykle istotny. Taka decyzja powinna być przemyślana i podjęta na podstawie uzasadnionych argumentów. Planowanie przyszłości to konieczność, przed którą staje każdy młody człowiek. Elementem tego planu jest także mobilność i otwartość na nowe, nieznanne, inne.

Wskazuje się na trzy grupy czynników, które kreują współczesny rynek pracy⁷⁶, a tym samym warunkują kształtowanie się wyborów edukacyjno-zawodowych i ewentualnych zmian:

- **czynniki ekonomiczne**, które wynikają przede wszystkim ze zmian zachodzących w światowej gospodarce oraz powiązanych z nimi zmian w zarządzaniu przedsiębiorstwami (efektem są na przykład działania zmierzające do obniżania kosztów, zwiększania wydajności pracy, np. outsourcing, offshoring, a co za tym idzie zmiany w charakterze i sposobie wykonywania pracy);
- **czynniki technologiczne**, które związane są z szeroko rozumianym postępem technicznym. Rewolucja technologiczna jest źródłem rozwoju sektorów, w których dominuje udział wiedzy, co wpływa na wzrost popytu na pracę wysoko wykwalifikowanych pracowników. Innowacje powodują ponadto, iż posiadane przez pracowników kwalifikacje szybko się dezaktualizują, w efekcie czego konieczne jest położenie większego nacisku na dokończanie się oraz rozwijanie swoich umiejętności przez cały czas trwania rozwoju oraz kariery zawodowej (koncepcja uczenia się przez całe życie). Ponadto powszechna dostępność oraz niski koszt korzystania z różnych urzą-

dzeń mobilnych (takich jak telefony komórkowe, smartfony, tablety itd.) przyczynia się do zwiększenia możliwości wykonywania pracy zdalnie, co jest źródłem zmian zarówno dla pracowników, jak i pracodawców;

- **czynniki demograficzne i społeczne**, do których zaliczyć można między innymi: starzenie się społeczeństwa, wydłużanie czasu aktywności na rynku pracy (przedłużanie się wieku emerytalnego), większą świadomość społeczną pracowników, mobilność przestrzenną ludzi, lepsze wykształcenie oraz szeroko pojęte zmiany światopoglądowe wpływające na budowanie się postaw względem pracy.

Hamulcem w procesie zmiany kierunku kształcenia, zawodu czy później pracy jest **strach**. Człowiek boi się tego, czego nie zna i gdy brakuje mu wiary we własne siły. W obliczu znacznych zmian edukacyjnych, zawodowych nie zawsze dostrzegalne są możliwości tego, co nowe. Dalszy rozwój i pęd za odkrywaniem czegoś nieznanego, twórczego, zastępowany jest przez bezpieczeństwo. Obecnie jednak raz podjęte decyzje dotyczące kształcenia, wybór zawodu – obarczone są wysokim ryzykiem nietrafności, nie tylko leżącej po stronie jednostki, ale także strony popytovej. Każda, nawet najmniejsza zmiana w życiu edukacyjno-zawodowym czy osobistym obarczona jest ryzykiem niepowodzenia. Owych zmian będzie coraz więcej. Stąd też konieczność przygotowania ucznia przez system edukacji do radzenia sobie z nieoczekiwanymi zdarzeniami, a tym samym bycia mobilnym w każdej sferze funkcjonowania.

Zmiany kierunku kształcenia, poruszanie się w obrębie różnych branż czy też po prostu zmiana zawodu to obecnie jeden z ważniejszych czynników warunkujących funkcjonowanie w obszarze sfery pracy. Dają one możliwość zdobycia nowego doświadczenia oraz wiedzy z innych sektorów, branży, poznania

⁷⁶ Szerzej: Grycuk A., Najważniejsze tendencje na rynku pracy w krajach rozwiniętych, [w:] Studia BAS, nr 4(36)/2013, s. 9-25.

nowego spojrzenia na posiadane kompetencje i ich zakres. Decyzja o zmianie świadczy o otwartości i zdolności przystosowania się do innego środowiska pracy, nowego systemu kształcenia.

Pisząc o zmianach, należy wspomnieć o otwartości na zmiany miejsca zamieszkania – migracji. Migracja to wędrówka ludności mająca na celu zmianę miejsca pobytu. Jest to zjawisko naturalne. Nasilenie się migracji może nastąpić m.in. z powodu złej sytuacji gospodarczej w miejscu zamieszkania lub sytuacji politycznej nieodpowiadającej migrującym. Migranci współcześnie napotykają jednak pewne przeszkody, które stanowią główne przyczyny małej mobilności ludności. Należą do nich:

- bariery polityczne – prawdopodobnie główna przyczyna niskiej mobilności ludności w skali światowej;
- bariery językowe – jedna z głównych przyczyn migracji międzynarodowej w UE i na innych obszarach bez barier politycznych;
- bariery kulturowe;
- bariery infrastrukturalne – np. słaby rozwój mieszkalnictwa.

Globalizacja ma znaczący wpływ na ruchy migracyjne ludności, przez co migracje pracownicze są coraz bardziej odczuwalne w wielu krajach. Można wyróżnić cztery tendencje, które będą kształtowały wzory migracji w najbliższym czasie:

- nasilenie – migracje będą liczniejsze niż kiedykolwiek przedtem;
- zróżnicowanie – brak możliwości określenia konkretnych fal migracji (migracja zarobkowa), imigranci będą należeć do bardzo różnych grup społecznych i etnicznych;
- globalizacja – migracje stopniowo obejmują cały świat, wiele krajów będzie źródłem i celem migrantów;

- feminizacja – większość emigrantów będą stanowiły kobiety.

Mobilność edukacyjno-zawodowa jest procesem, który niekoniecznie musi dotyczyć każdego ucznia. Niemniej jednak zadaniem szkoły jest jak najlepsze przygotowanie go do podjęcia tego wyzwania. Interesującym i dającym najlepsze rezultaty sposobem kształtowania mobilności edukacyjno-zawodowej jest uczestnictwo uczniów w projektach europejskich umożliwiających nabycie przez uczniów nowych doświadczeń zawodowych w międzynarodowym środowisku pracy czy też wymianę doświadczeń kadry kształcącej uczniów szkół zawodowych. Nie zawsze jest to jednak możliwe i dostępne dla każdej szkoły, każdego ucznia. Stąd też konieczność podjęcia działań w tym obszarze zarówno przez doradcę zawodowego, jak również pedagoga czy też nauczycieli poszczególnych przedmiotów.

Podrozdział II Mobilność edukacyjna w kontekście późniejszego funkcjonowania jednostki na rynku pracy

Rynek edukacji oraz rynek pracy to obszary ściśle ze sobą powiązane. Można uznać, że każdy z nich stanowi swoistego rodzaju podsystem, składający się w jedną całość. To od jakości edukacji, kierunku zmian, zasad, które nią rządzą, celów, jakie jej przyświecają, zależy w dużej mierze jakość przygotowania przyszłych pracowników. Dotyczy to zarówno ich wiedzy teoretycznej, praktycznej, jak również nastawienia do pracy, szacunku do każdej profesji. „Problemy integracji edukacji z rynkiem pracy, dokładnie z dostosowaniem edukacji młodzieży do życia zawodowego, są powszechne i występują we wszystkich krajach. Są one jednak szczególnie widoczne w krajach transformacji gospodar-

czej⁷⁷, a w przypadku polskich absolwentów jest to problem wyjątkowo dotkliwy, gdyż często zmusza do emigracji zarobkowej, zwiększa ogólne niezadowolenie społeczne i znacznie zmniejsza wartość edukacji wyższej.

Dla większości osób okres pracy zajmuje więcej czasu w życiu. Praca pojmowana jest na różne sposoby – jedni traktują ją jak przykry obowiązek, inni jak źródło satysfakcji, sposób na samodoskonalenie się itp. W jaki sposób jednostka będzie podchodzić do pracy, traktować powierzone obowiązki, a także jaki rodzaj pracy będzie wykonywać, zależy od pobranej edukacji. Kilkanaście lat spędzonych na nauce, jakoś zdobytych umiejętności, kwalifikacji determinuje przyszłość zawodową. Tym samym wpływa na jakość życia człowieka.

⁷⁷Cybał-Michalska A., *Młodzież akademicka...*, op. cit., s. 194.

Przed edukacją pojawiają się złożone problemy i nowe zagadnienia. Wobec edukacji młode osoby formułują oczekiwania nie tylko dotyczące zdobycia określonej wiedzy oraz kwalifikacji. Ważne jest dla nich także uzyskanie zawodu dającego przewagę rynkową i możliwość rozwoju⁷⁸. To edukacja⁷⁹ jest odpowiedzialna za losy zawodowe i miejsce na rynku pracy jednostki. Naczelnym zadaniem edukacji staje się przygotowanie każdej jednostki do twórczego uczestnictwa w kulturze i cywilizacji, a także do jej doskonalenia i rozwoju.

Jak podkreśla A. Borowska, edukacja w coraz większym stopniu zmierza do działania w kierunku kształcenia dla wiedzy i umiejętności. W ten sposób wychodzi naprzeciw postulatowi pracodawców. Nie określają już oni bowiem pożądanego kierunku kształcenia. Pracodawcy w obecnej dobie oczekują od absolwentów, bez względu na kierunek kształcenia, określonych cech, umiejętności i postaw. Przywiązują mniejszą wagę do zasobu wiedzy stricte zawodowej oraz teoretycznej. Są zdania, iż

⁷⁸Stopińska-Pająk A., *Edukacja dorosłych i poradnictwo zawodowe wobec wyzwań rynku pracy*, [w:] Stopińska-Pająk A., *Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2006. s. 83.

⁷⁹Edukacja – to realizacja programu ewolucji istoty ludzkiej w toku całego życia z myślą o integralnym rozwoju w zakresie umysłowym, fizycznym, afektywnym, moralnym, duchowym; proces obejmujący nie tylko przekazywanie wiedzy i umiejętności, szeroko pojętych wartości kultury, lecz także inspirowanie postawy twórczej, otwartej, samodzielności myślenia, zdolności do samokształcenia. To także sprzyjanie integracji jednostki z życiem (...) społecznym. Definicja edukacji została sformułowana na konferencji UNESCO-BIE w Genewie, w Raporcie pt. „Udział edukacji w rozwoju kulturalnym”. Źródło: Wojnar I., *Światowa dekada rozwoju kulturalnego – nowe propozycje dla edukacji*, [w:] Kubin J., Wojnar I., *Edukacja wobec wyzwań XXI wieku*, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 1998, s. 141.

dobrze wybrany kandydat szybko przyswoi potrzebną wiedzę w trakcie pracy. Także polscy pracodawcy uważają, że kształcenie w wąskich specjalnościach nie daje przygotowania do pracy na konkretnym stanowisku. Jednocześnie absolwenci wykazują zbyt małą samodzielność myślenia i rozwiązywania problemów oraz nie mają opanowanych technik uczenia się.

Z powyższych informacji wynika, że zmienia się obecnie hierarchia kwalifikacji – umiejętności czysto zawodowe schodzą na dalszy plan, na czoło wysuwa się zespół umiejętności osobistych i społecznych. Pracownik przyszłości to pracownik wiedzy, potencjalny przywódca, który umie przewodzić sobie. Posiada jednocześnie uniwersalne umiejętności, umożliwiające mu skuteczne działanie w zmieniającym się świecie. Uczy się i dostosowuje swoje umiejętności zawodowe do obowiązujących wymagań rynku pracy⁸⁰. Jest to przejaw mobilności edukacyjnej – młoda osoba zdobywa wiedzę w miarę zapotrzebowania na określone informacje.

Współczesny rynek pracy wymusza konieczność ciągłego uczenia się. W szczególności dotyczy to zdobywania nowych umiejętności, zawodów i kompetencji⁸¹. Osoby młode, które uczestniczą w systemie kształcenia zawodowego, również muszą rozbudzić w sobie potrzebę dokształcania się. Poszerzanie wiedzy i uzyskiwanie coraz nowszych, bardziej aktualnych kompetencji nie dotyczy tylko osób już funkcjonujących na rynku pracy. Często warunkują one ścieżkę edukacyjną osób dopiero kształcących się, a już zmuszonych do poszukiwania nowych dróg edukacyjnych i zawodowych.

Dla jednostki zdobycie wykształcenia to dopiero początek drogi edukacyjnej. Dostosowywanie

⁸⁰ Borowska A., *Kształcenie dla przyszłości*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 2004, s. 41.

⁸¹ Szerzej o kształceniu ustawicznym w następnym podrozdziale.

się do ciągłych zmian, nie tylko tych na rynku pracy, wymaga uczenia się przez całe życie, w różnych formach. Edukacja musi przygotować ucznia, studenta nie tylko do korzystania ze zdobytych kwalifikacji, ale także do twórczego uczestnictwa w procesie kształcenia.

Edukacja młodego człowieka, przyszłego pracownika, który chce odnaleźć się na trudnym rynku pracy (czytaj – chce odnieść sukces zawodowy, zrealizować się poprzez pracę), powinna być wszechstronna i stwarzać możliwości posiadania wpływu na jej przebieg. Nieprzewidywalność w obszarze ekonomicznym, obszarze społeczno-kulturowym, skłania do refleksji, iż bardzo trudno do końca zaplanować przyszłość zawodową, a tym samym funkcjonowanie na zmieniającym się dynamicznie rynku pracy. Stąd też najważniejszą rolę systemu edukacji jest aktywizacja jednostki, która będzie potrafiła samodzielnie rozwiązywać trudności pojawiające się na drodze zawodowej i będzie gotowa do podejmowania różnych aspektów mobilności edukacyjno-zawodowej. Konieczność uzupełniania kwalifikacji, potrzeba ciągłego uczenia się, doskonalenia, coraz częściej zupełnego przekwalifikowania – oto wyzwania stojące przed jednostką.

Kształcenie zawodowe, oprócz przygotowania osób uczących się do wykonywania określonego zawodu, jest również przygotowaniem do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy. Zadaniem szkoły, ale także innych podmiotów, które prowadzą kształcenie zawodowe, bibliotek i poradni, jest umiejscowienie kształcenia w warunkach zmian gospodarczych, społecznych. Nie może ono być odizolowane od szerokiego przemian w tych obszarach, w szczególności:

- założeń gospodarki opartej na wiedzy, w której potencjał intelektualny jednostki stanowi o przewadze konkurencyjnej organizacji, niezależnie od zajmowanego stanowiska;
- globalizacji społeczeństw, gospodarki

i rynków, w szczególności wzrostu handlu międzynarodowego;

- mobilności geograficznej, mobilności zawodowej i edukacyjnej jako synonimu otwartości jednostki na zmiany i jej elastyczności;
- nowych technologii wykorzystywanych w nauce zawodu;
- rosnących wymagań pracodawców w zakresie doskonalenia zawodowego pracowników.

Kształcenie zawodowe to przede wszystkim związek treści ogólnych i treści zawodowych, a co się z tym łączy – ich uzupełnianie. Wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie kształcenia ogólnego powinny być wykorzystywane w trakcie kształcenia zawodowego i odwrotnie. Zapewni to właściwy rozwój kompetencji kluczowych ucznia. Przystosuje go do wymagań rynkowych i nauczy transferu wiedzy z jednej dziedziny do drugiej. W procesie kształcenia zawodowego są podejmowane działania wspomagające rozwój każdego uczącego się, rozumiany jako „proces kierunkowanych zmian, w toku których obiekty danego rodzaju przechodzą od formy lub stanów prostszych, niższych, mniej doskonałych, do form lub stanów bardziej złożonych, wyższych, doskonalszych pod jakimś względem”⁸². Uwzględnienie w tych działaniach indywidualnych potrzeb i zasobów, indywidualnych ścieżek edukacji, w tym możliwości podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, jest ważnym zadaniem pedagogów i doradców.

Rynek pracy poza formalnym dokumentem potwierdzającym kwalifikacje wymaga twórczego podejścia do problemu, rozwiązań wycho-

⁸² Wołk Z., *Rozwój zawodowy na tle życia. Życie człowieka jako proces rozwojowy*, [w:] *Problemy Profesjologii*, nr 1/2005, s. 39.

dzących poza schematy, eksperymentowania. Wiedza zdobyta w trakcie kształcenia musi być ciągle poszerzana oraz weryfikowana. Mobilność w sferze edukacji może pomóc jednostce w późniejszej aktywności zawodowej. Daje również szanse na skrócenie okresu poszukiwania pracy, osiągnięcia sukcesu zawodowego. W dobie łatwego dostępu do coraz tańszej edukacji dłuższa przerwa w nauce jest czynnikiem powodującym utratę konkurencyjności w sferze zatrudnienia. „Wcześniej – gdy postęp techniczny był znacznie wolniejszy – człowiek mógł przeżyć okres swojej aktywności zawodowej bez odczuwania potrzeby przystosowania się do nowych technologii i mógł mieć poczucie uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych”⁸³. Dziś zdobyte kwalifikacje za kilka miesięcy mogą być bezużyteczne lub będą wymagać szczegółowego poszerzenia. Doskonalenie, rozwój już posiadanych kompetencji i kwalifikacji jest odpowiedzią na globalne trendy, gdzie człowiek nieustannie się uczy, w sposób formalny lub nieformalny, lecz nie pozostaje bierny i nie tylko poszukuje miejsca pracy, ale sam je tworzy.

Jak podkreśla coach Eliza Kruszewska, „ponieważ życie jest nieustającą zmianą, wystarczy przypomnieć sobie, jak dużo tych zmian już przeszliśmy. Całe mnóstwo! I zazwyczaj nie zastanawialiśmy się, jak tego dokonaliśmy i czego przy okazji dowiedzieliśmy się o sobie, świecie i innych ludziach. Jak sobie to wszystko przypominamy, zrozumiemy, że mamy umiejętności dokonywania zmian, z której dotychczas nie zdawaliśmy sobie sprawy”⁸⁴. Każdy z nas ma obawy przed tym, co nowe, chcemy nie tylko znaleźć pracę ciekawą i do-

⁸³ Sztumski J., *Wyzwania, przed jakimi stoi edukacja zawodowa na początku XXI wieku*, [w:] Gerlach R., *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2007, s. 36.

⁸⁴ Nowicka K., *Sprężyny kariery*, [w:] *Coaching* nr 1/2012, s. 11.

brze płatną, ale również dającą poczucie bezpieczeństwa, pewność zatrudnienia. Niestety już na starcie własnej kariery zawodowej takiego myślenia należy się pozbyć, „pewność” to dziś słowo usztywniające jednostkę na rynku pracy.

Edukacja (wykształcenie) jest towarem na rynku pracy. Szczególnie dziś, kiedy dużą uwagę zaczyna się zwracać na ukształtowanie odpowiednich umiejętności, kompetencji oraz nabycie właściwej wiedzy – triady, która warunkuje profesjonalizm w wykonywaniu czynności zawodowych. Federico Mayor w raporcie *Przyszłość świata* pisze: „wiele wyzwań zaciąży na przyszłości edukacji w najbliższych dwudziestu latach. Pierwsze wyzwanie to dyspozycyjność i ustawiczne aktualizowanie kompetencji (...)”⁸⁵. System edukacji w zakresie mobilności i elastyczności musi być do tego przygotowany.

Zmieniająca się i wydłużająca edukacja, wzmacniana ideą całościowego uczenia się, oraz związane z nią, coraz bardziej złożone wybory dotyczące kolejnych etapów edukacyjnych to wyzwanie dla młodzieży stojącej wobec owych wyborów, przygotowującej się do coraz bardziej samodzielnych ról społecznych. Bardziej skomplikowany staje się także świat pracy, w którym łączą się lub zanikają dziedziny oraz przestrzenie zawodowe oferujące stabilne i przewidywalne zatrudnienie, stanowiące do niedawna solidną podstawę planowania przyszłości. Nowe dziedziny i branże oraz związane z nimi zadania zawodowe, jakie stawia przed nami m.in. cyfrowa rzeczywistość, coraz trudniejsze do przewidzenia trendy na rynkach pracy sprawiają, że konstruowanie przyszłości w tak dynamicznej rzeczywistości wymaga odpowiednich kompetencji. Jest to tym bardziej istotne, iż dziś tranżycja z edukacji do świata pracy wymaga od młodych ludzi często dużo więcej wysiłku, głę-

szego samopoznania i większego zaufania oraz odwagi niż kiedykolwiek wcześniej⁸⁶.

Wyzwania, przed którymi stają obecnie młodzi ludzie, determinują wzrost aktywności pod względem intelektualnym, afektywnym i psychomotorycznym. Wyzwania te sprawiają, że edukacja powinna przygotowywać ludzi do twórczego działania, rozwijać w nich świadomość własnych możliwości, rozbudzać poczucie odpowiedzialności za własne decyzje i postępowanie. W warunkach współczesności jedną z sił napędowych przemian społecznych jest rozwój nauki i techniki, a nowy model pozyskiwania wiedzy zakłada daleko posuniętą specjalizację, jak i gotowość do elastyczności, kreatywności i indywidualności. Wzbudza to chęć ustawicznego dokształcania się, otwartość na innowacje i potrzebę informacji⁸⁷. Mobilność edukacyjna – rozumiana jako chęć do podejmowania nowych wyzwań w zakresie kształcenia, otwartość na wiedzę, nowe umiejętności – jest obecnie determinantem sukcesu na rynku pracy. Jest to zjawisko niezależne od obecnego kierunku kształcenia, rodzaju zdobywanego zawodu. Samokształcenie jest wskazane dla każdego ucznia szkoły zawodowej, szkoły branżowej, studenta i licealisty. Warto promować tę ideę w obszarze doradztwa zawodowego, pracy wychowawczej czy też doradztwa pedagogicznego.

⁸⁵ Mayor F., *Przyszłość...*, op. cit., s. 380.

⁸⁶ Minta J., *Od aktora do autora*, Wydawnictwo KOWE-ZiU, Warszawa 2012, s. 6.

⁸⁷ Parzęcki R., *Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2003, s. 8.

Podrozdział III Kultura w służbie mobilności edukacyjno-zawodowej

Mobilność edukacyjna jest bardzo wspierana na gruncie pojawiających się przepisów prawa dotyczących kwalifikacji zawodowych. Wprowadzenie początkowo Krajowych Ram Kwalifikacji, obecnie Polskiej Ramy Kwalifikacji, związanych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji, to zdecydowany krok ułatwiający podjęcie decyzji o pobieraniu kształcenia poza granicami kraju. Europejskie Ramy Kwalifikacji, oparte na ośmiu poziomach kwalifikacji, nie tylko promują mobilność pomiędzy systemami kształcenia wszystkich krajów Unii Europejskiej. Są również dowodem, iż niezależnie od geografii, polityki, religii ludzie mogą i powinni się wspólnie uczyć, wymieniać doświadczenia, poprzez niwelowanie różnic i promowanie podobieństw.

Globalizacja, szybki i łatwy przepływ informacji, sprawne przemieszczanie się ludzi, procesy migracyjne – wszystkie te elementy ułatwiają mobilność edukacyjno-zawodową, także w wymiarze geograficznym. Dziś nie jest możliwe znalezienie państwa, w którym nie zamieszkują cudzoziemcy, nie korzystają z systemu edukacji czy nie funkcjonują na rynku pracy. Dlaczego ludzie tak chętnie się przemieszczają, poszukują zatrudnienia w innych krajach, zakładają tam rodziny? Przyczyn jest zapewne tyle, ile jednostek podejmujących ten krok, ale najważniejsze z nich to emigracja zarobkowa, wojna, nacisk polityczny, chęć rozwoju. Bez względu jednak na okoliczności wyjazdu z ojczyzny każdemu obcokrajowcowi przychodzi zmierzyć się z zupełnie inną rzeczywistością, często zaskakującą lub wrogą, a przede wszystkim zaadaptować się do zmian, w tym znaleźć zatrudnienie, które daje szansę na dobre warunki życia.

Wskazówka praktyczna:

Zagadnienia związane z przygotowaniem ucznia na szok kulturowy znajdują się w części praktycznej publikacji.

Poznanie kultury innego kraju to nie tylko przyjemność, zdobycie nowej wiedzy i spojrzenie na rzeczywistość z odmiennej perspektywy. Kultura wpływa na postrzeganie pracy, zadań zawodowych, samego zawodu, samorealizacji czy też planowanie ścieżki kariery. Czym zatem jest kultura w odniesieniu do zagadnienia mobilności edukacyjno-zawodowej uczniów?

Kultura to pojęcie niezwykle złożone, trudne jednoznacznie do zdefiniowania (co nie jest celem niniejszego opracowania). Przytoczmy jednak definicję kultury, aby lepiej zobrazować poruszany temat.

„Kultura to ogół materialnych i niematerialnych wytworów człowieka i wszystko to, co nie powstało na drodze naturalnej, ale jest rezultatem działania ludzi”⁸⁸. Z punktu widzenia przygotowania ucznia do podjęcia mobilności edukacyjno-zawodowej istotne jest zwrócenie uwagi na następujące aspekty kultury:

- kultura musi znaleźć swoje odzwierciedlenie w procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej;
- często jednostka nie jest świadoma własnej kultury, trudno jej wtedy zaakceptować odmienną;
- uczeń w proces mobilności edukacyjno-zawodowej wnosi własną kulturę i należy ją uwzględnić, planując kolejne etapy i działania.

⁸⁸ Cyt. Olechnicki K., Załęcki P., Słownik socjologiczny, Wydanie II poprawione, Wydawnictwo Graffiti BC, Toruń 1999, s. 189.

Uczeń podejmujący działania w obrębie mobilności edukacyjno-zawodowej w wymiarze geograficznym jest częściowo zmuszony przyjąć kulturę kraju, do którego wyjeżdża. Jest to niezależne od tego, jak bliska lub daleka jest ona normom i wzorcom stanowiącym część polskiej obyczajowości. Akceptacja wydaje się słowem kluczowym w relacji uczeń – nauczyciel, pracodawca, opiekun stażu, bez względu na różnice kulturowe. Oczywiście idealnym rozwiązaniem jest właściwy przebieg procesu akulturacji, czyli zmiany wzorców poprzez zderzenie kilku kultur, przyjęcie norm z innej kultury. Jest to proces, który w dużym wymiarze dotyczy również obszaru kształcenia, życia zawodowego, jako istotnego dla niemalże każdej jednostki.

Przyjrzyjmy się zatem bliżej wybranym wartościom kulturowym⁸⁹, które w dużym stopniu determinują rozwój zawodowy jednostki.

1. Unikanie niepewności
Reguły, zasady religijne, normy – każdy z nas został według nich wychowany, są elementem socjalizacji. Wpływają również na nasze wybory zawodowe poprzez uwzględnianie ich (kultura wysokiego unikania niepewności) lub tolerowanie odstępstw od nich (kultura niskiego unikania niepewności).
2. Równość płci
To temat szeroki, często opisywany w kontekście stereotypizacji ról społecznych.
3. Kolektywizm grupowy
Siła wpływu grupy, do której należy jednostka, na podejmowane przez nią decyzje to najprostsza definicja kolektywizmu grupowego. Uwzględnia on opinie rodziny, przyjaciół, ważnych grup społecznych przy

podejmowaniu decyzji zawodowych czy też edukacyjnych. Osoby z kultur o wysokim wskaźniku kolektywizmu grupowego będą opierać swoje plany na grupach, do których przynależą, brać ich zdanie pod uwagę, a przede wszystkim stawiać interes swojej grupy ponad własny. Dla osób z kultur niskiego kolektywizmu grupowego opinia grupy jest mało istotna.

4. Kolektywizm instytucjonalny
Kolektywizm instytucjonalny uwzględnia lojalność wobec organizacji, instytucji, w której np. pracuje się. Niski poziom kolektywizmu instytucjonalnego oznacza lojalność wobec własnej grupy, a nie instytucji, z którą w danym momencie jednostka się związała. Jest to ważny aspekt także w kwestii zarządzania zasobami ludzkimi.
5. Orientacja przyszłościowa
Jest to element szczególnie istotny z perspektywy doradztwa zawodowego, sposobu budowania kariery i kierowania rozwojem zawodowym. Niska orientacja przyszłościowa oznacza, iż osoby należące do tej kultury koncentrują się na szybkim efekcie, a nie na przyszłości, nie lubią przewidywać, inwestować w przyszłość. Wysoka orientacja przyszłościowa to perspektywistyczny sposób myślenia, stosowanie długofalowego planu działania.
6. Dystans władzy
To pionowy podział społeczeństwa, w którym istotny jest status jednostki, wynikający głównie z władzy. Dla osób pochodzących z kultur o wysokim dystansie władzy istotna w pracy zawodowej będzie hierarchia, jasny podział obowiązków.

Mobilność, zarówno w wymiarze dotyczącym edukacji i wyjazdu czasowego w celach kształcenia, jak również dłuższa migracja w celach zarobkowych, wiąże się z poznaniem nowej

⁸⁹ Szerzej o wartościach kulturowych w publikacji: Lunikari M., Puukari S., Poradnictwo i doradztwo multikulturowe, Wydawnictwo MPiPS, Warszawa 2007.

kultury. Nie tylko należy poznać kulturę kraju, do którego się wyjeżdża, z przyczyn obiektywnych (łatwiej się poruszać w danym miejscu, nie popełniamy błędów związanych z etykietą itp.), ale przede wszystkim z kultury każdego kraju można się wiele nauczyć, także w aspekcie zawodowym i edukacyjnym. Jedzenie, atrybuty wizualne, gesty, mimika – te wszystkie składniki kultury są łatwe do zaobserwowania. Można również zapoznać się z nimi dzięki informacjom zawartym w przewodnikach turystycznych czy też w Internecie. Planując jednak wyjazd w ramach praktyk, stażu czy też podjęcia zatrudnienia, młody człowiek musi zdecydowanie głębiej zapoznać się z obowiązującymi zasadami, w szczególności w aspekcie:

- religii i jej obecności w pracy, w edukacji;
- systemu szkolnego, oferty kształcenia skierowanej do obcokrajowców;
- relacji międzyludzkich, np. nauczyciel – uczeń, przełożony – pracownik;
- prawnych uregulowań statusu pobytowego ucznia;
- kulturowo warunkowanych stylów radzenia sobie ze stresem;
- ukierunkowania na indywidualizm lub kolektywizm.

Wskazówka praktyczna:

Należy pamiętać, iż wartości kulturowe są głęboko zakorzenione w jednostce, często nieuświadomione. Pominięcie ich na etapie przygotowania do mobilności edukacyjno-zawodowej jest błędem, który może w konsekwencji utrudnić podjęcie przez ucznia nowych wyzwań.

Z. Melosik pisze, iż zadaniem edukacji globalnej jest „(...) wyposażenie młodego pokolenia w globalną świadomość” lub szerzej – światowej wspólnoty ludzkiej, której tworzeniu ma służyć:

- przekazywanie przekonania, że ludzi na całym świecie łączy „status” biologiczny, historia, potrzeby psychologiczne oraz problemy egzystencjonalne (stąd zadaniem nauczycieli jest uczenie rozpoznawania uniwersalnych elementów kultury);
- kształtowanie postrzegania samego siebie i całej ludzkości jako części ekosystemu ziemskiego;
- rozwijanie umiejętności rozpatrywania samego siebie i własnej grupy społecznej jako uczestników życia międzynarodowego;
- wykształcenie zdolności ujmowania cywilizacji w perspektywie „globalnego banku kultury” – jako wytworu całego gatunku ludzkiego;
- uświadomienie, że ludzie żyjący w różnych kulturach odbierają i wartościują problemy światowe w oparciu o różne założenia⁹⁰.

Promowanie mobilności edukacyjno-zawodowej w wymiarze europejskim jest możliwe dzięki licznym programom, skierowanym także do uczniów szkół zawodowych. Dzięki programowi Erasmus+ osoby uczące się zawodu mogą zdobyć praktyczne doświadczenie zawodowe za granicą oraz podwyższać swoje umiejętności językowe. Uczniowie mogą podjąć staż w przedsiębiorstwie lub w placówce kształcenia/szkolenia zawodowego w innym kraju. Tego rodzaju doświadczenie ma

⁹⁰ Melosik Z., *Kultura instant – paradoksy pop-tożsamości*, [w:] Nalaskowski A., Rubacha K., *Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały pokonferencyjne*, Wydawnictwo BNR, Toruń 2001, s. 33; pod. za Kruk M., *Edukacja i wychowanie w dobie globalizacji*, [w:] *Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia*, Wydawnictwo WSB, Poznań 2000, s. 28.

im ułatwić przejście z etapu nauki do zatrudnienia. Integralną częścią jest przygotowanie uczniów poprzez zapewnienie im przez organizację wysyłającą (ich macierzystą szkołę/placówkę kształcenia) zajęć językowych oraz kulturowo-pedagogicznych. Program stażu/praktyki zagranicznej dla uczestnika mobilności musi być spójny z programem kształcenia w danym zawodzie⁹¹. Program Erasmus+ oferuje wsparcie finansowe dla instytucji i organizacji działających w obszarze edukacji i szkoleń, młodzieży oraz sportu w Europie. Odpowiadając na wyzwania nakreślone przez dokumenty strategiczne europejskiej polityki (przede wszystkim strategię Europa 2020), program ma się przyczynić do rozwijania umiejętności jego uczestników oraz zwiększania ich szans na zatrudnienie, a także modernizacji systemów edukacji, szkoleń i wspierania młodzieży. W swoich założeniach program Erasmus+ nie różni się zasadniczo od zakończonego programu „Uczenie się przez całe życie”. Największy nacisk w nowym programie został położony na edukację formalną i pozaformalną służącą rozwijaniu umiejętności uczniów, nauczycieli i pracowników oraz poprawie ich sytuacji na rynku pracy. W programie podkreśla się szczególnie znaczenie współpracy międzysektorowej (różne sektory edukacji, instytucje na różnym szczeblu i o różnym profilu) i wzmacnianie efektu synergii pomiędzy sektorami edukacji a środowiskiem pracy⁹².

Rezultaty mobilności dla uczniów to przede wszystkim:

- poprawa kompetencji zawodowych;
- zwiększenie zdolności do zatrudnienia;
- poczucie inicjatywy i przedsiębiorczości;
- usamodzielnienie, poczucie własnej wartości;
- poprawa znajomości języków obcych;

- zwiększona świadomość międzykulturowa;
- świadomość wartości europejskich;
- motywacja do dalszej nauki i udziału w szkoleniach po odbyciu mobilności zagranicznej.

Zaznaczyć należy, iż przygotowanie uczniów do mobilności edukacyjno-zawodowej w ramach działań podejmowanych ze strony szkoły powinno być kompatybilne z dobrymi przykładami w postawach samej kadry. Z pomocą przychodzą działania w ramach programu Erasmus+, który uwzględnił możliwość mobilności dla kadry. Daje to możliwość:

- poprawy kompetencji, jakości pracy i metod uczenia;
- zrozumienia różnych systemów i praktyk, strategii edukacyjnych w innych krajach;
- zwiększenia zdolności do inicjowania zmian w kontekście modernizacji i otwarcia organizacji na współpracę;
- poprawy znajomości języków obcych;
- zwiększania świadomości międzykulturowej;
- większego zrozumienia synergii między edukacją formalną, szkoleniem i rynkiem pracy;
- zdolności do reagowania na potrzeby osób w niekorzystnej sytuacji;
- zwiększenia motywacji i satysfakcji;
- wsparcia dla działań mobilnościowych z udziałem uczniów, promowania działań mobilnościowych wśród uczniów⁹³.

⁹¹ Szerzej: <http://erasmusplus.org.pl/ksztalcenie-i-szkolenia-zawodowe/akcja-1/>, stan na dzień 12.09.2018.

⁹² Tamże.

⁹³ Szerzej: <http://erasmusplus.org.pl/ksztalcenie-i-szkolenia-zawodowe/akcja-1/>, stan na dzień 12.09.2018.

Warto w tym miejscu zaprezentować dobre praktyki w ramach programu Erasmus+, które

mogą posłużyć jako zachęta dla uczniów zainteresowanych tego rodzaju aktywizacją.

PROJEKT „Terminator – zagraniczne praktyki uczniów tarnowskiego rzemiosła”

Głównym celem projektu było umożliwienie uczniom kształcącym się m.in. w takich zawodach, jak murarz, stolarz, fryzjer, mechanik samochodowy, gastronomia i cukiernictwo, uczestnictwo w zagranicznych praktykach w Niemczech i Hiszpanii. Wyjazd był poprzedzony zajęciami przygotowującymi z zakresu:

- konsultacji językowych;
- przygotowania psychologicznego;
- podstaw komunikacji międzykulturowej.

Rezultaty projektu:

- zdobycie nowych kwalifikacji i doświadczenia w zakresie murarstwa, stolarstwa, fryzjerstwa, mechaniki samochodowej, gastronomii i cukiernictwa;
- poznanie specyfiki funkcjonowania zakładów pracy w Niemczech i Hiszpanii;
- uzyskanie dokumentu Europass Mobilność.

PROJEKT „Gastronomia i hotelarstwo drogą do sukcesu zawodowego w zjednoczonej Europie”

Głównym celem projektu było umożliwienie uczniom kształcącym się w zawodach związanych z gastronomią odbycia staży we francuskich restauracjach i hotelach, które dały szanse na:

- zdobycie nowych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego w gastronomii (kuchnia / obsługa konsumenta);
- poznanie kuchni francuskiej, regionu, kultury, obyczajów, nawyków żywieniowych;
- poznanie specyfiki funkcjonowania francuskiej restauracji;
- pracę z produktami typowymi dla kuchni regionu, jak np. owoce morza, różne rodzaje oliwek i warzyw;
- skuteczne komunikowanie się w języku obcym, w tym zawodowym;
- umiejętność pracy w zespole różnym kulturowo;
- pokonanie stresu i szybką aklimatyzację;
- dyscyplinę, samodzielność, wzrost pewności siebie, tolerancji.

CIEKAWA INICJATYWA

EPALE – Elektroniczna Platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie

<https://ec.europa.eu/epale/pl>

- wyszukiwanie partnerów do projektów międzynarodowych;
- możliwość wspólnej pracy nad wnioskiem i współpracy projektowej w ramach tzw. Collaborative spacer;
- źródło informacji o edukacji dorosłych i wydarzeniach dla kadry edukacji dorosłych zarówno w Polsce, jak i w całej Europie;
- możliwość publikowania treści i zasobów oraz komentowania treści;
- publikowanie informacji o organizowanych wydarzeniach;
- baza raportów, analiz i ustawodawstwa związanego z edukacją dorosłych;
- inspiracja przy pisaniu projektów programu Erasmus+.

Institutionalne formy wsparcia dla osób będących uczestnikami kształcenia zawodowego są znane i powszechne. Niemniej jednak w aspekcie mobilności edukacyjno-zawodowej należy zaznaczyć obecność usług EURES (European Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia). W ich skład wchodzi:

- publiczne służby zatrudnienia;
- związki zawodowe;
- organizacje pracodawców.

Dla osób uczących się, kształcących w określonym zawodzie, ich działania i formy pomocy mogą w znacznym stopniu umożliwić mobilność zawodową. Koncentrują się na następujących działaniach:

1. Pośrednictwo pracy dla pracodawców i pracowników wraz z informacją o zasadach funkcjonujących w krajach Unii Europejskiej i krajach EOG⁹⁴.

2. Pomoc w zakresie zorganizowania wyjazdu do pracy do krajów UE/EOG.
3. Pomoc w zakresie zorganizowania kształcenia w krajach UE/EOG.
4. Organizacja Europejskich Dni Pracy, europejskich targów pracy, Targów Pracy i Informacji o Mobilności, warsztatów z zakresu europejskich rynków pracy i bezpiecznych wyjazdów za granicę.
5. Projekty rekrutacyjne dla pracodawców z zagranicy.
6. Bieżąca informacja zawodowa.
7. Wirtualne targi pracy i procesy rekrutacyjne prowadzone w formie online.

⁹⁴Dla przypomnienia, kraje EOG to: *Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Liechtenstein, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy.*

Wskazówka praktyczna:

Jeśli jest to możliwe, warto uczniów zapoznać nie tylko z działalnością EURES, ale także zabrać ich na wydarzenia organizowane przez tę instytucję, aby przełamali lęk przed wyjazdem zagranicznym.

Ciekawym rozwiązaniem, coraz szerzej dostępnym dla każdego ucznia, jest możliwość pobierania edukacji poza granicami kraju. Nauka za granicą jest nie tylko ciekawą alternatywą, ale przede wszystkim daje szansę wyróżnić się na rynku pracy. Sam proces uznawania kwalifikacji zdobytych poza granicami kraju jest znacznie ułatwiony. Zdecydowanie sprzyja to mobilności edukacyjnej. Korzyści takiego rozwiązania są następujące:

- zdobycie ciekawego, atrakcyjnego dla pracodawcy doświadczenia zawodowego;
- nauka języka obcego, w szczególności języka zawodowego;
- rozwój kompetencji międzykulturowych, w tym szczególnie tolerancji i akceptacji odmienności;
- zdobycie nowych kontaktów zawodowych;
- poznanie nowości technologicznych;
- poznanie „od środka” świata pracy (branża, stanowiska, środowisko pracy);
- poznanie kompetencji środowiskowych;
- nawiązanie kontaktów zawodowych;
- rozwój osobisty – wzrost umiejętności interpersonalnych;
- weryfikacja własnych wyobrażeń – na temat pracy, stanowiska, branży/własnych kompetencji w odniesieniu do planowanej ścieżki kariery zawodowej;
- wzmocnienie poczucia własnej wartości, przekonania o własnych możliwościach;
- wymiana poglądów, doświadczeń;

- nabranie dojrzałości zawodowej (punktualność, samodyscyplina, odpowiedzialność);
- weryfikacja celów zawodowych w oparciu o zdobyte doświadczenie;
- świadome decyzje zawodowe⁹⁵.

Wyjazd na praktykę/staż wiąże się z odpowiednimi przygotowaniem. O co powinien zadbać uczeń podejmujący to wyzwanie?

PO PIERWSZE:

Mieć odpowiednie kompetencje językowe, przynajmniej pozwalające na komunikację w zakresie podstawowych zadań.

PO DRUGIE:

Posiadać dokumenty uprawniające do odbycia praktyki/stażu, w tym warunków zatrudnienia i pracy, spraw finansowych.

PO TRZECIE:

Mieć zakwaterowanie w miejscu pobytu.

PO CZWARTE:

Posiadać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego lub polisę prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego.

PO PIĄTE:

Znać przepisy dotyczące prawa pracy, BHP itp.

PO SZÓSTE:

Skonsultować się z osobami, które już skorzystały z możliwości wyjazdu i poprosić o rady, wskazówki.

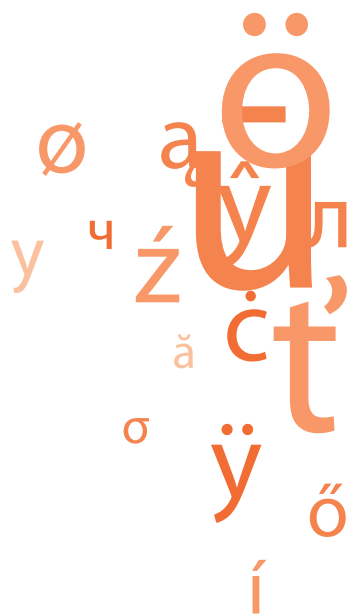
Informacje z zakresu możliwości tego rodzaju form mobilności edukacyjno-zawodowej można uzyskać pod adresami:

⁹⁵ Strona internetowa: wszedukacja.pl/uczelnia/biuro-karier/program-mentoring, dostęp online 23.09.2018.

- **ERASMUS+**
 - https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/learning-mobility-individuals_pl
 - <http://erasmusplus.org.pl/ksztalcenie-i-szkolenia-zawodowe/akcja-1/> Europejska Akademia Edukacji i Badań Społecznych – <https://academy-europa.eu/about>
- **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój**
 - <http://power.frse.org.pl/edukacja-zawodowa-2018>
- **Komisja Europejska**
 - http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/grundtvig/index_en.html
- **Mobilność Plus**
 - <https://www.gov.pl/web/nauka/mobilnosc-plus>
- **Fundacja VCC**⁹⁶
 - <https://vccsystem.eu/>

⁹⁶ VOCATIONAL COMPETENCE CERTIFICATE (VCC) pozostaje w zgodzie z założeniami Europejskiego systemu akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), który jest inicjatywą Unii Europejskiej mającą umożliwić obywatelom państw europejskich **łatwiejsze zdobywanie kwalifikacji zawodowych (świadectw, dyplomów), a przez to wspierać mobilność zawodową oraz uczenie się przez całe życie**. Dzięki elastycznym ścieżkom kształcenia, które mogą być wykorzystywane na każdym etapie kształcenia i szkolenia zawodowego, system VCC ułatwia zdobywanie i potwierdzanie kwalifikacji zawodowych. Certyfikaty VCC wydawane są w języku angielskim, aby ułatwić mobilność osób legitymujących się nimi na terenie Unii Europejskiej i rozpoznawanie kwalifikacji przez pracodawców. Każdy certyfikat zawiera wynik egzaminu w formie procentowej, zaś suplement do certyfikatu wynik z poszczególnych części egzaminu (teoretycznej i praktycznej) oraz otrzymaną ocenę (liczbowe określenie ogólnej wartości efektów uczenia się).

Życie w globalnym świecie, mobilność, ułatwiona komunikacja (należy tutaj wspomnieć o języku uniwersalnym, jakim jest obecnie język angielski), przesuwanie się granic (także mentalnych), ich otwarcie – to tylko niektóre czynniki sprawiające, iż mobilność edukacyjno-zawodowa w wymiarze międzynarodowym jest coraz bardziej popularna. Warto już dziś przygotowywać uczniów do znaczenia mieszania kultur w kontekście rynku pracy i rynku edukacji. Mobilność społeczeństwa, nowe zawody, zmiany na rynku pracy oraz otaczająca nas mnogość uwarunkowań społeczno-kulturalnych to elementy rzeczywistości, które nigdy jeszcze w historii nie odgrywały tak ważnej roli w jej kształtowaniu. Człowiek wydaje się jedynie wędrownym, który potrzebuje możliwości odnalezienia się w dynamicznie zmieniającym się świecie. Możliwość tę oferować może jedynie posiadanie wiedzy – narzędzia umożliwiającego zrozumienie otaczającej rzeczywistości. Więc może rolę szkoły w dobie współczesności będzie zaopatrzenie ucznia w umiejętności niezbędne do sprawnego poruszania się w skomputeryzowanym świecie, ale także w zdolność rozumienia siebie i innych w nieustannej zmianie? Na to pytanie musi znaleźć odpowiedź system edukacji.



ø
y ç ž ŷ Ů ъ
á ä ě í

ÿ ü ø ů ꝛ ž á ě ŷ Ů ě ê ő ł đ ь ŝ з п ř ý

ý
S
ř
a

**Kwalifikacje i kompetencje
jako predykat mobilności
edukacyjno-zawodowej uczniów**

Rozdział

3

Szkoły zmieniają się zarówno w aspekcie zakresu przekazywanych treści, jak i sposobu ich przekazywania. Właściwa wiedza jest niezbędna, ale współczesna edukacja powinna się skoncentrować na rozszerzaniu takich cech jak: otwartość, wyobraźnia, samoedukacja, inicjatywa, aktywność, kreatywność. Obecnie bardzo dużą wagę przywiązuje się do kształcenia formalnego, które często ogranicza możliwości rozwoju, a przecież jednostka rozwija się, zdobywa wiedzę każdego dnia, poprzez doświadczanie codzienności, promowanie idei nieustającego uczenia się. Przekazywanie wiedzy, która w danym momencie jest najbardziej aktualna, nie może stanowić istoty systemu edukacji. Pod pojęciem wykształcenia, kwalifikacji musi kryć się obecnie znacznie więcej, szczególnie jeśli młodzi ludzie mają sprostać wymaganiom rynku pracy.

Podrozdział I Kwalifikacje i kompetencje, czyli rozwijamy nasze zasoby

Obecny rynek pracy systematycznie i szybko się zmienia. Podejmując jakiekolwiek decyzje dotyczące wyboru kierunku kształcenia, szkolenia, kursu czy innej formy zdobywania i podwyższania kwalifikacji, każdy musi wziąć pod uwagę owe przemiany. Można stwierdzić, że tendencje występujące na rynku pracy wciąż „podnoszą poprzeczkę” dla następnych pokoleń absolwentów poszukujących zatrudnienia. Obecnie posiadane kwalifikacje i kompetencje znacznie zwiększają szanse na sukces zawodowy. To one są motorem całościowej mobilności zawodowej. Stanowią także podstawę owej mobilności, którą należy rozwijać i doskonalić.

Kwalifikacje zawodowe to pewien mniej lub bardziej rozpoznany potencjał. Stanowi go indywidualny układ wiadomości, umiejętności i postaw, warunkujący wykonanie określonych zadań zawodowych. Jest on ukształtowany przez zmienną konfigurację czynników, takich jak: poziom wykształcenia ogólnego i zawodowego,

staż pracy oraz cechy psychofizyczne. Są to pewne mniej lub bardziej mierzalne cechy odzwierciedlające przeszłość danej osoby. Ten potencjał kwalifikacyjny jest powiązany z nakładami poniesionymi na jego utworzenie i funkcjonowanie, ale jego ocena ulega zmianie w zależności od zapotrzebowania czy stopnia wykorzystania określonych kwalifikacji⁹⁷.

Kompetencje wynikają głównie z kwalifikacji, ale mają inny nieco zakres. Stanowią o ich wykorzystaniu w celu podjęcia celowych, skutecznych działań. Dochodzą tu umiejętności, zdolności, ale także pewne cechy psychologiczne człowieka (wrodzone i nabyte), takie jak:

- odporność na stres;
- kultura osobista;
- inteligencja;
- sposoby rozumowania;
- osobowość.

Inaczej mówiąc, bez kwalifikacji nie ma kompetencji, ale kompetencje przesądzają o możliwości podjęcia i realizacji w sposób odpowiedzialny zadań stawianych przez życie, a pracę zawodową w szczególności. Zakres i wykorzystanie kompetencji przesądza o efektach pracy⁹⁸.

Kwalifikacje, a w znacznie większym stopniu kompetencje, mają charakter indywidualny, trzeba je budować w pewnych sekwencjach, łączyć z zadaniami, które stawia praca. Agregacja jest trudna, ale jednocześnie celowa w świetle zmian wzajemnych relacji i potencjału realizacyjnego oraz jego wykorzystania⁹⁹.

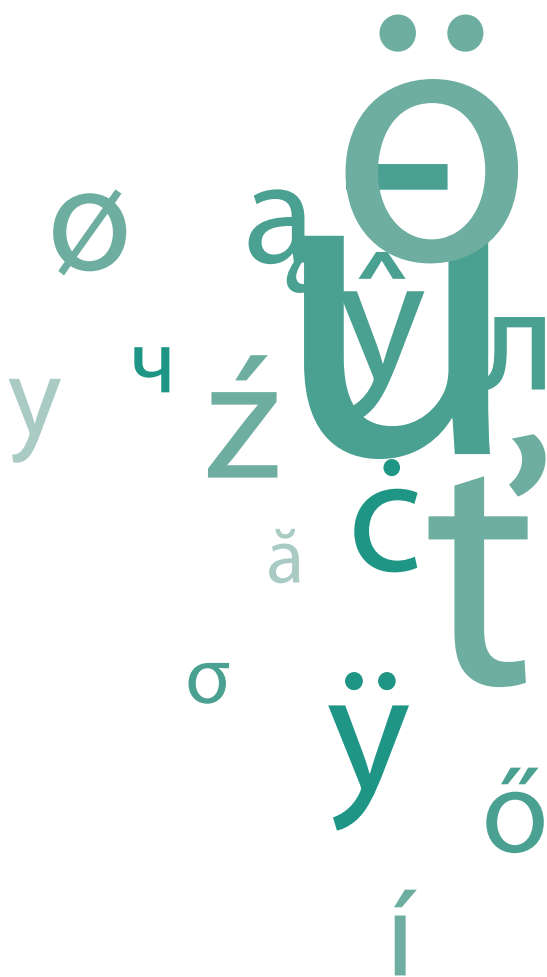
⁹⁷ Orczyk J., Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji, [w:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 3-4/2009, s. 19-32.

⁹⁸ Tamże.

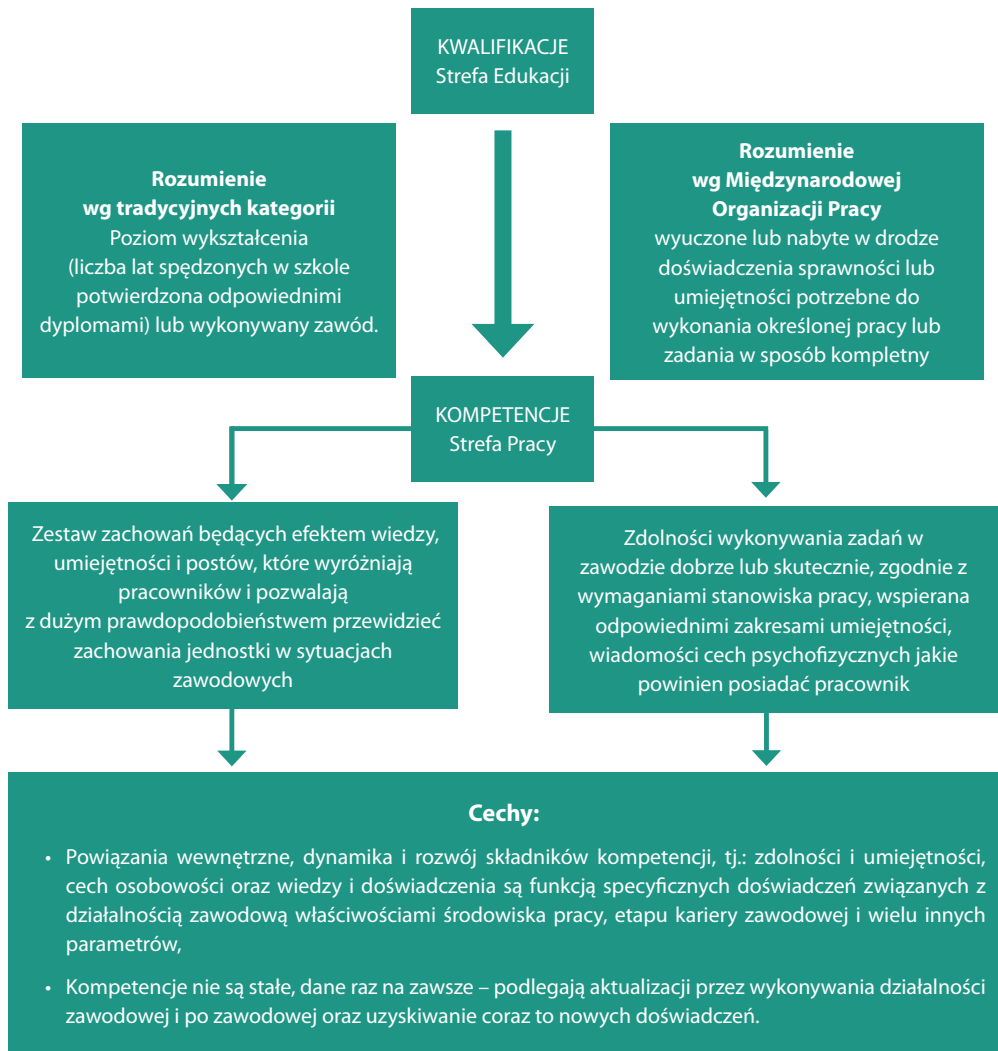
⁹⁹ Tamże.

Krzysztof Symela proponuje traktować kompetencje jako zdolność wykonywania określonych zadań zawodowych, uprawnienia do działania, decydowania, wypowiedziania sądów oraz ocen potrzebnych pracownikom do wypełniania ich funkcji i ról zawodowych zgodnie z przyjętymi kryteriami lub standardami wykonania (produktu, usługi lub podjęcia istotnej decyzji). Kompetencje są zatem cechą charakterystyczną rzeczywistych kwalifikacji zawodowych, jakie posiada i rozwija pracownik w działalności zawodowej. Natomiast kwalifikacje wyuczone (formalne i nieformalne), należy traktować jako potencjalne kompetencje, które ujawniają się z chwilą powierzenia pracownikowi określonego zakresu obowiązków i odpowiedzialności. Kwalifikacje uzyskuje się zazwyczaj jeszcze przed podjęciem pracy i są one niezależne od niej, ponieważ można je mieć w zupełnie innym obszarze niż wykonywana praca. W przypadku kompetencji sytuacja jest odwrotna, ujawniają się one podczas wykonywania konkretnej działalności zawodowej¹⁰⁰.

Trafnie wzajemne relacje między kwalifikacjami i kompetencjami ukazali Stefan M. Kwiatkowski i K. Symela. Na rysunku pokazano, jak te dwa pojęcia rzutują zarówno na sferę edukacji, jak i na sferę pracy.



¹⁰⁰ Tamże, s. 21.



Rys. 2. Relacje pomiędzy kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi

Źródło: Kwiatkowski S., Symela K., Standardy kwalifikacji zawodowych, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 23.

Zatem aby samodzielnie wykonywać zadania zawodowe i podjąć zatrudnienie, musimy mieć odpowiednie do tego kwalifikacje i kompetencje oraz motywacje do ciągłych zmian. Kwalifikacje zawodowe to „układ celowo ukształtowanych cech psychofizycznych człowieka, warunkujących jego skuteczne działanie. Nowoczesne podejście do kwalifikacji zawodowych zakłada: zdolność i potrzebę pracownika do bycia i działania w różnych sytuacjach zawodowych, mobilności, elastyczności oraz zdolności i możliwości pracownika do podejmowania oraz realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmienności”¹⁰¹. Natomiast kompetencja to „właściwość, zakres uprawnień, zakres czyjejs wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności”¹⁰². Oba te pojęcia stanowią układ zdolności i możliwości pracownika do realizowania zadań i ról zawodowych.

Kwalifikacje zawodowe to układ wiadomości, umiejętności i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych. Kwalifikacje uzyskuje się w systemie edukacji szkolnej i szkół wyższych – kształcenie formalne – lub w zakładzie pracy – kształcenie nieformalne; kwalifikacje uprawniają do wykonywania zawodu. Polska taksonomia wyróżnia cztery rodzaje kwalifikacji:

- **kwalifikacje ponadzawodowe** – układ wiadomości, umiejętności niezawodowych i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zadań w obszarze publicznym, w tym zadań realizowanych w zorganizowanych grupach obywateli w ramach społeczeństwa obywatelskiego; kwalifikacje ponadzawodowe wyrażają się w pozytywnych postawach i pozytywnym stanie fizycznym potrzebnych do sprawnego wy-

konywania pracy i podejmowania działań w życiu pozazawodowym i zawodowym;

- **kwalifikacje ogólnozawodowe** – układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, które ukierunkowują do wykonywania prac w zawodzie lub pewnego obszaru zawodowego (np. wspólne dla zawodu szerokoprofilowego);
- **kwalifikacje podstawowe dla zawodu** – układ wiadomości, umiejętności i cech psychofizycznych potrzebnych do efektywnego wykonywania zadań zawodowych charakterystycznych dla zawodu;
- **kwalifikacje specjalistyczne** – specyficzne, rzadziej występujące umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne, które warunkują skuteczność i jakość wykonania wyspecjalizowanych lub nietypowych zadań zawodowych wchodzących w skład jednego lub kilku zakresów pracy wyodrębnionych w zawodzie¹⁰³.

Komponenty kwalifikacji zawodowych to:

- **wiadomości** – zestaw przyswojonych informacji (zasób faktów, zasad, teorii) i procedur działania niezbędnych do ukształtowania określonych umiejętności;
- **umiejętności** – zdolność do wykonania czynności prowadzących do zrealizowania zadania zawodowego. Rozróżnia się umiejętności poznawcze (logiczne, intuicyjne i kreatywne myślenie) i praktyczne;
- **cechy psychofizyczne** (cechy indywidualne pracownika) – to wrodzone lub nabyte sprawności sensomotoryczne, zdolności

¹⁰¹ Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, tom II, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2003, s. 997.

¹⁰² Kopaliński W., Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem, Wydawnictwo Muza SA, Warszawa 2003, s. 26.

¹⁰³ Sawaniewicz Z., Edukacja zawodowa – słownik wybranych pojęć, [w:] Meritum nr 3/2009, s. 94. Szerzej: T. Nowacki, Zawodoznawstwo, Wydawnictwo ITE-PIB, Radom 2001.

i cechy osobowości niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych¹⁰⁴.

Rozwój kompetencji, a więc określonych umiejętności do wykonywania określonego zawodu (czynności), odbywa się przez całe życie człowieka. Żeby nadążyć za przemianami i ciągłym rozwojem społeczno-technologicznym, trzeba się nieustannie uczyć, i to przez całe życie. Należy „uczyć się, aby działać”, poprzez to osiągnięta zostanie akceptacja dla skutecznego działania opartego na takich kompetencjach, jak: komunikatywność, autonomiczność, odporność na stres, racjonalność decyzji; jak również należy „uczyć się, aby być”, co zakłada rozwój, który ma na celu pełny rozkwit człowieka i dążenie do doskonałości, m.in. w życiu zawodowym. Oczywiście im człowiek ma większe doświadczenie życiowe i zawodowe, tym tendencja do rozwoju kompetencji wzrasta.

Kompetencje to „potencjał istniejący w człowieku, prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach parametrów otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki”¹⁰⁵. Poprzez posiadane kompetencje rozumiemy odpowiedzialność, zgodność, uprawnienia do działania, odpowiedni zakres wiedzy i umiejętności. Kompetencjom przypisane zostały umiejętności składowe, niejako determinujące możliwości pojawienia się kompetencji kluczowych¹⁰⁶. Ale kompetencje zawo-

dowe to również predyspozycje, uprawnienia do wykonywania zawodu i pracy w określonej dziedzinie, które należy trenować i doskonalić. Kompetencje są podstawowym składnikiem efektywności pracy.

Cechą wspólną wszystkich terminów, określać, definicji związanych z kompetencjami jest zdolność każdej jednostki do wykonywania określonych czynności, zadań lub pełnienia funkcji. Odpowiednio ukształtowane i nabyte kompetencje są fundamentem poprawności wszelkich działań, jakie podejmuje człowiek w swojej pracy zawodowej, a które częstokroć są wyznacznikiem jego profesjonalizmu w zawodzie warunkującego awans zawodowy. W dokumentach Unii Europejskiej, a w szczególności w Białej Księdze, eksponowane są tzw. kompetencje kluczowe¹⁰⁷ (kompetencje społeczne, techniczne, językowe).

Fundamentem dobrej współpracy są **kompetencje społeczne** rozumiane jako zdolność do współpracy, pracy w grupie, kreatywność¹⁰⁸. Kompetencje społeczne są umiejscowione na poziomie interpersonalnym i zawierają kompetencje determinujące stopień, w jakim radzimy sobie z innymi ludźmi, w interakcjach. Istotą kompetencji społecznych jest skuteczne wywieranie pozytywnego wpływu społecznego na zachowanie innych osób, grup etc., oraz odpowiednie uleganie kreatywnym wpływom innych podmiotów społecznych, np. poddawanie się wartościowym oddziaływaniom osób najbliższych, przełożonych itp. Osoba kompe-

¹⁰⁴ Sawaniewicz Z., *Edukacja...*, op. cit., s. 94. Szerzej: T. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, op. cit., Nowacki T., *Leksykon pedagogiki pracy*, Wydawnictwo ITE-PIB, Radom 2004.

¹⁰⁵ Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 18.

¹⁰⁶ Dymek-Balcerk K., *Nauczyciel kompetentny, czyli jaki?*, [w:] Sałata E., *Kompetencje zawodowe nauczycieli a problemy reformy edukacyjnej*, Wydawnictwo ITE-PIB, Radom 2001, s. 81.

¹⁰⁷ Por. Baraniak B., *Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanyymi kategoriami współczesnej pracy zawodowej*, [w:] *Pedagogika Pracy*, nr 44/2004, s. 54.

¹⁰⁸ Kukla D., *Znaczenie umiejętności komunikacyjnych doradcy zawodowego w procesie poradniczym dla osób niepełnosprawnych*, [w:] *Edukacja-Wsparcie-Praca w życiu osób niepełnosprawnych. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Katedra Pedagogiki Społecznej i Pedagogiki Pracy UKSW, Warszawa-Częstochowa 2008, s. 81-91.

tentna społecznie jest zarówno podmiotem, jak i przedmiotem wpływu społecznego¹⁰⁹.

Kompetencje społeczne spełniają wiele funkcji, a w szczególności: zapewniają lepsze rozumienie i porozumiewanie się; ułatwiają nawiązywanie kontaktów z nowymi osobami; wspomagają radzenie sobie w nowych sytuacjach; rozszerzają możliwości zaspokajania potrzeb społecznych; otwierają szersze perspektywy uczestniczenia w życiu społecznym; podnoszą indywidualną i grupową efektywność współpracy; pobudzają proces autokracji i kierowania własnym rozwojem; zwiększają możliwości rozwiązywania problemów i konfliktów.

Kompetencje społeczne ułatwiają ludziom dostosowanie się do zwyczajów, nawyków i standardów zachowań przyjmowanych przez społeczeństwo, w którym żyją; nie tworzą oddzielnej kategorii, ich struktura jest złożona i obejmuje elementy składowe temperamentu, charakteru, świadomości. Wyznaczają one zachowania człowieka, które objawiają się w sytuacjach interpersonalnych i w sytuacjach pełnienia ról społecznych. Stanowią o efektywności radzenia sobie w różnych sytuacjach społecznych oraz o umiejętności godzeniu przez jednostkę celów własnych z celami społecznymi. Powstają w efekcie treningu społecznego, którego intensywność zależy od zmiennych osobowościowo-temperamentalnych, a efektywność od inteligencji, zwłaszcza od inteligencji społecznej, stanowiącej składową inteligencji emocjonalnej.

Rozwijanie kompetencji społecznych ma fundamentalne znaczenie dla skutecznego działania każdego z nas, zwłaszcza w tych dziedzinach, które wymagają pracy zespołowej. Kompetencje społeczne dotyczą umiejętności odczytywania i rozumienia emocji innych osób (empatia), umiejętności wzbudzania odpowiednich emocji u innych (perswazja oraz przywództwo), a tak-

że zdolności kreowania stanów emocjonalnych sprzyjających wspólnemu realizowaniu celów (współdziałanie)¹¹⁰. Wykazywanie się kompetencjami społecznymi jest konieczne, oczywiście w zróżnicowanym stopniu dla różnych grup zawodowych. Istnieją stanowiska, na których posiadanie odpowiedniego poziomu kompetencji społecznych ma większe znaczenie niż na innych.

Kompetencje społeczne są ważną umiejętnością każdego człowieka, ponieważ człowiek jest istotą społeczną i jako taka musi radzić sobie ze współżyciem z drugim człowiekiem. To właśnie dzięki tym umiejętnościom wiemy, w jaki sposób i w jakiej sytuacji zachować się tak, a nie inaczej, jakie będą konsekwencje takiego zachowania, jakie korzyści może to przynieść nam i drugiej osobie; potrafimy rozwiązać sytuacje trudne czy wpływać na poglądy i zachowania drugiej osoby. Zdaniem H.C. Gunzburga umiejętności te sprawiają, że jest się akceptowanym przez społeczeństwo. Ujawniają się w sytuacjach, kiedy jednostka potrafi i chce dostosować się do zwyczajów, nawyków, standardów zachowania przyjmowanych przez społeczeństwo, w którym żyje¹¹¹.

Kolejnymi są **kompetencje techniczne** – przejawiające się m.in.: w sprawnym korzystaniu z nowoczesnych źródeł, nośników informacji. Przejawiają je osoby, które potrafią wykorzystać technologię informatyczną do wspomagania własnego warsztatu pracy. Bez wątplenia aby dobrze posługiwać się nowoczesnymi urządzeniami technicznymi (chodzi tu o w pełni wykorzystanie najnowszych programów), należy znać „język komputera”, aby rzetelnie wykorzystywać to wszystko, co daje nowoczesna technologia. Oczywiście niezbędne do tego są kompetencje językowe, które warunkują efektywne wykorzystanie możliwości informacyjnych sieci Internet.

¹¹⁰ Krokowski M., Rydzewski P., Zarządzanie emocjami, Wydawnictwo Imperia, Łódź 2002, s. 133-135.

¹¹¹ Urban B., Społeczne konteksty zaburzeń w zachowaniu, Wydawnictwo UJ, Kraków 2001, s. 52.

¹⁰⁹ Borkowski J., Podstawy psychologii społecznej, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 2003, s. 108.

Kompetencje językowe – przejawiają się w znajomości języków obcych, co najmniej dwóch, która to znajomość umożliwia nawiązywanie kontaktów (współpracy) międzyludzkich (międzynarodowych). Co jest niezbędne do tego, aby być „globalnym pracownikiem”. Nawiązywanie współpracy np. z różnymi ośrodkami mieszczącymi się na całym świecie stwarza nowe możliwości rozwoju zawodowego, ale i dostarcza nowych wiadomości, doświadczeń i umiejętności wszystkim tym, którzy potrafią porozumiewać się z pracownikami z innych krajów.

Opanowanie kilku języków Wspólnoty stało się koniecznością, aby można było w pełni skorzystać z możliwości zawodowych i osobistych, jakie stwarza otwarty rynek bez granic. Umiejętności lingwistycznej musi towarzyszyć zdolność dostosowania się do środowisk pracy i życia wyznaczanych w obrębie kultury¹¹². Należy tu zwrócić jeszcze uwagę na jeden aspekt – a mianowicie w parze z ową kompetencją idzie kompetencja komunikacyjna, przejawiająca się w skuteczności zachowań werbalnych i pozawerbalnych w różnych sytuacjach pomocowych. Wyraża się ona m.in. umiejętnością nawiązywania i podtrzymywania kontaktów międzyludzkich, a także właściwego odbierania i interpretowania wzajemnych przekazów oraz posługiwania się stosownie do sytuacji pozajęzykowymi środkami wyrazu (komunikacja niewerbalna).

Aby uświadomić sobie znaczenie i wagę kompetencji komunikacyjnych, należy uzmysłowić sobie, że wszystko to, co robimy, mówimy, pokazujemy – czyli każde nasze zachowanie – jest formą komunikacji. Bez poprawnej umiejętności komunikowania na nic się zdadzą umiejętności językowe. Poprawna komunikacja to zdolność do dialogowego sposobu bycia, czyli bycia w dialogu z innymi i z samym sobą. Przy czym dialog nie jest tutaj rozumiany tylko

jako zdolność prowadzenia dyskusji, ale raczej jako rozmowa przełamująca anonimowość wypowiedzi i będąca próbą rozumienia siebie oraz tego, co nas wspólnie otacza.

Ważne również w pracy współczesnego globalnego, a zarazem mobilnego pracownika, co warunkuje jego profesjonalizm w zawodzie, są takie kompetencje jak:

Kompetencje interpersonalne – a więc zdolność uświadamiania sobie i rozumienia uczuć, nastrojów, motywacji, oczekiwań innych osób, które oczekują i wymagają wsparcia i pomocy, ogólnego interesowania się innymi i nawiązywania bliskich kontaktów z innymi ludźmi. Zapewniają one skuteczność realizacji celów osobistych w sytuacjach społecznych.

Kompetencje współdziałania – przejawiające się w skuteczności zachowań prospołecznych i sprawności działań integracyjnych. Wykazuje się nimi pracownik m.in. gdy rozumie związki między postawą zawodową i własną charakterystyczną osobowością, preferowanym przez siebie stylem interakcyjnym a procesami społecznymi, np. w grupie. Posiada umiejętność rozwiązywania sytuacji konfliktowych przez negocjowanie i kompromis oraz potrafi wzbudzić u innych potrzebę tej umiejętności, rozumie potrzeby współpracy z innymi itp.

Kompetencje kreatywne – wyrażające się innowacyjnością i niestandardowością działań. Każda nowość wprowadzona do pracy, która może przyczynić się do lepszych efektów, wyników, może sprawić lepsze funkcjonowanie. Pracownicy kreatywni o wiele bardziej pozytywnie odnoszą się do gwałtownych i globalnych zmian oraz do wyzwań, jakie przed nimi stoją w realiach współczesnej Europy. Kreatywność jest niejako motorem napędzającym zmiany oraz powstawania nowych innowacyjnych rozwiązań.

¹¹² Biała Księga, Warszawa 1997, s. 71.

Kompetencje moralne – przejawiające się w zdolności do pogłębionej refleksji przy ocenie dowolnego czynu. Pracownik charakteryzujący się tego typu kompetencjami zna własne powinności etyczne wobec podmiotów i pragnie sprostać ich wymaganiom w praktyce, potrafi myśleć i działać profesjonalnie.

Kompetencje emocjonalne – są wymierną umiejętnością wywodzącą się z inteligencji emocjonalnej, której wynikiem są wybitne osiągnięcia w pracy. Kompetencja emocjonalna pokazuje, ile z potencjalnych zdolności udało nam się zamienić w przydatne w pracy umiejętności¹¹³. Kompetencja emocjonalna to specyficzna umiejętność radzenia sobie z emocjami. Do podstawowych pięciu kompetencji emocjonalnych zaliczamy¹¹⁴:

1. Samokontrolę – radzenie sobie z emocjami i gwałtownymi impulsami.
2. Społeczność – preferowanie uczciwości i praworządności.
3. Sumienność – odpowiedzialność w wykonywaniu swych obowiązków.
4. Przystawalność – elastyczność przy dostosowywaniu się do zmian.
5. Innowacyjność – otwartość na nowatorskie pomysły.

Priorytetową cechą jest umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresujących. Wymaga się tu opanowania, zdecydowania w działaniu, umiejętności podejmowania szybkich decyzji, ale jednocześnie potrzebna jest duża doza wrażliwości, empatii, troski i zaangażowania emocjonalnego.

¹¹³ Goleman D., *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Wydawnictwo Media Rodzina, Poznań 1998/1999, s. 46.

¹¹⁴ Tamże, s. 122.

Kompetencjami, które zaczynają nabierać istotnego znaczenia, są te związane z umiejętnościami i zdolnościami, dotyczące głównie tych czynników, które niezbędne są dla odniesienia sukcesu w pracy zawodowej, a zwłaszcza kompetencje komunikacyjne, interpersonalne, współdziałania oraz społeczne.

Współczesny rynek pracy wymusza na pracowniku poszukującym pracy ciągłego podnoszenia kwalifikacji, by mógł stać się konkurencją dla pozostałych. Konkurencja jest tak ogromna, że dzisiaj nie wystarczy skończyć tylko jeden kierunek kształcenia. W obecnych realiach człowiek musi kształcić się praktycznie przez całe swoje życie, oczywiście jeżeli chce zdobyć odpowiednią i satysfakcjonującą dla siebie pracę. Dlatego na współczesnym rynku pracy można także zauważyć, że coraz więcej osób zdobywa wysokie kwalifikacje, tym samym są one wymagane przy przyjmowaniu do pracy. A prowadzi to do tego, że wartość kwalifikacji na rynku pracy spada, w miarę jak coraz więcej osób je uzyskuje. Sytuacja taka powoduje, że kompetencje zawodowe nie są już czynnikiem tak bardzo decydującym o zatrudnieniu. Pracodawcy żądają coraz wyższych kwalifikacji do objęcia tego samego stanowiska. Tym samym zwiększa się popyt na wyższe kwalifikacje, ale nie jest to spowodowane tym, że te same stanowiska wymagają większych umiejętności. Natomiast tym, że to przeważnie pracodawcy podnoszą wymagania dotyczące kompetencji zawodowych, w miarę jak zwiększa się poziom kwalifikacji osób, które chcą zatrudnić jako swoich przyszłych pracowników. Taki stan rzeczy przyczynia się do tego, że kolejne pokolenia uczniów muszą zdobywać coraz wyższe kwalifikacje, by sprostać tym wymaganiom. Dlatego każde następne pokolenie będzie musiało zdobywać coraz wyższe wykształcenie tylko po to, by utrzymać się na tym samym poziomie zawodowym¹¹⁵.

¹¹⁵ Śliwerski B., *Pedagogika*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk 2006, s. 396-397.

Narasta niepewność pracy i własnej przyszłości zawodowej wśród osób zatrudnionych. Dzisiaj nie ma już takiej stabilności jak kiedyś. Nikt nie może nam zagwarantować, że po przyjęciu nas na dane stanowisko będziemy pracować tam aż do emerytury. Obecnie niestety nikt z nas nie może być pewny jutra. Współczesna rzeczywistość udowadnia, że przede wszystkim musi zmienić się mentalność ludzi. Nie możemy myśleć stereotypowo. Każdy z nas musi wziąć pod uwagę, że obecnie rozwój nowych technologii, telekomunikacji i informatyki sprawia, że ciągle zmienia się sytuacja na rynku pracy. A także musimy liczyć się z tym, że należy podnosić swoje kwalifikacje, by być konkurencją dla pozostałych. Musimy pamiętać, że w miarę jak zmienia się świat, zmieniają się również tendencje na współczesnym rynku pracy.

Chcąc uzyskać dobrą pozycję społeczną i materialną musimy nieustannie dążyć do podnoszenia swoich kwalifikacji. Zmieniający się wciąż rynek pracy w pewien sposób wymusza na nas, byśmy wciąż doskonalili się, a najlepiej w różnych dziedzinach. Tendencje na rynku pracy wymagają od nas elastyczności, mobilności i kreatywności. Pozostaje nam jedynie pogodzenie się z tym i dążenie do tego, by sprostać wymaganiom dzisiejszych pracodawców. W przeciwnym razie nie będziemy się rozwijać i albo będziemy wykonywać mało interesującą nas pracę, albo pozostaniemy bezrobotnymi. Realia świata współczesnego są takie a nie inne i niestety nic nie możemy zrobić.

Z powyższych rozważań wynika również, iż zarówno kwalifikacje, jak i kompetencje to elementy cenione i poszukiwane na rynku pracy. Poszukujący pracy zatem, planując rozwój własnej drogi zawodowej, powinni dokonać analizy tego, jakie kwalifikacje i kompetencje są oczekiwane w określonych zawodach, czego oczekują od przyszłych pracowników potencjalni pracodawcy. Kandydaci powinni także dokonywać autoanalizy, diagnozować, jakimi kwalifikacjami

i kompetencjami już dysponują, a jakich powinni nabyć czy też rozwinąć w odpowiedzi na oczekiwania rynku pracy. Pamiętając o tym, że niektóre z nich stanowią bezwzględną podstawę do ubiegania się o określone stanowisko, a inne mogą być niejako dodatkiem, który w znaczny sposób może zwiększyć szansę na zatrudnienie. Posiadanie określonych kwalifikacji i kompetencji stanowi o tym, jak postrzegani jesteśmy jako produkt na rynku pracy. Człowiek musi być mobilny we wszystkich obszarach funkcjonowania. Dążenie do pewnej stabilności nie jest czymś niemodnym, ale raczej nieosiągalnym. Ludzie lubią mieć marzenia, które wydają się realne, możliwe do spełnienia. Poczucie kompletnego bezpieczeństwa wydaje się powoli utopią. Nie jest to tylko kwestia otaczającej nas niestałości, ale przede wszystkim jednostki, która uczy się bez tego żyć.

Pracodawcy oczekują i cenią zarówno wiedzę, jak i doświadczenie absolwentów, które powinni zdobyć już w trakcie edukacji zawodowej. Z pewnością wybiorą tych, którzy „dorabiali” w czasie nauki, odbyli praktyki zawodowe w wybranych kierunkach, czy też „udzielali się” społecznie. Często o zatrudnieniu kandydata decyduje w znacznym stopniu jego osobowość oraz umiejętności interpersonalne. Wzrost wymagań dotyczących kwalifikacji pracowników to wyzwania XXI wieku. By im sprostać, młodzi ludzie muszą wykazywać się plastycznością w zakresie zmieniania swoich kwalifikacji i aktywnością w orientowaniu się o potrzebach rynku pracy.

Prognozuje się, że w przyszłości rynek gospodarczy, a co za tym idzie także i rynek pracy, ulegać będzie dalszym przeobrażeniom. Modyfikacji ulegnie zatem także i wizja idealnego pracownika. Według prognozy Instytutu dla Przyszłości (Institute for the Future, *IFTF*) kluczowymi umiejętnościami 2020 będą:

1. „Nadawanie znaczeń” – rozumiane poprzez nadawanie sensu oraz znaczeń elementom

otaczającej rzeczywistości. Inaczej mówiąc, tworzenie wartości dodanej dzięki krytycznej analizie danych w procesie podejmowania decyzji. Umiejętność ta wymuszona jest i powiązana z takim zjawiskiem na rynku jak postępująca automatyzacja.

2. „Inteligencja emocjonalna” – rozumiana jako „zdolność rozpoznawania stanów emocjonalnych, używania własnych emocji i radzenia sobie ze stanami emocjonalnymi zarówno swoimi, jak i innych”. Przewiduje się bowiem, że wysoki poziom inteligencji emocjonalnej przyczynić się może do skuteczniejszego komunikowania się w globalnym środowisku pracy, jak również włączania informacji o stanach emocjonalnych do procesów decyzyjnych. Umiejętność ta związana jest z automatyzacją, powiązania transgranicznymi, jakie coraz częściej funkcjonują w gospodarce.
3. „Sprawność adaptacyjna” – swoistego rodzaju biegłość w rozwiązywaniu problemów, które wymagają wyjścia poza znane schematy myślenia.
4. „Kompetencje międzykulturowe” – czyli umiejętność odnalezienia się i wykonywania pracy w różnych warunkach kulturowych. Różnorodność ostatnich czasów postrzegana jest często jako bodziec do rozwoju innowacji. Przeprowadzane liczne badania wskazują na pozytywne skutki zróżnicowania umiejętności i wiedzy, stylów pracy i myślenia, jak również zróżnicowania wiekowego osób tworzących zespół. Zatem pracownicy potrafiący odnaleźć się w warunkach różnokulturowych będą pozytywnie postrzegani na rynku pracy.
5. „Projektowanie pracy z danymi” – tzw. boom obliczeniowy, jak również nowe środowiska komunikacji wymagają od nowych pracowników umiejętności przekształcania

danych w abstrakcyjne pojęcia, jak również umiejętności wnioskowania opartego na danych z wykorzystaniem narzędzi oraz metod takich jak symulacje czy aplikacje biznesowe przy jednoczesnym rozumieniu zasad, na jakich funkcjonują.

6. „Praca z nowymi mediami” – nowe realia rynków gospodarki i pracy (takie jak choćby wspomniany boom obliczeniowy, nowe środowiska komunikacji czy superstruktury organizacyjne) wymagają od pracowników umiejętności krytycznej oceny, a także tworzenia treści dla nowych mediów i form komunikacji.
7. „Interdyscyplinarność” – ważną z perspektywy rynku pracy jest także „biegłość i komfort w łączeniu umiejętności i doświadczeń w celu zrozumienia i pracy nad ideami z różnych dziedzin. Zdolność ta będzie szczególnie potrzebna w branżach, naukach i technologiach działających na styku różnych dziedzin i perspektyw”.
8. „Umiejętność selekcji informacji” – podkreśla się często ostatnimi czasy, iż nowe okoliczności, natłok informacji, sprawiają, że przyszłą pracę możemy nazwać „pracą w szumie” – stąd też tak cennymi cechami będą „umiejętność selekcji informacji, ich rangowania i priorytetyzacji, a także maksymalizacji zdolności poznawczych poprzez różnorodne narzędzia i techniki”.
9. „Wirtualna współpraca” – czyli umiejętność pracy z wykorzystaniem nowych technologii, umiejętność skutecznego osiągnięcia celów przy zachowaniu wysokiej jakości komunikacji, wykorzystując współpracę w wirtualnym środowisku¹¹⁶.

116 Strona internetowa: <http://youngpro.pl/artykuly/2/trendy-na-ryнку-pracy/154/10-umiejtnosci-przyszlosci-prognoza-na-2020-r>, stan na dzień 22.08.2018.

Człowiek wobec galopującego rozwoju technologicznego, zmian w systemie organizacji pracy czy też zmian gospodarczych oczekuje wsparcia na każdym etapie rozwoju. Nie tylko w momencie podejmowania ważnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Swobodne poruszanie się po rynku pracy, po instytucjach kształcących, kwestie godzenia życia zawodowego i rodzinnego stają się dla jednostki coraz bardziej skomplikowane. Często ulegają ewolucji, co nie sprzyja planowaniu i zaspokojeniu potrzeby bezpieczeństwa w aspekcie materialnym i mentalnym.

Podrozdział II Ramy Kwalifikacji, czyli prawo ułatwiający mobilność

Edukacja umożliwia zdobycie kwalifikacji, czyli uprawnień do wykonywania konkretnych zadań zawodowych, oraz rozwijanie umiejętności. Coraz częściej pracodawcy pytają głównie o to, co kandydat do pracy umie, a nie o to, jakie szkoły, studia czy kursy skończył. Posiadane kompetencje są rezultatem różnych dróg kształcenia formalnego i nieformalnego oraz zdobytego doświadczenia, do czego nawiązują Krajowe Ramy Kwalifikacji, kładące nacisk na opis struktury kwalifikacji w postaci efektów edukacyjnych dotyczących wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Umożliwia to identyfikację zdobytych kompetencji oraz rozpoczęcie prac nad systemem walidacji kompetencji nabytych poza formalnym systemem kształcenia.

Funkcjonujące od kilku lat w Polsce ramy kwalifikacji są terminem słabo znanym, zarówno uczniom szkolnictwa zawodowego, jak również osobom dorosłym. Należy uświadomić młodym osobom, jak ważna jest znajomość systemu nadawania kwalifikacji w naszym kraju i w całej Unii Europejskiej, ich porównywalność oraz jaki ma to wpływ na mobilność edukacyjno-zawodową.

Rynek pracy jest obecnie kwantyfikatorem oczekiwań wobec systemu edukacji, szczególnie edukacji zawodowej i szkolnictwa wyższego. Proces tranżycji

z edukacji na rynek pracy jest o wiele trudniejszy niż jeszcze kilkanaście lat temu, stąd też wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji, a obecnie funkcjonującej Polskiej Ramy Kwalifikacji. Krajowe Ramy Kwalifikacji dają zatem możliwość bardziej elastycznego zdobycia kompetencji oraz zwiększenia mobilności uczniów i absolwentów.

Krajowe Ramy Kwalifikacji (National Qualifications Framework) to opis wzajemnych relacji między kwalifikacjami, integrujący różne krajowe podsystemy kwalifikacji, służący większej przejrzystości, dostępności i jakości kwalifikacji, stworzony dla potrzeb rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego. W szczególności zawiera on opis hierarchii poziomów kwalifikacji; każda kwalifikacja jest umieszczona na jednym z tych poziomów. Każdemu z tych poziomów przyporządkowany jest odpowiadający mu poziom w Europejskich Ramach Kwalifikacji.

Główne założenia wprowadzania Krajowych Ram Kwalifikacji są następujące:

- „odejście od monopolu systemu edukacji formalnej w zakresie uzyskiwania kompetencji zawodowych;
- przejście od systemu edukacji zorientowanego na „nauczanie i treści kształcenia” do systemu zorientowanego na „efekty nauczania”;
- podniesienie mobilności ludzi w zakresie poszerzania własnych zasobów związanych z pracą zawodową;
- zwiększenie swobody instytucji edukacyjnych w zakresie programów kształcenia;
- wzajemne dostosowanie edukacji w krajach UE¹¹⁷;

¹¹⁷ Wołk Z., Zawodoznawstwo. Wiedza o współczesnej pracy, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 159.

- odejście od systemu edukacji opartej na treściach programowych do systemu edukacji opartej na efektach kształcenia i ich sprawdzalności;
- wykreowanie systemu sprzyjającego realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie – m.in. systemu walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- uelastycznienie systemu edukacji, m.in. stworzenie praktycznych możliwości szybkiego reagowania na nowe potrzeby społeczeństwa i rynku pracy;
- mobilność – poprzez stworzenie warunków ułatwiających uznanie w innych krajach, zwłaszcza w państwach członkowskich UE, kwalifikacji nadawanych w Polsce.

Polska Rama Kwalifikacji to opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających właściwym poziomom europejskich ram kwalifikacji na podstawie Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz. Urz. UE C 111 z 06.05.2008, s. 1). Efekty uczenia się zostały sformułowane za pomocą kategorii wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na poszczególnych poziomach.

Zmiany w kierunku dostosowania istniejących rozwiązań do systemu opartego na efektach uczenia się są już częściowo wdrożone. Od 2009 r. szkoły ogólnokształcące prowadzą edukację w oparciu o efekty uczenia się¹¹⁸, od 2011 r. są do tego

zobligowane szkoły zawodowe¹¹⁹ i uczelnie¹²⁰, a od 2012 r. wprowadzono zmiany dotyczące egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych¹²¹. Pod koniec 2015 r. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uchwalił Ustawę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Od tego momentu rozpoczął się nowy etap w rozwoju krajowego systemu kwalifikacji. Ustawa o ZSK wprowadziła inny niż dotychczas ład w tej dziedzinie – nie stworzyła nowych instytucji, ale określiła podstawowe zasady i standardy postępowania. W ustawie zostały określone role i zadania różnych podmiotów funkcjonujących w obszarze kwalifikacji oraz wzajemne relacje pomiędzy nimi. Istotą zawartych w ustawie o ZSK regulacji jest wprowadzenie zestawu spójnych rozwiązań systemowych dotyczących kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego oraz większa integracja różnych obszarów, w których nadaje się kwalifikacje. Ustawa wprowadza jednolitą terminologię, a także wspólne zasady dotyczące nadawania kwalifikacji i zapewniania ich jakości poza oświatą i szkolnictwem wyższym (analogiczne rozwiązania zostały w nich wprowadzone wcześniej). Przyjęte regulacje powinny się przyczynić do zwiększenia wiarygodności oraz zapewnienia porównywalności kwalifikacji nadawanych zarówno w Polsce, jak i za granicą¹²².

¹¹⁹ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2011 r. nr 205 poz. 1206.

¹²⁰ Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2011 r. nr 84 poz. 455.

¹²¹ Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 września 2012 roku w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, Dz. U. poz. 1117.

¹²² Słownik Zintegrowanego systemu Kwalifikacji, Wydawnictwo IBE, Warszawa 2016, s. 6.

¹¹⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół, Dz. U. z 2009 r. nr 4 poz. 977.

Zasadnicze rozstrzygnięcia przyjęte w ustawie o ZSK są następujące:

1. Do ZSK włączono z mocy prawa kwalifikacje nadawane w oświacie oraz w szkolnictwie wyższym (po ukończeniu studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz stopień naukowy doktora).
2. Do ZSK mogą być włączane także inne kwalifikacje nadawane w szkolnictwie wyższym (np. po ukończeniu studiów podyplomowych) oraz kwalifikacje nadawane poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego.
3. Kwalifikacje nadawane poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego włączają do ZSK ministrowie właściwi dla danych kwalifikacji.
4. Wszystkie kwalifikacje włączone do ZSK będą wpisywane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.
5. Każda kwalifikacja włączona do ZSK musi być opisana w sposób określony w przepisach i mieć przypisany poziom PRK (Polskiej Ramy Kwalifikacji).
6. Kwalifikacjom określonym w ustawie jako pełne poziom PRK przypisano w ustawie.
7. W przypadku pozostałych kwalifikacji przypisany poziom PRK wynika z porównania wymaganych dla danej kwalifikacji efektów uczenia się z charakterystykami poziomów w Polskiej Ramie Kwalifikacji.
8. Kwalifikację włączoną do ZSK nadaje się na podstawie pozytywnego wyniku sprawdzenia, czy osoba ubiegająca się o daną kwalifikację rzeczywiście osiągnęła wymagane efekty uczenia się.
9. Kwalifikacje włączone do ZSK mogą nada-

wać wyłącznie instytucje wskazane w przepisach prawa albo uprawnione przez ministra właściwego dla kwalifikacji.

10. Każda instytucja nadająca kwalifikacje włączone do ZSK jest objęta wewnętrznym i zewnętrznym zapewnianiem jakości, które są zgodne z odpowiednimi przepisami prawa.
11. Nadzór nad nadawaniem kwalifikacji i zapewnianiem jakości sprawują ministrowie właściwi dla danych kwalifikacji.
12. Funkcjonowanie zintegrowanego systemu jest koordynowane przez ministra koordynatora ZSK przy wsparciu Rady Interesariuszy ZSK¹²³.

Oprócz wprowadzenia Krajowych Ram Kwalifikacji do edukacji, od jej jakości wymaga się coraz więcej, szczególnie w aspekcie przygotowania zawodowego. Edukacja jest drogą „do pokonywania nowych problemów, drogą umożliwiającą zmiany i elastyczność w życiu indywidualnym i społecznym”¹²⁴, a co się z tym wiąże „edukacja musi przekształcić się w XXI wieku w kierunku, który pozwoli na realizację takich celów, które odpowiadają potrzebom człowieka”¹²⁵. Poziom wykształcenia społeczeństwa jest istotny dla rozwoju danego państwa, szczególnie w aspekcie gospodarczym, politycznym, kulturowym. Społeczeństwo wiedzy, do którego zmierzamy, to społeczeństwo oparte na potrzebie ciągłego podnoszenia kompetencji zawodowych, dostosowywania się do zmian poprzez edukację i ak-

¹²³ Tamże.

¹²⁴ Wołk Z., Zbieżność przygotowania do życia i pracy w warunkach płynnej rzeczywistości, [w:] Plewka Cz., Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie. Wydawnictwo Zapol, Szczecin-Koszalin 2013, s. 62.

¹²⁵ Bogaj M., Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategie edukacji dla przyszłości, [w:] Karpińska A., Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie, Wydawnictwo Trans Humana, Białystok 2003, s. 101.

tualizację już posiadanych umiejętności. Głównymi celami kształcenia w systemie szkolnym i poza nim powinno być:

- dostarczenie wiedzy niezbędnej do aktywnego i twórczego udziału w życiu społeczności współczesnego świata, wolnego od granic geograficznych i mentalnych;
- kształtowanie wartości ważnych dla pomysłnego funkcjonowania wolnego, demokratycznego społeczeństwa, takich jak tolerancja, poszanowanie praw, w tym praw mniejszości, umiowanie wolności, poczucie solidarności; kształtowanie wyobrażenia i poszanowanie idei dobra wspólnego;
- nauczanie w sposób odpowiednio wyważony umiejętności łączenia aktywnej współpracy i harmonijnego współdziałania w pracy, w rodzinie i społecznościach lokalnych z umiejętnością wyboru i stawiania własnych celów oraz ich realizacji;
- zdobycie umiejętności krytycznego myślenia;
- zdobycie umiejętności rozumienia i korzystania z informacji typowej i najczęściej pojawiającej się w życiu codziennym; w pracy, w szkole, w życiu publicznym i społecznościach lokalnych¹²⁶.

System edukacji, także edukacji zawodowej, w ostatnich latach lepiej przygotowuje swoich absolwentów do wykonywania określonych czynności zawodowych. Kształci już częściowo na potrzeby rynku pracy. Niestety kooperacja na linii system edukacji – rynek pracy nadal nie jest wystarczająca, szczególnie w aspekcie doty-

czącym większego udziału zajęć praktycznych w programach kształcenia i współtworzenia owych programów przez pracodawców. Powiązanie świata edukacji ze światem pracy jest możliwe poprzez podejmowanie wspólnych przedsięwzięć na rzecz idei edukacji dla rynku pracy. Obecnie partnerstwo pracodawców i instytucji kształcących jest praktykowane głównie jako forma reklamy, bez bezpośredniego przełożenia na konkretne rozwiązania.

Edukację, szczególnie jej jakość, należy rozpatrywać w znacznie szerszym kontekście odnoszącym się do odpowiedzialności za losy swoich absolwentów. Placówek oświatowych, których głównym celem jest zdobycie ucznia, studenta, słuchacza – w ostatnich latach przybyło. Nie idzie za tym gruntowne przygotowanie młodego człowieka do wkroczenia na rynek pracy, co jest obowiązkiem osób i instytucji kształcących. Sprzyjają temu Krajowe Ramy Kwalifikacji, które są skoordynowane ze standardami europejskimi i dają możliwość większej konkurencyjności na europejskim rynku pracy, który bez względu na opór już za kilka lat będzie pełen multikulturowości, bez granic i ograniczeń.

Edukacja przygotowująca młodego człowieka do dorosłego życia powinna zmierzać nie tylko do rozwoju intelektualnego czy też moralnego jednostki, ale także mieć na uwadze przyszłość zawodową człowieka i całego społeczeństwa, w tym rozwój gospodarczy, bo to edukacja determinuje postęp. „Dzięki wprowadzonej Polskiej Ramie Kwalifikacji dyplomy będą potwierdzać rzeczywiste kompetencje absolwentów. Możliwe będzie więc potwierdzenie własnych kompetencji uzyskanych w sposób pozaformalny (szkolenia, kursy, np. e-learningowe) lub nieformalny (np. w życiu codziennym lub w pracy). Dzięki temu każdy, kto będzie szukał pracy w Europie, będzie w stanie przedstawić swoje kwalifikacje w sposób zrozumiały dla potencjalnych pracodawców. Kwalifikacje będą nadawane przez wiele podmiotów, np. szkoły, okręgowe

¹²⁶ Por. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Program „Edukacja dla Rozwoju”, strona internetowa www.rpo.gov.pl/pliki/1139860491.DOC, dostęp online 18.09.2018.

komisje egzaminacyjne, uczelnie, pracodawców, czy organizacje pozarządowe. W związku z tym konieczne jest zapewnienie przejrzystości i wiarygodności nadawanych kwalifikacji, a także jednolite zarządzanie całym systemem. Powstanie więc krajowy rejestr, którego celem będzie zbieranie w elektronicznej formie wszystkich kwalifikacji nadawanych i rejestrowanych w Polsce. Każda rejestrowana kwalifikacja będzie przypisana do odpowiedniego poziomu w Polskiej Ramie Kwalifikacji i odpowiednio odniesiona do odpowiednika europejskiego. Procedury, oceny i uznawania osiągnięć osób uczących się będą oparte na efektach uczenia się, które określają, co posiadacz dyplomu wie, rozumie i potrafi zrobić. System edukacji ma zachęcać do kształcenia się przez całe życie, a różne ścieżki kształcenia będą traktowane tak samo. Powstanie więc profesjonalny system uznawania kompetencji nabytych poza formalnym systemem edukacji¹²⁷. Obecnie „(...) o miejscu człowieka w społeczeństwie, o jego społeczno-zawodowym statusie decyduje wykształcenie, a w szczególności edukacja uniwersytecka, to wydaje się oczywiste, stanowi ona najprostszą i najszybszą drogę do najlepszych miejsc na rynku pracy, najlepiej płatnych i prestiżowych stanowisk, że jest głównym czynnikiem ruchliwości społecznej”¹²⁸. Nie jest to możliwe bez wysokiej jakości kształcenia, bo tylko taka edukacja jest edukacją przyszłości. Posiadanie wykształcenia, szczególnie wykształcenia wyższego, jest dla wielu osób gwarancją znalezienia zatrudnienia, jak również szansą na lepsze wynagrodzenie, wyższą jakość życia. Taką szansę stwarza kształcenie na potrzeby rynku pracy, czyli nabycie kompetencji pozwalających na rozwój i sukces zawodowy.

Polska Rama Kwalifikacji pozwala porównywać wiedzę i umiejętności – porządkuje system,

¹²⁷ Pokrzycka L., Kwalifikacje po europejsku, „Nowa Szkoła” 2013, nr 5, s. 40-41.

¹²⁸ Cybal-Michalska A., Młodzież akademicka a kariera zawodowa, Wyd. Impuls, Kraków 2013, s. 21.

w którym funkcjonują obok siebie kwalifikacje nadawane przez szkoły i uczelnie oraz nadawane przez firmy szkoleniowe i instytucje branżowe. Każdy pracodawca w Unii Europejskiej ma szansę na porównanie kwalifikacji przyszłych pracowników, bez względu na kraj pochodzenia czy też system edukacji, w którym kandydat pobierał kształcenie. Rozszerza to znacznie możliwości, zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej, a przede wszystkim ułatwia mobilność zawodową Europejczyków.

W polskim systemie kwalifikacji wyróżnione są kwalifikacje „pełne” i „częstkowe”. Przykładem kwalifikacji pełnej może być np. matura lub licencjat, a częściowej np. znajomość programowania stron internetowych, specjalizacja w dziedzinie kulinarnej, ogrodniczej, kosmetycznej czy budowlanej.

W systemie – obok kwalifikacji zdobywanych w oświacie i szkolnictwie wyższym – znajdują się też kwalifikacje rynkowe i kwalifikacje uregulowane. Kwalifikacje rynkowe to kwalifikacje częściowe, nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się w drodze decyzji ministra odpowiedzialnego za dany obszar na zasadzie swobody działalności gospodarczej. Kwalifikacje uregulowane to kwalifikacje częściowe, ustanowione odrębnymi przepisami (poza formalną edukacją), których nadawanie odbywa się w drodze decyzji ministra odpowiedzialnego za dany obszar na zasadach określonych w tych przepisach.

Gdy ktoś uzyska pełną kwalifikację na danym poziomie, będzie mógł ubiegać się o kolejną kwalifikację pełną na wyższym poziomie. Każdemu poziomowi kwalifikacji towarzyszy opis efektów uczenia się na tym poziomie w kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Charakterystyki wybranych poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji będą mogły być rozwijane za pomocą Sektorowych Ram Kwalifikacji uwzględniających specyfikę danej branży.

Poziomy kwalifikacji będą umieszczane na świadectwach, dyplomach i certyfikatach. Umożliwi to łatwiejsze identyfikowanie i porównywanie kwalifikacji zawodowych. Dzięki temu osoba starająca się o pracę, zarówno w kraju, jak i za granicą, będzie mogła posługiwać się dokumentami, które będą wiarygodne dla potencjalnego pracodawcy. Z kolei pracodawca będzie miał pełną informację o wiedzy i umiejętnościach pracownika.

Polska Rama Kwalifikacji jest elementem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Tworzy go właśnie Polska Rama Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, będący publicznym rejestrem ewidencjonującym nadawane w Polsce kwalifikacje zawodowe. Docelowo ma zawierać komplet informacji o wszystkich kwalifikacjach możliwych do zdobycia w Polsce. Prowadzi go Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w oparciu o system teleinformatyczny.

Institucje edukacyjne, w szczególności ośrodki kształcenia ustawicznego, szkolnictwo zawodowe, są elementami pewnego systemu, podlegającym czynnikom zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym. Rynek pracy, system pomocy społecznej, publiczne służby zatrudnienia, gospodarka – elementy te zależą od siebie, zależą od działania systemu edukacji, a jednocześnie kształtują potrzeby związane z kształceniem, stawiają nowe wyzwania i oczekiwania. Ramy Kwalifikacji wpisują się w ten system i stają się istotnym elementem wspomagającym system kształcenia, a tym samym podmioty wchodzące na rynek pracy, szczególnie osoby młode w okresie tranzycji.

Kwalifikacje, kompetencje, wiedza i umiejętności – wszystkie te pojęcia, choć nie stanowią synonimów, sprowadzają się w konsekwencji do wartości, wartości pracownika, miejsca jednostki na rynku pracy, rekrutacji i selekcji, oceny. Czynniki warunkujące posiadanie pracy lub też jej brak są obecnie bardziej skomplikowane

niż jeszcze kilkanaście lat temu. Nie wystarczy bowiem już dyplom, nawet renomowanej państwowej uczelni (choć na pewno są wyjątki), aby znaleźć pracę. Jednostka jest dziś oceniana przez pryzmat tego, czym obecnie dysponuje, ale również jak jej potencjał może się w przyszłości rozwinąć i czy w ogóle może. Stąd też system kształcenia na każdym szczeblu nie może już „tylko” uczyć, powinien ukształtować człowieka, który dzięki posiadanym zasobom będzie potrafił je w przyszłości wykorzystać i rozwijać. Wprowadzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji, a dzięki temu reforma kształcenia – mają się przyczynić do powiązania rynku pracy z systemem edukacji, a tym samym podniesienia wartości absolwentów na rynku pracy, niejako ukształtowania nowego pracownika, ale i nowej jednostki, która poradzi sobie z ciągłymi zmianami i będzie do nich przygotowana.

Praca, jej charakter zmieniły się w ciągu ostatnich dwudziestu lat i jest to proces, który się nie zatrzyma. Czynności zawodowe ujęte w opisach stanowisk pracy są coraz bardziej zorientowane na rozwiązania technologiczne i uzależnione od rozwoju owej technologii. Oprócz przemian procesu pracy, ewolucji ulegają warunki pracy, szczególnie dotyczące wzajemnych zobowiązań pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, coraz częściej krótkoterminowych i elastycznych. Zmiany te wyznaczają nową jakość w kształceniu i przygotowaniu młodego człowieka do pracy zawodowej. Sprostanie wyzwaniom rynku pracy jest coraz trudniejszym zadaniem stojącym przed edukacją i jednostką. Skala bezrobocia absolwentów, szczególnie studiów wyższych, jest wysoka i wymaga interwencji na poziomie krajowym, ale również jednostkowym, bo w dużym stopniu to podejście do planowania indywidualnej kariery zawodowej i jakość edukacji powinny się zmienić. Ramy Kwalifikacji, które „pokazują drogę różnicowania systemu kształcenia, tak aby każdy uczeń, student mógł zdobywać wiedzę, umiejętności i postawy niekoniecznie w taki sam sposób. Staje się to niezwykle ważne w czasach, gdy umiejętność planowania własnego rozwoju edukacyjno-zawodo-

wego często decyduje o przyszłości na rynku pracy. Należy dostrzec obecnie duże zmiany w oczekiwaniach wobec systemu kształcenia. Przekazywanie wiedzy, które obecnie dominuje nie może stanowić istoty systemu edukacji. Pod pojęciem wykształcenia, kwalifikacji powinno kryć się uzyskanie konkretnych efektów kształcenia, szczególnie jeśli młodzi ludzie mają sprostać wymaganiom rynku pracy¹²⁹.

„Polski rynek pracy wykazuje wielorakie, często wykluczające się cechy i właściwości, ale jednocześnie jest rynkiem bardzo dynamicznym, w coraz większym stopniu odzwierciedlającym tendencje charakterystyczne dla europejskich rynków pracy. Można z dużym prawdopodobieństwem zakładać, że prognozy dotyczące jakości rynku pracy XXI wieku, zawodów i struktury zatrudnienia, będące wynikiem różnorodnych analiz podejmowanych w wielorakich środowiskach naukowych, na polskim rynku pracy również się ujawnią. Wyzwania rynku pracy XXI w. nakładają obowiązek podjęcia odpowiednich działań w różnorodnych zakresach i dziedzinach: społecznych, ekonomicznych, prawnych, politycznych, a przede wszystkim edukacyjnych. Przed edukacją, poradnictwem zawodowym, pojawiają się złożone problemy i nowe zagadnienia. Wobec edukacji dorośli formułują oczekiwania nie tylko dotyczące zdobycia określonej wiedzy, zdobycia kwalifikacji, ale też uzyskania zawodu dającego szansę na rynku pracy i możliwość własnego rozwoju. To edukacja właśnie staje się w pewnym stopniu odpowiedzialna za losy zawodowe i miejsce na rynku pracy”¹³⁰

Edukacja przygotowująca młodego człowieka do dorosłego życia, powinna zmierzać nie tylko do rozwoju intelektualnego czy też moralnego jednostki, ale także mieć na uwadze przyszłość zawodową człowieka i całego społeczeństwa, w tym rozwój gospodarczy, bo to edukacja de-

terminuje postęp. „Dzięki wprowadzonej Polskiej Ramie Kwalifikacji dyplomy będą potwierdzać rzeczywiste kompetencje absolwentów. Możliwe będzie więc potwierdzenie własnych kompetencji uzyskanych w sposób pozaformalny (szkolenia, kursy, np. e-learningowe) lub nieformalny (np. w życiu codziennym lub w pracy). Dzięki temu każdy, kto będzie szukał pracy w Europie, będzie w stanie przedstawić swoje kwalifikacje w sposób zrozumiały dla potencjalnych pracodawców.

W dłuższej perspektywie czasowej rozwój kompetencji zgodny z oczekiwaniami rynku pracy, co m.in. zakłada wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji, przyniesie każdej stronie wymierne korzyści:

- zmniejszenie liczby osób biernych zawodowo;
- większe zyski pracodawców i całej gospodarki;
- zwiększoną wydajność i jakość pracy, a co się z tym bezpośrednio wiąże – mniejsze koszty pracy;
- szybszy proces tranzykcji ze świata edukacji na rynek pracy;
- łatwiejszy proces zmiany pracy;
- zwiększoną mobilność zawodową.

Wyzwania, przed którymi stają obecnie młodzi ludzie, wymuszają na nich wzrost aktywności zarówno pod względem intelektualnym, afektywnym, jak i psychomotorycznym. Wyzwania te sprawiają, że edukacja powinna przygotowywać ludzi do twórczego działania, rozwijać w nich świadomość własnych możliwości, rozbudzać poczucie odpowiedzialności za własne decyzje i postępowanie. W warunkach współczesności jedną z sił napędowych przemian społecznych jest rozwój nauki i techniki, a nowy model pozyskiwania wiedzy zakłada daleko posuniętą spe-

¹²⁹ Por. Duda W., Krajowe Ramy Kwalifikacji i ich konsekwencje dla rynku pracy, [w:] Plewka Cz., Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie, Wydawnictwo Zapol, Szczecin 2013, s. 221

¹³⁰ Stopińska – Pajak A., Edukacja dorosłych ..., s. 46

cializację, jak i gotowość do elastyczności, kreatywności i indywidualności. Wzbudza to chęć ustawicznego dokształcania się, otwartość na innowacje i potrzebę informacji¹³¹. Aby nadażyć za przemianami, trzeba się nieustannie uczyć, i to przez całe, również dorosłe życie. To właśnie jest cechą współczesnej edukacji, która w XXI wieku musi być edukacją globalną¹³². Edukacja jest powszechnie uznana za główną siłę sprawczą społecznego i gospodarczego rozwoju. Rozwój zasobów ludzkich może następować tylko w wyniku ustawicznej edukacji¹³³. Gwarancja zatrudnienia na całe życie przestaje być możliwa, co powoduje konieczność kształcenia ustawicznego i nowej organizacji kształcenia. Należy przekonać ogół społeczeństwa o znaczeniu uczenia się przez całe życie i nieustannym podnoszeniu swoich kwalifikacji i umiejętności, a poza tym, że edukacja musi przekształcić się w XXI wieku w kierunku, który pozwoli na realizację takich celów, które odpowiadają potrzebom człowieka¹³⁴. Młode osoby muszą być zatem przygotowane na konieczność pracy w niewyuczonym zawodzie i dość wczesny proces reorientacji zawodowej. Elastyczność w tym zakresie w niektórych przypadkach jest jedynym sposobem na znalezienie pracy. Młodzież powinna przystosować się do bieżących oczekiwań pracodawców.

¹³¹ Por. Parzęcki R., *Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2003, s. 8.

¹³² Karney J.E., *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo WSH, Pułtusk 2004, s. 251.

¹³³ Bednarczyk H., *Rozwój ustawicznej edukacji zawodowej – główne zadania polskiej pedagogiki pracy*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak I., *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony racy*, Wydawnictwo ITE, Radom 2004, s. 44.

¹³⁴ Za Bogaj M., *Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategie edukacji dla przyszłości*, [w:] Karpińska A., *Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie*, Wydawnictwo Trans Humana, Białystok 2003, s. 101.

Niezbędna jest aktywność, ciągłe doskonalenie własnej osoby i odwaga w dokonywaniu zmian. Jednostka musi posiadać nie tylko rozległe kompetencje do nabywania nowych umiejętności, ale przede wszystkim mieć szansę na rozwój dotychczas zdobytych kwalifikacji. Osiągnięcie poszczególnych poziomów kwalifikacji pozwoli na bezbolesną i stopniową reorientację zawodową, oczywiście jeśli będzie ona konieczna. Zmieniające się wymagania rynku pracy oraz utrzymujące się zjawisko bezrobocia wymuszają na jednostce kreowanie kariery i sporządzanie indywidualnych planów. W dobie znaczących przeobrażeń kulturowych, społecznych i ekonomicznych młodzi ludzie coraz częściej odczuwają niepokój związany z własną przyszłością. Obserwując otaczającą ich rzeczywistość, starają się odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób osiągnąć zamierzone cele, jakie podjąć działania, w jakim kierunku? Jednostka nie jest w stanie przewidzieć, jakie tendencje i oczekiwania pracodawców będą przeważać za kilka lat, ale system edukacji może i powinien jej pomóc przygotować się do zmian, zachęcić i uświadomić, jak istotne jest ciągłe doskonalenie, planowanie kariery zawodowej, szukanie alternatyw i nowych dróg rozwoju. Świat pracy różni się zdecydowanie od świata edukacji. Młody człowiek musi być przygotowany do zmian, jakie czekają go po podjęciu zatrudnienia. Wiedza teoretyczna zdobyta na szczeblu edukacji powinna zostać właściwie spożytkowana do wykonywania zadań praktycznych w miejscu pracy. Istniejący obecnie system edukacji na poszczególnych poziomach zakładał jeden, wzorcowy system kształcenia, nie uwzględniając koniecznej elastyczności. Zdobywanie kwalifikacji, na które składają się poszczególne efekty uczenia się, nie będzie musiało już bowiem przebiegać według jednej, wzorcowej ścieżki kształcenia. To od ucznia będzie zależało, w jaki sposób osiągnie efekt, jaki moduł wybierze, a tym samym pokieruje swoim rozwojem. Krajowe Ramy Kwalifikacji niejako pokazują drogę różnicowania systemu kształcenia, tak aby każdy uczeń

mógł zdobywać wiedzę, umiejętności i postawy niekoniecznie w taki sam sposób. Staje się to niezwykle ważne w czasach, gdy umiejętność planowania własnego rozwoju edukacyjno-zawodowego często decyduje o przyszłości na rynku pracy.

Również kształcenie na poziomie szkół zawodowych odpowiada potrzebom rynkowym. Szczególnie należy zwrócić uwagę na wprowadzenie następujących zmian:

- nowa podstawa programowa;
- nowa forma egzaminów zawodowych;
- nowa struktura szkolnictwa zawodowego.

Mobilność edukacyjna jest bardzo wspierana na gruncie pojawiających się przepisów prawa dotyczących kwalifikacji zawodowych. Wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji, opartych na Europejskich Ramach Kwalifikacji, to zdecydowany krok ułatwiający podjęcie decyzji o pobieraniu kształcenia poza granicami

kraju. Europejskie Ramy Kwalifikacji, oparte na ośmiu poziomach kwalifikacji, nie tylko promują mobilność pomiędzy systemami kształcenia wszystkich krajów Unii Europejskiej. Są również dowodem, iż niezależnie od geografii, polityki, religii ludzie mogą i powinni się wspólnie uczyć, wymieniać doświadczenia, poprzez niwelowanie różnic i promowanie podobieństw.

Kwalifikacje, jakie jednostka uzyskuje po zakończeniu procesu edukacji, to nie tylko potwierdzenie ukończenia określonego kierunku studiów, ale przede wszystkim poświadczenie posiadania wiedzy, umiejętności i kompetencji. Jest to ważne nie tylko dla absolwenta, ale także dla pracodawców, oczekujących konkretnych umiejętności. Na każdym poziomie edukacji, już w przedszkolu, młody człowiek powinien być wyposażony w umiejętności, które pomogą mu wejść na rynek pracy. Proces przejścia do świata pracy, w którym na jednostkę czeka szereg zmian społecznych, gospodarczych, wymaga posiadania określonych kompetencji, ale przede wszystkim osobowości poszukującej, chcącej ciągle się uczyć i zmieniać.



ý

ś

ń

ą

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

**Zmiany, czyli przygotowujemy
młodzież do mobilności
edukacyjno-zawodowej**

Rozdział

1

Doradztwo edukacyjno-zawodowe jest obecnie ważnym obszarem działań w systemie kształcenia zawodowego. Ma wpływ na rozwój kariery zawodowej jednostki, odniesienie sukcesu na rynku pracy. Waga wyborów edukacyjno-zawodowych młodych ludzi jest niezwykle istotna¹³⁵. W wielu krajach Unii Europejskiej dąży się do tego, aby opracować systemy mające na celu pomoc młodym osobom w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych. Dziś do zadań z tego zakresu dochodzi także promowanie wśród uczniów mobilności, jako obszaru działań, które determinują przebieg kariery i kształcenia. Doradztwo zawodowe wychodzi naprzeciw potrzebom jednostkowym oraz społecznym.

Ważne jest zaprojektowanie i wdrożenie systemu zapewnienia odpowiedniej jakości kształcenia, obejmującego wszystkie aspekty związane z procesem zarządzania i planowania kariery zawodowej¹³⁶, w tym także mobilności edukacyjno-zawodowej. Cele szczegółowe to przede wszystkim:

- tworzenie systemów informacji zawodowej oraz zapewnianie stałych i pełnych usług przez całe życie szerokiemu gronu odbiorców;
- wszechstronny rozwój jednostki, ukierunkowany na przygotowanie jej do aktywnego uczestniczenia w społeczno-ekonomicznym życiu państwa;
- zrozumienie przez dzieci i młodzież zjawisk i zmian ekonomicznych;

- zdobycie przez jednostkę umiejętności znalezienia własnego miejsca w danych warunkach gospodarczych i na zmieniającym się rynku pracy;
- początkowe przygotowanie do pracy poprzez przekazanie informacji związanych z pracą: na temat krajowego i lokalnego rynku pracy, odkrywania i rozwijania indywidualnych kwalifikacji związanych z zatrudnieniem, typów zawodów i umiejętności zawodowych, wyboru ścieżki kariery;
- kształtowanie postawy rzetelności w pracy i własnej działalności gospodarczej;
- rozwijanie umiejętności komunikacyjnych i pracy w grupie;
- rozwijanie umiejętności aktywnego szukania pracy i odpowiedniego wyboru kariery;
- tłumaczenie mechanizmów gospodarki rynkowej;
- tłumaczenie zasad prowadzenia przedsiębiorstwa;
- poznanie specyfiki gospodarek europejskich i światowych;
- odpowiadanie na wyzwania edukacyjne związane ze starzeniem się populacji w Europie;
- pomoc w zapewnianiu osobom dorosłym ścieżek poprawy ich wiedzy i kompetencji;
- poprawa metod dydaktycznych oraz zarządzania organizacjami edukacji dorosłych;
- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy pomiędzy organizacjami zajmującymi się edukacją dorosłych w Europie;

¹³⁵ Szerzej na temat: Jabłońska I., Studenci wobec wyzwań współczesnej rzeczywistości a proces auto-edukacji, [w:] Edukacja nr 3/2002, s. 80-81; Ryk A., Hierarchia wartości młodzieży polskiej i włoskiej. Próba porównania, [w:] Edukacja nr 3/2002, s. 41 i nast.

¹³⁶ Cyt. Zeszyt dobrych praktyk dotyczących wewnętrznego zapewnienia jakości kształcenia w uczelniach, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2013, s. 13, dostęp online: 10.09.2018.

- skorelowanie systemu edukacji z rynkiem pracy¹³⁷.

Każdy uczeń podejmuje wybory edukacyjno-zawodowe w inny sposób. Jednym owe wybory przychodzą z łatwością (co wynika z ich samoświadomości, wiedzy, ale również wsparcia np. rodziny), dla innych wybór określonej szkoły, profilu kształcenia, a w dalszej perspektywie zawodu, kojarzy się z wielkim trudem, wyzwaniem, czasem nawet wzbudza paraliżujący lęk. Młodzi ludzie na ogół są bowiem świadomi faktu, iż wybory edukacyjno-zawodowe niosą z sobą poważne konsekwencje. Kiedy zatem nie są ich pewni – czują zagubienie i poczucie dezorientacji. Powyższe zadania i obszary powinny być realizowane nie tylko przez doradców zawodowych i pedagogów, ale także nauczycieli. Szczególnie jest to istotne w przypadku kształcenia zawodowego.

Podrozdział I Wprowadzenie uczniów w świat mobilności edukacyjno-zawodowej

Sytuacja zarówno na polskim, jak i europejskim rynku pracy zdecydowanie się poprawia, a tym samym sprzyja poszukiwaniom nowej pracy, nowego stanowiska. Daje również coraz szersze możliwości rozwoju kariery zawodowej poza granicami kraju, kształcenia się w całej Unii Europejskiej. Podjęcie jednak tego ważnego kroku jest możliwe, jeżeli człowiek jest gotowy do zmiany, jest mobilny zarówno w obszarze edukacji, jak i pracy. Ważną funkcję w procesie przygotowania młodych ludzi do mobilności edukacyjno-zawodowej pełnić powinna szkoła (i realizowane w niej doradztwo). To szkoła odgrywa kluczowe znaczenie w kontekście przygotowania przyszłych absolwentów do pełnienia przez nich w przyszłości ról zawodowych

¹³⁷ Por. Poradnictwo zawodowe w kształceniu obojętnym w Europie, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2010, s. 152-153.

(zaopatrzenie w niezbędną wiedzę i umiejętności), jak również do wkroczenia na rynek pracy (rozwijanie umiejętności poszukiwania pracy, autoprezentacji itd.).

Przystępując do pracy z uczniem w obszarze mobilności edukacyjno-zawodowej, należy zwrócić uwagę przede wszystkim na jego:

- gotowość do zmiany;
- gotowość do doskonalenia się;
- gotowość do ciągłego poszerzania własnych kwalifikacji i kompetencji;
- gotowość do przekwalifikowania się;
- dostosowanie do wymogów pracodawcy.

Wskazówka dydaktyczno-metodyczna:

Powyższe obszary są swoistego rodzaju podstawą do dalszej pracy z uczniem w obszarze mobilności oraz osiągnięcia celów zawodowych, celów edukacyjnych.

Zmiana, czyli jak przestać się bać nieznanego.

Strach przed tym, co nieznanne, przed każdą zmianą, w tym szkoły, zawodu, przyjęcie zupełnie nowego celu, to normalne uczucie towarzyszące każdemu człowiekowi. Poczucie zagrożenia na pewno występuje także wśród uczniów, którzy chcą coś zmieniać w swojej przyszłości edukacyjno-zawodowej, lub też wkroczyć za chwilę na rynek pracy. Podejmują wtedy pierwszy staż, wyjeżdżają zdobyć nowe doświadczenia zawodowe. Warto w tym momencie pomóc młodemu człowiekowi oswoić się z pierwotnym lękiem i zaakceptować fakt, iż to zapewne nie pierwsza i nie ostatnia zmiana w jego życiu, nie tylko zawodowym.

Jak pomóc uczniom w przygotowaniach do zmiany?

- Podczas rozmowy z uczniem należy przede wszystkim nawiązać do informacji zawartych w części teoretycznej i spróbować przekazać podstawową informację: ZMIANY W ŻYCIU ZAWODOWYM, W ŚCIEŻCE EDUKACYJNEJ, SĄ WYMOGIEM NASZYCH CZASÓW I NALEŻY BYĆ DO NICH JAK NAJLEPIEJ PRZYGOTOWANYM.

Wskazówka dydaktyczno-metodyczna:

Zmiana nie zawsze uczniom kojarzy się pozytywnie, dlatego też należy ich zachęcić do refleksji nad korzyściami z niej. Warto w tym celu wykorzystać poniższe ćwiczenie.

Proponowane ćwiczenie:

Można poprosić uczniów o opisanie jednego dnia pracy w zawodzie, w którym np. obecnie się kształcą, lub też zawodzie, który wykonują ich rodzice. Ważne jest, aby opis dotyczył dalekiej przeszłości, w której nie było nowoczesnych technologii, rozwiniętej komunikacji oraz dostępu do narzędzi, maszyn. Uczniowie następnie wskazują na zalety zmian zachodzących w otaczającej rzeczywistości, uzupełniając poniższą tabelkę.

ŚWIAT BEZ ZMIANY I ROZWOJU	ZMIANY
np. wykonywanie czynności zawodowych bez dostępu do Internetu	np. szybki dostęp do niezbędnych informacji

- Młody człowiek podejmujący decyzję, która wprowadza lub też może wprowadzić duże zmiany w jego życiu, musi być przede wszystkim świadomy, iż ZMIANA niekoniecznie zawsze przynosi tylko pozytywne następstwa. Warto zaproponować rozpisanie plusów i minusów będących konsekwencjami zmiany, nawet w najprostszej tabeli.

Wskazówka dydaktyczno-metodyczna:

Rozpisanie obaw nie tylko pozwala na oswajanie lęku, ale także jest swoistego rodzaju planem na ewentualne porażki, bo wskazuje, iż uczeń jest ich świadomy.

Przykładowe ćwiczenie

Co może mi przynieść zmiana?

Pozytywne konsekwencje zmiany	Negatywne konsekwencje zmiany

- Interesującą techniką, którą można zastosować, szczególnie w pracy z osobą oporną na zmianę, jest technika paradoksu. Bardzo rzadko doceniana i wykorzystywana w pracy doradczej, a przynosi wiele korzyści. Uczeń jest proszony o napisanie lub też opowiedzenie najgorszego scenariusza, który może przynieść nadchodząca zmiana. Takie ćwiczenie pozwala nie tylko na uświadomienie najgłębszych lęków, ale skłania do refleksji nad nimi i sprzyja oswojeniu z czekającymi zmianami.
- Prostym ćwiczeniem mogącym pomóc w akceptacji zmiany jest bazowanie na pozytywnych doświadczeniach jednostki. Każdy z nas, zapewne również uczeń, z którym rozmawiamy, doznał w swoim życiu jakiejś zmiany, niekoniecznie związanej z edukacją czy też pracą, ale np. narodzinami rodzeństwa. Warto odwołać się do tych wspomnień i uświadomić uczniowi, że wtedy również bał się zmiany. A jednak dał sobie z nią świetnie radę i zapewne z każdą kolejną będzie podobnie. Jeśli nie – zawsze jest plan awaryjny, albo można go przygotować.

Uczyć trzeba się całe życie, czyli zachęcamy do dalszego kształcenia

Młode osoby, które są podmiotami edukacji, uczestniczą w niej aktywnie, nie zawsze mają świadomość, iż po zakończeniu obowiązkowej edukacji ich „przygoda” ze zdobywaniem wiedzy nie może i nie powinna się zakończyć. Nie stanowi to tylko wymogu rynku pracy, jest elementem mobilności zawodowej, ale przede wszystkim daje szansę każdej jednostce na długoletnią aktywność umysłową, a więc i aktywność życiową.

PAMIĘTAJMY:

W dużym stopniu stosunek młodego człowieka do kształcenia ustawicznego jest uzależniony od doświadczeń edukacyjnych na poziomie szkoły podstawowej czy też zawodowej, na studiach wyższych. Każdy nauczyciel, dyrektor szkoły musi kształtować pozytywny obraz edukacji, gdzie uczeń jest podmiotem, a wiedza narzędziem do sukcesu.

Doradca zawodowy, pedagog, nauczyciel, którzy pracują z uczniem i chcą podnieść jego świadomość znaczenia kształcenia ustawicznego, powinni nie tylko skupić się na „potędze”, jaką daje wiedza, ale również wskazać jej praktyczne zastosowanie, także w obszarze mobilności edukacyjno-zawodowej.

Zagadnienia do omówienia z tego obszaru to przede wszystkim:

- Wiedza jako wyznacznik sukcesu zawodowego w każdym zawodzie, niezależnie od tego, czy jest to zawód zaliczany do tzw. fizycznych, czy też umysłowych. Ciągłe podnoszenie kwalifikacji, nabywanie nowych umiejętności zawsze daje szansę na zwiększenie wynagrodzenia oraz jest doceniane przez pracodawców. Warto zmotywować ucznia do zaplanowania najbliższej ścieżki doksztalcenia, niekoniecznie formalnego, znaleźć z nim obszar, w którym chciałby poszerzyć swoją wiedzę, być może poprzez samokształcenie, kursy e-learningowe itp.

Wskazówka dydaktyczno-metodyczna:

Zachęcając ucznia do ciągłego zdobywania nowej wiedzy, można posłużyć się dobrymi przykładami z tego zakresu, korzystając z doświadczeń osób, które odniosły sukces zawodowy, sportowy itp.

Przykładowe ćwiczenie

Korzystając z dostępnych zasobów internetowych lub też prasy, szczególnie takich tytułów jak: *Coaching, Sukces, Business Magazine*, należy zapoznać uczniów z wywiadem udzielonym przez osobę odnoszącą sukcesy w danej dziedzinie. Ich zadaniem będzie wskazanie kilku czynników decydujących o zdobyciu określonych celów.

Przykładowe pytania do dyskusji:

Co zrobić, aby osiągnąć sukces zawodowy?

Czy są informacje, wiedza, której Wam brakuje?

Czy wiecie, jak ją zdobyć?

Co zyskujemy ciągle poszerzając swoją wiedzę?

- Wiedza jako determinant jakości życia, rozwoju kontaktów towarzyskich.

Przykładowe pytania do dyskusji:

Czy byliście kiedyś w sytuacji towarzyskiej, koleżeńskiej, w której brak wiedzy na określony temat sprawił, że poczuliście się źle?

Czy znacie osoby, które imponują Wam wiedzą?

Czy zdobywanie wiedzy zawsze musi być trudne?

- Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym jako konieczność w świecie zmiany, szczególnie w obszarze nowoczesnych technologii. To właśnie na przykładzie rozwoju dostępu do Internetu, urządzeń przecho-wujących i udostępniających dane najbardziej jest widoczna szybkość i jakość postę-pujących przemian.

Przykładowe pytania do dyskusji:

Co kilka lat temu najczęściej robiliście w swoich komputerach, a co robicie obecnie?

Co w ostatnich latach zmieniło się w zawodzie, który chcecie wykonywać?

Jak Waszym zdaniem będzie wyglądał świat za 20 lat w aspekcie rozwoju technologii, Internetu?

Przykładowe ćwiczenie

Ciekawym ćwiczeniem dla uczniów może być znalezienie informacji, zdjęć dotyczących zawodu, w którym się kształcą. Warto ich poprosić, aby zbudowali historię tego zawodu, skupiając uwagę na zmianach zachodzących w obszarze wykonywanych czynności, zakresu obowiązków, wykorzystywanych narzędzi, może również nazwy samego zawodu. To pomoże im uświadomić sobie, jak wiele zmian już zaszło i zapewne na ile zmian muszą się przygotować.

- Wiedza jako zabezpieczenie przyszłości, zarówno zawodowej, jak i związanej z życiem osobistym, społecznym.

Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Powyższe tematy do przedyskutowania z uczniami można poruszać zarówno na zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego, jak też każdego innego przedmiotu, szczególnie zawodowego, gdzie w prosty sposób można przedstawić ewolucję zawodu na konkretnym przykładzie.

Przykładowe ćwiczenie

*Czasami bardzo trudno jest przekonać młode osoby do traktowania zdobywania nowej wiedzy jako działania, które zabezpieczy ich przyszłość i może sprawić im przyjemność, dać satysfakcję. Uczyć się należy przede wszystkim dla siebie, dla własnego rozwoju. Warto zadać uczniom podstawowe pytanie: **Po co się uczymy?** – może być to w formie np. burzy mózgów. Każdy uczeń wskazuje kilka przykładów, które świadczą, iż zdobywanie wiedzy jest potrzebne w codziennym życiu poprzez uzupełnienie wnętrza swojego okna wiedzy załącznika nr 3 **Uczę się, bo... czyli moje okno wiedzy***

Do podanych przykładów można dodać następujące plusy zdobywania wiedzy:

- *Uczymy się, aby lepiej zrozumieć własne marzenia i oczekiwania;*
- *Uczymy się, aby być świadomym obywatelem podejmującym własne decyzje;*
- *Uczymy się, aby nadążyć za zmianami;*
- *Uczymy się, aby pomagać innym;*
- *Uczymy się, aby się rozwijać;*
- *Uczymy się, aby być mobilnym na rynku pracy;*
- *Uczymy się, aby być lepszym;*
- *Uczymy się, aby mieć pracę, lepsze stanowisko;*
- *Uczymy się, bo to zapewni nam lepszą przyszłość;*

Jak być ciągle lepszym, czyli doskonalimy się

Uczestnictwo w różnych formach kształcenia, doskonalenia może przybliżyć ucznia do rynku pracy. Jest to wymóg czasu, **element mobilności edukacyjno-zawodowej**. Należy być do tego procesu bardzo dobrze przygotowanym. Czas nauki nie tylko przynosi wtedy satysfakcję, ale także określone korzyści w rozwoju kariery zawodowej. Inwestycja czasu, czasami funduszy, a przede wszystkim wiążące się nadzieje ze zdobyciem kolejnych umiejętności, kwalifikacji – to wszystko powoduje, iż należy racjonalnie podejmować decyzję o uczestnictwie w różnych formach edukacji czy też zmianach planów edukacyjnych.

Przygotowanie ucznia do bycia mobilnym w obszarze edukacji powinno się składać z kilku etapów.

ETAP I USTALENIE RODZAJU PRACY, KTÓRĄ UCZEŃ CHCE WYKONYWAĆ

Czasami na etapie kształcenia zawodowego, zdobywania określonych kwalifikacji uczeń waha się, czy jest to zawód dla niego. Zadaje sobie pytanie, czy rzeczywiście chce go wykonywać w najbliższej przyszłości. Sam fakt zmia-

ny kierunku kształcenia nie zawsze okazuje się słuszny. Jeśli młody człowiek nie jest do końca przekonany o rodzaju pracy, którą chce wykonywać, trudno racjonalnie wybrać kierunek kształcenia zawodowego. Zanim zatem dojdzie do zmiany ścieżki edukacyjnej, zachęmy ucznia do odpowiedzenia sobie na następujące pytania:

1. Jaki cel chcę osiągnąć poprzez kształcenie, szkolenie? Czy jest to zdobycie „tylko” konkretnego zawodu, czy też szerszych kompetencji możliwych do wykorzystania na różnych stanowiskach pracy?
2. Jak zwiększyć szanse zawodowe w ramach już posiadanego wykształcenia, zdobytej wiedzy i umiejętności? Może wystarczy tylko dokończenie, aby zupełnie zmienić swoje możliwości zawodowe? Może wybrać inną specjalizację w ramach prowadzonego kształcenia?
3. Jakie korzyści pojawią się dla mnie, jeśli zmienię kierunek kształcenia lub zdecyduję się na dokończenie?

Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Uzyskanie odpowiedzi na powyższe pytania jest wstępem do dalszej pracy nad ewentualnym wyborem, zmianą kierunku dotychczasowego kształcenia.

ETAP II OKREŚLENIE POSIADANEJ WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI PRZEZ UCZNIA

Warto z uczniem ponownie dokonać bilansu posiadanych zasobów w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji (tego nigdy nie za wiele). Aktualne zasoby można rozwijać, wykorzystywać

w ewentualnej korekcie ścieżki edukacyjnej, tak aby osiągnąć jak najszersze możliwości zawodowe. Jakie obszary do rozmowy należy poruszyć?

- Jakie umiejętności zawodowe już zdobyłeś/aś?
- Jakie czynności zawodowe sprawiają Ci przyjemność i chciałbyś/abyś je wykonywać lub nauczyć się je robić lepiej?
- Czy udało Ci się już zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe, np. w formie praktyk, wolontariatu, stażu? Co sprawiało Ci wtedy przyjemność i chciałbyś/abyś to robić w przyszłości?
- Czy posiadasz doświadczenie zawodowe nie związane z kierunkiem kształcenia?
- Czy posiadasz dodatkowe kwalifikacje, kursy lub szkolenia? Może skończyłeś/aś kurs językowy lub właśnie uczestniczysz w jakiejś formie doksztalania?

Odpowiedzi na tak postawione pytania zmotywują ucznia do refleksji o możliwościach wykorzystania już posiadanych zasobów do dalszego rozwoju, zmiany lub po prostu doprecyzowania kierunku kształcenia. Niekiedy uczniowie nie mają informacji, iż kończąc określony kierunek kształcenia zawodowego, mogą w przyszłości wykonywać bardzo różne zawody. Czasami znacznie różnią się one czynnościami zawodowymi, środowiskiem pracy czy możliwościami rozwoju. Wystarczy szkolenie, kurs czy też nabycie w drodze nieformalnej edukacji dodatkowych umiejętności i wiedzy. Doradca, pedagog może to przedstawić na podstawie np. zawodu lakiernika czy też zawodu mechanika maszyn i urządzeń.

LAKIERNIK... a może...	MECHANIK MASZYN I URZĄDZEŃ, czyli kto?...
<ul style="list-style-type: none"> • lakiernik • lakiernik proszkowy • lakiernik tworzyw sztucznych • lakiernik wyrobów drzewnych • malarz-lakiernik samolotowy • malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych • piaskarz • pozostali lakiernicy 	<ul style="list-style-type: none"> • mechanik konserwator urządzeń do napełniania i opróżniania zbiorników • mechanik konserwator urządzeń dźwignicowych • mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych • mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali • mechanik-monter maszyn i urządzeń • mechanik silników spalinowych • pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych • mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych • mechanik precyzyjny

Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Należy uczniów zapoznać nie tylko z obowiązującą na potrzeby rynku pracy Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, ale także klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego oraz obowiązującymi przepisami dotyczącymi możliwości zdobywania kwalifikacji na podstawie ukończenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Przykładowe ćwiczenie:

Na tym etapie kształcenia istotne jest wyposażenie ucznia w informację o możliwości dalszej ścieżki edukacyjnej, nie tylko tej formalnej i skoncentrowanej wokół szkolnictwa zawodowego. Można poprosić uczniów o samodzielne zdobycie informacji (dzięki skorzystaniu z zasobów Internetu, zasobów biblioteki) o ofercie poniższych instytucji, placówek, stosując technikę niedokończonych zdań. Wszelkie wątpliwości i pytania, które się pojawią w trakcie tego ćwiczenia, należy niezwłocznie wyjaśnić.

1. Wybiorę się do Ochotniczych Hufców Pracy, gdy
2. Szkoły dla dorosłych są świetnym rozwiązaniem dla
3. Zakłady Doskonalenia Zawodowego dadzą mi możliwość
4. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego oferuje mi
5. Cechy i Izby Rzemieślnicze pomogą mi w
6. Interesuje mnie działalność stowarzyszenia branżowego _____, bo chciałabym/chciałbym _____

Po określeniu już posiadanych zasobów oraz bliższym poznaniu czynności zawodowych, które uczeń chce w przyszłości wykonywać, znacznie łatwiej będzie sprecyzować plany związane ze zmianą kierunku kształcenia czy też wyborem kierunku doksztalania. Młody człowiek powinien już na tym etapie wiedzieć, czy jego mobilność edukacyjna powinna się ograniczyć na tym etapie tylko do lekkiej modyfikacji zakresu kształcenia, czy też polegać na zupełnej zmianie kierunku.

Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Może się okazać, że zmiana kierunku kształcenia nie jest rozwiązaniem na lęki ucznia, a jedynie brakuje mu podstawowej informacji z zakresu zawodownawstwa czy też funkcjonowania obecnego systemu szkolnictwa zawodowego.

ETAP III MOJE PLANY A OTOCZENIE ZEWNĘTRZNE

Bardzo często, szczególnie z powodu braku rzetelnej informacji, podejmowane kroki w celu modyfikacji planów edukacyjnych, planów zawodowych, nie są spójne z otoczeniem zewnętrznym, a konkretnie z sytuacją gospodarczą, sytuacją na rynku pracy, zapotrzebowaniem na pracowników lub na określone kwalifikacje, umiejętności itd. Bycie mobilnym w aspekcie edukacyjnym, zawodowym wymaga od jednostki dostosowania się (w pewnych granicach) do środowiska zewnętrznego. Jak w tym aspekcie można pomóc uczniowi?

Przed wszystkim powinien trzymać się następujących zasad:

1. Należy śledzić technologiczne zmiany zachodzące w branży, która nas interesuje.

Istotne są wszelkie nowości związane z nowym oprzyrządowaniem, materiałami, procesami wytwórczymi. Pozwoli to na szybką reakcję w aspekcie konieczności doksztalania czy też modyfikacji planów zawodowych, edukacyjnych.

2. Należy śledzić wszelkie zmiany prawne, społeczne, polityczne w obszarze interesujących nas zawodów, specjalności. To one w dużym stopniu determinują konieczność bycia mobilnym, ułatwiają bądź utrudniają zdobycie nowych kwalifikacji, utrzymanie praw do wykonywania zawodu.
3. Należy obserwować przemiany interesujące nas branży zachodzące w innych krajach, gdyż bardzo często jest to kierunek przychodzących zmian. Może warto, a raczej na pewno warto rozważyć częściową naukę zawodu poza granicami kraju, korzystając z obecnych możliwości.

ETAP IV OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W MOJEJ BRANŻY

Praca z uczniami w szerokim obszarze mobilności edukacyjno-zawodowej powinna się także koncentrować na aspekcie użyteczności kwalifikacji absolwentów, ich szerokim wykorzystaniu, niekoniecznie zawsze zgodnemu z przypisanym stanowiskiem pracy. Dziś od pracownika wymaga się mobilności także w aspekcie przemieszczania się w obrębie zakładu pracy, rozszerzania treści pracy, łączenia zadań zawodowych.

Aby dowiedzieć się, jakich umiejętności oczekują obecnie pracodawcy w danej branży, zawodzie, uczeń powinien:

- uczestniczyć w wizytach studyjnych u pracodawców;
- brać udział w targach pracy, giełdach pracy;

- korzystać z oferty bezpłatnych staży na etapie edukacji;
- rozmawiać z osobami pracującymi w danym zawodzie, w danej firmie.

Przykładowe ćwiczenie:

Poznanie oczekiwań kompetencyjnych pracodawców, a także własnych braków w tym zakresie jest ważne w aspekcie mobilności edukacyjnej i zawodowej. W tym celu można zaproponować uczniom podział przykładowych oczekiwań pracodawców względem pracownika (załącznik 4) na trzy grupy, tj. kompetencje ważne w moim zawodzie, kompetencje nieprzydatne, kompetencje nieważne w moim zawodzie oraz uargumentowanie własnych wyborów. Czwarta część to własne propozycje uczniów uwzględniające ich zdaniem poszukiwane kompetencje.



Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Uczniom warto przekazać informacje (oprócz zajęć z zakresu doradztwa zawodowego może to się odbywać na lekcjach z zakresu przedmiotów zawodowych, lekcjach przedsiębiorczości; należy także wyposażać bibliotekę przynajmniej w najbardziej aktualne ulotki, foldery z poniższej tematyki) z zakresu:

- **stanowisk oferowanych** młodym pracownikom;
- **twardych wymagań pracodawców względem młodych: wykształcenie, doświadczenie;**
- **miękkich wymagań pracodawców względem młodych: kompetencje, umiejętności, certyfikaty.**

Wszystkie powyższe działania są możliwe do realizacji przez każdą szkołę, jeśli tylko nawiąże współpracę z pracodawcami realnie zainteresowanymi kształceniem młodzieży.

ETAP V MOJA NOWA DROGA EDUKACYJNA

Jeśli uczeń zdecyduje się na modyfikację ścieżki edukacyjnej, skorzystanie z dostępnej formy doskonalenia zawodowego, kontynuację nauki poza granicami kraju lub też staż/praktyki, musi mieć dostęp do rzetelnej, aktualnej informacji zawodowej. W obecnych czasach, czasach szerokiego dostępu do Internetu, znalezienie informacji jest wydawałoby się bardzo łatwe, ale nic bardziej mylnego.

Gdzie uczeń może szukać informacji niezbędnych do modyfikacji ścieżki edukacyjnej?

- Baza Usług Rozwojowych PARP – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>
- Eurodesk: granty i staże – <http://www.eurodesk.pl/granty/4288> oraz studia w Europie – <http://www.eurodesk.pl/eurostudia>
- Oficjalny portal Unii Europejskiej – https://europa.eu/european-union/topics/education-training-youth_pl
- Erasmus+ Kształcenie i szkolenia zawodowe – <http://erasmusplus.org.pl/ksztalcenie-i-szkolenia-zawodowe/>

Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Nie pozwól, aby młodzież korzystała z niesprawdzonych źródeł. Zweryfikuj każdą informację, a najlepiej sam bądź źródłem rzetelnej informacji!

ETAP VI CZY ZMIANA ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA JEST DLA MNIE OSIĄGALNA?

Przed podjęciem ostatecznej decyzji o zmianach w ścieżce kształcenia, uczestnictwie w różnych formach doskonalenia zawodowego, należy z uczniem przeanalizować kwestie związane z jego indywidualną sytuacją i ocenić, czy pozwala ona na pewne modyfikacje właśnie w tym czasie.

Uczeń powinien odpowiedzieć sobie na pytania:

1. Czy posiada wystarczającą ilość czasu na zaplanowane modyfikacje? Czy w zaplanowanym okresie będzie dyspozycyjny? Czy np. wydłużony okres kształcenia, wyjazd nie spowoduje komplikacji w innych sferach życia?
2. Jaka jest jego sytuacja finansowa i czy może mieć wpływ na planowane zmiany?
3. Czy oprócz bycia mobilnym w obszarze edukacji, w obszarze zawodowym, jest również mobilny pod względem geograficznym i może bez problemu się przemieszczać, wyjechać?
4. Czy spełnia wstępne wymagania, takie jak np. posiadanie dobrego stanu zdrowia?
5. Czy posiada umiejętności konieczne do rozpoczęcia nowej ścieżki kształcenia?

Propozycja działań:

Można również skorzystać z poniższych ścieżek pracy z uczniem¹³⁸. Pozwalają one na zniwelowanie dwóch podstawowych barier związanych z wyborem ścieżki edukacyjnej: bariery materialnej oraz bariery informacyjnej.

ŚCIEŻKA PRACY Z UCZNIEM NAPOTYKAJĄCYM BARIERY INFORMACYJNE

Cel: Wprowadzenie doradcy/pedagoga-nauczyciela w specyfikę pracy z uczniem napotyającym bariery informacyjne.

Celem pracy z uczniem, który napotyka bariery informacyjne w dostępie do oferty edukacyjnej, kształcenia ustawicznego, jest rozwiązanie jego głównych problemów w tym obszarze, jak również udzielenie niezbędnych informacji ułatwiających mu podjęcie słusznych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Bariery informacyjne to bariery związane z brakiem informacji o ofertach kształcenia, korzyściach płynących z takiego kształcenia – co wpływa na trudności związane z wyborem odpowiedniej i dopasowanej do indywidualnych potrzeb i możliwości oferty edukacyjnej. Bariery informacyjne są najczęściej uwarunkowane aktualnością informacji, relewantnością informacji, kompletnością informacji, przyswajalnością informacji, wiarygodnością informacji. Doradca/pedagog powinien wszystkie elementy uwzględnić podczas pracy z uczniem.

Poniższa lista barier informacyjnych i przykładowych sposobów ich rozwiązania stanowi punkt wyjścia do eliminacji barier ucznia. Jednocześnie jednak nie zamyka innych możliwości ich przełamania.

¹³⁸ Ścieżki wypracowane w ramach Projektu „Doradztwo edukacyjne – mamy dla Ciebie szkolenie”. Zmodyfikowane i dopasowane do potrzeb uczniów szkół zawodowych – autor dr Wioleta Duda, dr hab. Daniel Kukla.



Bariera informacyjna

„Chcę się dalej kształcić, ale nie wiem, w jakim kierunku, żeby to miało sens”

- udział w giełdzie pracy (obserwacja, kogo poszukują pracodawcy)
- zachęcenie do przeglądania ofert pracy w Internecie
- przygotowanie zestawienia zawodów nadwyżkowych i deficytowych

Bariera informacyjna

„Nie wiem, gdzie szukać ofert dalszego kształcenia”

- przygotowanie zestawienia stron internetowych z dostępnymi ofertami kształcenia
- zapoznanie ucznia ze stronami internetowymi zawierającymi informacje o ofertach kształcenia przygotowane dla każdego zainteresowanego ucznia
- dyspozycje dotyczące instytucji szkoleniowych

Bariera informacyjna

„Nie mam sprecyzowanych zainteresowań, więc nie wiem, czego miałbym się uczyć”

- diagnoza ilościowa i jakościowa z użyciem MŁOKOZZ¹

Bariera informacyjna

„Ofert kursów, studiów, szkoleń jest za dużo i trudno się w tym zorientować”

- przekazanie informacji, na co zwrócić uwagę poszukując ofert kształcenia
- przekazanie informacji o dostępnej stronie wypracowanej w ramach projektu
- case study

Bariera informacyjna

„Nie wiem, co wybrać i czego się uczyć, wybór jest zbyt skomplikowany”

- diagnoza potrzeb ucznia

Bariera informacyjna

„Nie wierzę, że taka dalsza edukacja może moje życie zmienić na lepsze”

- wskazanie zalet i celów kształcenia ustawicznego
- przedstawienie sytuacji na rynku pracy

Bariera informacyjna

„Zanim podejmę decyzję o edukacji, chciałbym się poradzić, co w mojej indywidualnej sytuacji miałyby sens”

- dokonanie diagnozy kwalifikacji, kompetencji, predyspozycji zawodowych, zainteresowań zawodowych ucznia i dopasowanie indywidualnej ścieżki edukacyjnej
- wyznaczenie celów zawodowych

Rozmowa na temat barier informacyjnych nie może być pełna bez pytań dotyczących ewentualnych przeszkód w podjęciu dalszej edukacji, w szczególności:

- stan zdrowia
- czas kształcenia
- miejsce kształcenia
- forma kształcenia

Analiza powyższych obszarów oraz wiedza własna doradcy/pedagoga-nauczyciela dotycząca ucznia pozwala mu na przedstawienie indywidualnej ścieżki kształcenia (kilka opcji) optymalnej w jego sytuacji edukacyjno-zawodowej.

Forma i kierunek kształcenia	Instytucja kształcąca	Czas kształcenia	Cel osiągnięty dzięki kształceniu	Stanowisko ucznia



ŚCIEŻKA PRACY Z UCZNIEM NAPOTYKAJĄCYM BARIERY MATERIALNE

Cel: Wprowadzenie doradcy/pedagoga-nauczyciela w specyfikę pracy z uczniem napotyającym bariery materialne

Doradca/nauczyciel-pedagog może spotkać się z następującymi barierami materialnymi. Oczywiście lista jest niewyczerpana. Doradca zawodowy musi być przygotowany na inne bariery materialne. Poniższa lista barier materialnych i przykładowych sposobów ich rozwiązania, określenie kierunku działań doradcy/pedagoga w takich przypadkach stanowi punkt wyjścia dla ścieżki postępowania z uczniem.

BARIERA 1

„Nie mam teraz czasu na dodatkową edukację”

- diagnoza – z czego wynika brak czasu, poznanie konkretnych przyczyn
- wskazanie zalet nauki przez Internet
- diagnoza – kto mógłby pomóc uczniowi
- ćwiczenie z zakresu planowania czasu (typ do wyboru według doradcy/pedagoga)

Propozycja ćwiczenia z zakresu zarządzania czasem:

Można poprosić uczniów o określenie ram czasowych dla następujących codziennych czynności:

Czynność	Przeznaczony czas w ciągu dnia (średnia)
Rozmowy telefoniczne	
Pisanie SMS-ów	
Oglądanie telewizji	
Korzystanie z portali społecznościowych	

Następnie poproś uczniów, aby przynajmniej na jeden tydzień każdą z tych aktywności skrócili o połowę. Na co przeznaczyci ten czas? Czy mają świadomość, iż zbyt wiele czasu pochłaniają im sprawy nieistotne w aspekcie osiągnięcia celów życiowych i celów zawodowych?

Można także skorzystać z propozycji ćwiczeń zawartych w takich pozycjach jak:

- L. Seifert, Zarządzanie czasem, Agencja wydawnicza Placed, Warszawa 1998.
- S. Covey, 7 nawyków skutecznego nastolatka, Rebis 2002.

BARIERA 2

„Nie mam pieniędzy na kursy czy studia”

- przekazanie informacji o możliwościach dofinansowania edukacji (np. portal Inwestycja w kadry)
- diagnoza – skąd problemy finansowe ucznia, jego rodziny, ich korelacja z sytuacją edukacyjną, dokonany wybór kierunku kształcenia
- zachęcenie do rozmowy z rodzicami o możliwości finansowania edukacji

BARIERA 3

„Mam za dużo obowiązków w domu i przez to teraz nie mogę się dokończyć”

- diagnoza sytuacji rodzinnej
- zachęcenie do podzielenia się częścią obowiązków z innymi członkami rodziny
- przedstawienie zalet i sposobów kształcenia na odległość

BARIERA 4

„Chętnie podjąłbym dalsze kształcenie, jeżeli kosztowałoby to nie więcej niż

- diagnoza – sytuacja materialna ucznia i jego rodziny
- rozmowa dotycząca kosztów kształcenia

Powyższe bariery i sposoby radzenia sobie z nimi nie wyczerpują kwestii występujących barier materialnych w dostępie do edukacji. Doradca musi być zatem przygotowany na inne ewentualności i właściwy zakres wsparcia dla ucznia i jego najbliższych.

Przed przystąpieniem do wyznaczenia optymalnych ścieżek kształcenia dla ucznia należy przeanalizować dotychczas zdobyte informacje oraz uzupełnić ewentualne braki według poniższego schematu.

1. Analiza zawodu, stanowiska, celów zawodowych ucznia

To od wyznaczonych celów zawodowych w dużej mierze uzależniona jest ścieżka kształcenia ucznia. Warto ustalić, czy chce doskonalić do-

tychczasowe umiejętności, czy też zdobyć kompetencje w innym obszarze.

2. Diagnoza predyspozycji i zainteresowań ucznia

Podjęcie dalszego kształcenia powinno być zgodne z zainteresowaniami ucznia, obszarem, w którym mógłby się realizować (oczywiście jeśli jest to możliwe i realne).

3. Upewnienie się, czy uczeń ma wiedzę dotyczącą oczekiwań pracodawców w zakresie kwalifikacji formalnych (w jakich obszarach warto się kształcić)

Informacje na bieżąco uzyskiwane w trakcie edukacji powinny uświadomić uczniowi, w jakich obszarach warto kontynuować edukację, podnosić kompetencje.

4. Zdobyć informacji dotyczących kryteriów ważnych dla ucznia w wyborze ścieżki kształcenia za pomocą poniższej ankiety

1. Jaki rodzaj kształcenia Cię interesuje?

- kurs
- doskonalenie zawodowe
- studia podyplomowe
- szkolenie
- inne (jakie?)

2. Jaki tryb prowadzenia kształcenia jest dla Ciebie najbardziej odpowiedni?

- dni robocze
- tylko sobota
- tylko niedziela
- sobota i niedziela
- nie mam zdania

3. Jakie czynniki są dla Ciebie ważne przy wyborze instytucji kształcącej?

- dobra opinia
- bliskość instytucji od miejsca zamieszkania
- dogodny dojazd
- dobrzy nauczyciele
- koszty edukacji
- przyjazna atmosfera
- inne (jakie?)

4. Które z wymienionych niżej powodów najlepiej charakteryzują intencje, dla których zamierzasz uczestniczyć w wybranym przez siebie szkoleniu?

- Pragnę rozwijać umiejętności związane z moją aktualną pracą
- Chcę zwiększyć swoje szanse na awans w aktualnym miejscu pracy
- Zależy mi na rozwoju umiejętności niezależnych od aktualnej pracy
- Potrzebuję zrobić coś dla siebie
- Pragnę rozwijać swoje umiejętności interpersonalne
- Zależy mi na zatrudnieniu w aktualnym miejscu pracy
- Chcę zwiększyć swoje szanse na rynku pracy
- Myślę o zmianie pracy / założeniu działalności gosp.
- Fakt dofinansowania szkoleń ma dla mnie znaczenie
- Inny

Analiza powyższych obszarów oraz wiedza własna doradcy/pedagoga-nauczyciela dotycząca ucznia pozwala mu na przedstawienie indywidualnej ścieżki kształcenia (kilka opcji) optymalnej w jego sytuacji edukacyjno-zawodowej.

Forma i kierunek kształcenia	Instytucja kształcąca	Czas kształcenia	Cel osiągnięty dzięki kształceniu	Opinia ucznia

Nowe nie oznacza gorsze, czyli modyfikujemy plany

Podjęcie decyzji o modyfikacji planów edukacyjnych, planów zawodowych, podjęciu nowego wyzwania, jakim jest np. zagraniczny staż, to dopiero początek drogi dla młodego człowieka. Oprócz podjętej decyzji powinien mieć także świadomość konsekwencji modyfikacji planów, zarówno tych pozytywnych, jak i tych negatywnych.

Uczeń wprowadzający do swojej ścieżki edukacyjnej, planów zawodowych „nowości”, musi mieć wizję dalszego rozwoju, plan alternatywny determinuje kolejne zmiany i tworzenie nowych planów. Elastyczność i mobilność w tym zakresie jest niezwykle istotna, gdyż pozwala dopasować własną sytuację i marzenia do otoczenia zewnętrznego.

Jak zatem pomóc uczniom w pokonaniu obaw przed wprowadzaniem zmian do swoich planów kariery?

Należy osiągnąć dwa podstawowe cele:

1. Rozwinąć umiejętność tworzenia alternatywnych planów.
2. Przygotować do konstruowania i przekształcania całościowej kariery.

Trafne podjęcie decyzji zawodowych, zarówno uwzględniających uwarunkowania osobiste jednostki, jak również czynniki zewnętrzne, nie jest możliwe bez posiadania przez jednostkę informacji niezbędnych w trakcie procesu decyzyjnego. Dotyczą one przede wszystkim:

- oferty edukacyjnej;
- wymagań zawodowych;
- podaży i popytu na rynku pracy.

Decyzja zawodowa, a raczej szereg poszczególnych decyzji zawodowych, jest jedną z najtrudniejszych w życiu człowieka i warunkujących

przebieg kariery zawodowej, stanowiących o sytuacji materialnej, często także – sytuacji rodzinnej.

Skutki nietrafnego wyboru, nieprzemysłanych decyzji¹³⁹ to m.in.:

- niepodejmowanie pracy w wyuczonym zawodzie (odbyte kształcenie zawodowe okazuje się stratą czasu);
- niska jakość wykonywanej pracy (z powodu braku uzdolnień czy zainteresowań w tym kierunku);
- brak satysfakcji z pracy;
- napięcie psychiczne (gdy stwierdzamy, że praca nie sprawia nam przyjemności, przeraża nas możliwość, czy przeciwnie, że nas nudzi)¹⁴⁰.

Plan to pewne zamierzenie, projekt, określone postępowanie, zgodnie z którym realizujemy zadania. Istnieje wiele zaleceń, których przestrzeganie może i powinno ułatwić planowanie własnej kariery. Kariery zawodowe układają się po naszej myśli wówczas, gdy o nie dbamy i dążymy do ich rozwoju. Podobnie jak rozwój zawodowy, mają charakter indywidualny,

(...) wyjątkowy, uzależniony od wyborów dokonywanych przez daną osobę. Ma charakter dynamiczny i rozwija się przez okres całego ży-

¹³⁹ Zjawiskiem, na które warto zwrócić uwagę, jest tzw. improwizowanie kariery. Można je zaobserwować u absolwentów podejmujących pierwszą pracę i stanowi swego rodzaju eksperyment, zbieranie doświadczeń. Tego typu działanie pozwala na oswojenie się z rynkiem pracy jako czymś nowym i nieznanym oraz przyczynia się do zdobycia doświadczenia zawodowego, które otwiera drogę do uzyskania satysfakcjonującej pracy w przyszłości.

¹⁴⁰ Wojtasik B., Doradca zawodu..., op. cit., s. 14.

cia. Obejmuje nie tylko sprawy zawodowe, ale również problemy związane z okresem poprzedzającym zatrudnienie oraz okresem po zakończeniu aktywności zawodowej, jak też problemy integracji ról zawodowych z innymi – w rodzinie, społeczności czy modelami spędzania czasu wolnego¹⁴¹.

Oczywiście najłatwiej wykorzystać w tym celu Indywidualny Plan Działania¹⁴² jako narzędzie planowania kariery zawodowej. Niemniej jednak nie zawsze jest to możliwe ze względu na ograniczenia czasowe w zakresie prowadzenia doradztwa zawodowego. Warto zadbać o kształtowanie wśród młodych osób umiejętności reakcji na zmiany planów edukacyjnych lub zawodowych, spowodowanych zarówno czynnikami dotyczącymi samej jednostki, jak również czynnikami zewnętrznymi.

Znajdowanie możliwych ścieżek, stwarzających alternatywne drogi osiągnięcia wybranych przez radzących się celów, jest umiejętnością przewidywania przeszłości. Młoda osoba może tego dokonać sporządzając prosty bilans.

Po dokonaniu bilansu można z uczniem przedyskutować kwestie związane z:

- najbardziej dla niego atrakcyjną drogą rozwoju edukacyjnego i zawodowego;
- jakiej wiedzy im brakuje, aby zaplanować swoje drogi rozwoju?;
- czy potrzebują alternatywnych planów?

¹⁴¹Herr E.L., Cramer S.H., Planowanie kariery zawodowej. Cz. 1, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, z. 15, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.

¹⁴² Autorski IPD dołączony do publikacji, załącznik nr 2.

Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Szkoła, kadra pracująca z uczniami – to miejsce, to ludzie, którzy w dużym stopniu są odpowiedzialni za przygotowanie młodzieży do realnego konstruowania ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego. Ćwiczeń, które pomagają w tym zakresie, jest szereg. Warto na pewno sięgnąć do wypracowanych w ramach projektu „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych”, dostępnych na stronie www.doradztwo.ore.edu.pl

Niemniej jednak, poza szeregiem ćwiczeń, które można przeprowadzić, należy w pracę szkoły wprowadzić następujące działania, które sprzyjają kształtowaniu mobilności edukacyjno-zawodowej, stanowiącej element planowania przyszłości w zakresie kształcenia i pracy.

1. Cała edukacja powinna być skupiona na karierze, na rozwoju dojrzałości zawodowej młodych osób. Nie tylko wprowadzone w ostatnim czasie obowiązkowe zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego mają przygotowywać do dokonywania świadomych wyborów, ale również każdy przedmiot, każdy nauczyciel może pomóc w tym zakresie uczniom poprzez:
 - częste wizyty studyjne u pracodawców, niekoniecznie związane z kierunkiem kształcenia. Sam świat pracy, obowiązujące w nim zasady są dla młodego człowieka niezwykle atrakcyjne. Nauka poprzez obserwację ludzi funkcjonujących w organizacji, czynności zawodowych to najlepsza metoda wychowywania do pracy;
 - zadania badawcze związane ze światem pracy, z zawodem, które mogą być ciekawą alternatywą na lekcjach przedsiębiorczości czy też przedmiotach zawodowych;
 - treningi z zakresu dokonywania wy-

borów (ciekawym sposobem rozwoju umiejętności dokonywania wyborów, a więc podejmowania decyzji, są różnego rodzaju gry oraz problemy – łamiągłówki);

- organizowanie gier decyzyjnych i symulacyjnych.

2. Rozwój tożsamości zawodowej i kompetencji konstruowania kariery edukacyjno-zawodowej, kształtowania mobilności, poprzez dialog z uczniem, praktyczność zadań szkolnych i samosterowność młodego człowieka.

PAMIĘTAJMY!

Mobilność edukacyjno-zawodowa to bardzo ważna cecha w realizacji ścieżki kariery, ale mobilny uczeń bierze przykład z mobilnego nauczyciela, pedagoga. Stąd też potrzeba uczestnictwa grona pedagogicznego w działaniach, które pozwalają:

- podnieść poziom jakości pracy szkoły poprzez określenie potrzeb, które muszą ulec wzmocnieniu w aspekcie jej rozwoju;
- przenieść dobre praktyki zdobyte w czasie uczestnictwa w różnych formach dokształcania na grunt własnej szkoły;
- rozwijać współpracę z otoczeniem zewnętrznym, w szczególności pracodawcami.

Kiedy należy pomyśleć o zmianie kierunku kształcenia, pracy, zawodu?

Raz obrany plan, kierunek kształcenia czy też pierwsze miejsce pracy stanowią dla młodego człowieka bardzo istotny punkt samookreślenia i trudno jest to zmienić. Należy go wtedy wesprzeć nie tylko w pokazaniu i utrwaleniu pozytywnych efektów mobilności edukacyjno-zawo-

dowej, ale także zaakceptować jej konieczność. Kiedy zatem zachęcać do jak najszybszej mobilności edukacyjno-zawodowej, aby jednostka nie ponosiła większych strat?

Etap edukacji:

- brak motywacji do nauki przedmiotów stanowiących trzon danego zawodu, specjalności;
- brak pomysłu, planu na wykorzystanie zdobytego wykształcenia na etapie budowania ścieżki kariery zawodowej;
- podjęcie decyzji edukacyjnej pod wpływem osób trzecich;
- wykrycie przeciwwskazań zdrowotnych, osobowościowych do wykonywania danego zawodu po ukończeniu kształcenia;
- podporządkowanie wyborów edukacyjnych wyłącznie tendencjom rynkowym, bez uwzględnienia własnych predyspozycji i zainteresowań;
- wybór kształcenia podyktowany wyłącznie przewidywanymi perspektywami finansowymi.

Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Występowanie powyższych czynników powinno skłonić młodego człowieka początkowo do pogłębionej refleksji o obecnej sytuacji edukacyjnej i ewentualnej zmiany, jeśli będzie chciał taką przejść.

Jak pomóc uczniowi w owej refleksji? Na jakie pytania powinien znać odpowiedź?

Często mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów, młodych osób jest blokowana przez ich niezdecydowanie, brak pełnej świadomości obecnej sytuacji i rzeczywistej oceny przyszłości. Pełna i trafna ocena powinna być poprzedzona:

1. Procesem samopoznania – od zainteresowań, predyspozycji, mocnych i słabych stron, stanu zdrowia, po poznanie motywa-

cji i celów. Jeśli nie jest możliwe, aby uczeń skorzystał z usług doradcy zawodowego, doradcy kariery, warto, aby dokonał samooceny przy pomocy dostępnych narzędzi.

Można skorzystać z następujących sytuacji dydaktycznych dostępnych w „Przykładowym programie doradztwa zawodowego dla branżowych szkół z proponowanymi scenariuszami”¹⁴³, wypracowanych w ramach projektu „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych”:

- „Bilans kompetencji zawodowych i społecznych – o co chodzi?”;
- „Bilans zasobów, czyli moje mocne i słabe strony”;
- „Moje zainteresowania i uzdolnienia, czyli co lubię i w czym jestem dobry”;
- „Moje zasoby w kontekście wybranego zawodu”.

2. Nie zawsze to wybór kierunku kształcenia budzi niepokój lub też musi być przyczyną owego niepokoju. Istnieje wiele możliwości, dróg kształcenia dających formalne kwalifikacje do wykonywania określonego zawodu. Mobilność może się zatem ograniczyć tylko do zmiany ścieżki kształcenia, a nie celu kształcenia. Warto zachęcić uczniów do opracowania kilku ścieżek kształcenia w danym zawodzie, specjalności, poszukania informacji w tym zakresie.
3. Rynkiem pracy w dużym stopniu rządzi ekonomia. Nie można o tym zapominać, wybierając kierunek kształcenia, przyszły zawód. Uwarunkowania zewnętrzne, na które jednostka nie ma wpływu, nie oznaczają zupełnego braku kontroli nad nimi, jeśli właściwie je poznamy. Stąd też należy

¹⁴³ Bezpłatny dostęp online do materiałów: <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>.

zapoznać młode osoby z perspektywami rynku pracy, zachodzącymi na nim przemianami i przewidywaniami ekspertów zaprezentowanych szczegółowo w części I niniejszej publikacji.

4. Zdobywanie kwalifikacji w określonym zawodzie, specjalności nie przebiega identycznie w każdej szkole. Placówki różnią się wyposażeniem pracowni, stylem pracy nauczycieli, współpracą szkoły z pracodawcami, możliwością rozwoju poprzez udział w zajęciach dodatkowych. Mobilność edukacyjna nie musi zatem oznaczać zmiany kierunku kształcenia, ale być może wystarczyć tylko zmiana szkoły.

Etap tranzykcji z systemu edukacji na rynek pracy:

- brak motywacji do poszukiwania pracy w wyuczonym zawodzie;
- trudności w znalezieniu zatrudnienia pomimo braku specjalistów w wyuczonym zawodzie;
- bardzo krótkotrwałe zatrudnienie w niewielkim przedziale czasowym;
- zainteresowanie innym kierunkiem kształcenia pomimo świeżo zdobytego zawodu.

Etap pracy zawodowej:

- utrata zainteresowania wykonywanymi obowiązkami, rutyna prowadząca w konsekwencji do wypalenia zawodowego;
- brak motywacji i entuzjazmu do pracy;
- brak perspektyw rozwoju w danej organizacji, danym zawodzie, tzw. martwy punkt kariery.

Propozycja ćwiczenia:

Kolejnym krokiem na drodze refleksji ucznia w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych może być stworzenie swobodnego rodzaju Mobilnej Konstytucji, w której uczeń może zawrzeć najważniejsze punkty dotyczące jego dalszej ścieżki kariery i celów, które chce osiągnąć. Zasadą konstytucji jest konieczność jej przestrzegania, a więc motywacja do działania!!! Może ona być wzorowana na osobistej konstytucji S. Coveya¹⁴⁴.

1. *Miej zaufanie do siebie i do wszystkich wokół.*
2. *Bądź miły, usłużny i pełen szacunku dla wszystkich ludzi.*
3. *Wyznacz sobie cele, które będziesz w stanie osiągnąć.*
4. *Nigdy nie trać z oczu tych celów.*
5. *Nie przyjmuj niczego za pewnik.*
6. *Doceń to, czym inni ludzie różnią się od ciebie.*
7. *Traktuj te różnice jak wielkie zalety.*
8. *Pytaj.*
9. *Współpracuj z innymi, osiągaj współzależność.*
10. *Pamiętaj, że zanim będziesz mógł zmienić kogoś innego, musisz najpierw zmienić siebie.*
11. *Niech przemawiają twoje czyny, a nie słowa.*
12. *Znajdź czas, by pomagać ludziom mniej szczęśliwym od ciebie albo tym, którzy mają zły dzień. Każdego dnia ucz się nowych rzeczy.*
13. *Czytaj tę deklarację codziennie.*

Po przedstawieniu jej uczniom należy ich zachęcić do zbudowania własnej, nawiązującej do obszaru pracy i edukacji.

Elastyczny i otwarty na zmiany, czyli jak stać się atrakcyjnym pracownikiem

Elastyczność i otwartość na zmiany to cechy bardzo poszukiwane u współczesnego pracownika. W aspekcie kształtowania mobilności edukacyjno-zawodowej warto młode osoby zapoznać w szczególności z elastycznością występującą

¹⁴⁴ Covey S., 7 nawyków skutecznego nastolatka, Wydawnictwo Rebis, Warszawa 2002.

obecnie na rynku pracy. Nowe formy zatrudnienia, formowania czasu pracy, miejsca pracy mogą budzić u osób zdobywających pierwsze doświadczenia zawodowe lęk i niepewność, dlatego też warto je zapoznać z podstawowymi informacjami na ten temat z rozdziału I.

Cele, jakie należy osiągnąć z uczniem w obszarze elastycznych form pracy:

1. Uświadomienie zmian zachodzących w stosunkach pracy, zebranie informacji na ich temat i ich wpływie na jakość pracy, rozwój zawodowy, budowanie kariery zawodowej.
2. Dostarczenie wiedzy o jednostkowych i społecznych korzyściach, jakie są efektem różnorodnych form stosunku pracy, czasu pracy.
3. Analiza zależności zachodzących pomiędzy różnymi modelami zatrudnienia a osobistymi i społecznymi oczekiwaniami.
4. Wyrobinienie poglądu na temat akceptacji lub odrzucenia elastycznych rozwiązań w aspekcie zatrudnienia poparte racjonal-

nymi argumentami ekonomicznymi i społecznymi.

5. Zapoznanie z podstawowymi, najczęściej wykorzystywanymi rozwiązaniami elastycznych form zatrudnienia.
6. Dokonanie oceny osobistego ryzyka i korzyści, implikowanych wprowadzeniem nowych modeli zatrudnienia.
7. Rozwój umiejętności selektywnego czytania dostępnych informacji.

PAMIĘTAJMY!

Niezależnie od stosunku jednostki do elastycznych rozwiązań z zakresu czasu pracy, formy zatrudnienia, będą one stanowiły dużą część formy świadczenia pracy. Korzystanie z nich nie będzie przywilejem, lecz koniecznością. Warto już na etapie kształcenia zawodowego zapoznać uczniów z ich działaniem.

Propozycja ćwiczenia:

Umowa o pracę na czas *nieokreślony najczęściej kojarzy się uczniom z bezpieczeństwem, finansową stabilizacją. Przeciwnie są odbierane atypowe formy świadczenia pracy. Warto, aby uczeń znał ich podstawy prawne, wady i zalety, aby mógł podjąć racjonalne decyzje. W tym celu można poprosić go o dopasowanie właściwej umowy do rodzaju wykonywanej pracy.*

Usługa/praca	Właściwy rodzaj umowy
Pomalowanie mieszkania	
Praca kasjera w supermarkecie	
Napisanie powieści kryminalnej	
Prowadzenie księgowości	
Opieka nad dzieckiem sąsiadów	
Napisanie ekspertyzy	

Jak przekonać młodego człowieka do korzyści wynikających z elastycznego zatrudnienia?

Argumenty do skorzystania

1. Elastyczne formy zatrudnienia zwiększają szanse na znalezienie zatrudnienia, zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego bez konieczności wiązania się z firmą na stałe. Jest to doskonałe rozwiązanie dla osób, które nie są jeszcze przekonane o swoim wyborze, chcą zobaczyć, jak wyglądają czynności zawodowe na kilku stanowiskach pracy. W dobie stawiania na elastyczność wyrażenie zgody na pracę na podstawie innej umowy niż umowa o pracę może być dla potencjalnego pracodawcy oznaką otwartości pracownika, jego chęci do rozwoju.
2. Elastyczny czas pracy i organizacji daje szansę na uczestnictwo w różnego rodzaju formach kształcenia, podnoszenia własnych kwalifikacji. Mamy czas na naukę i na pracę, jednocześnie nie rezygnując z żadnego pola rozwoju. Współpraca z wieloma firmami to nowe doświadczenia zawodowe, nowe kontakty, rozwój. Przechodzenie pomiędzy różnymi firmami, stanowiskami pracy jest oznaką mobilności i stwarza możliwość budowania ścieżki kariery w oparciu o ciągłe zmiany.
3. Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają na wykonywanie pracy nie wymagającej specjalnych kwalifikacji, a więc dają szansę na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych bez konieczności ukończenia edukacji formalnej.
4. Decydując się na pracę z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia, możemy wykonywać ją u kilku pracodawców. Wszystko jest uzależnione od organizacji czasu oraz rozłożenia pracy. Nie jesteśmy bowiem zobowiązani do informowania naszych pracodawców, iż mamy również inną pra-

cę. Kilka umów to wyższe dochody. Należy również zaznaczyć, ***iż wielu pracowników zatrudnionych na etat w określonej firmie część swojego czasu poświęca na rzeczy nie związane z pracą lub też w danej chwili tej pracy po prostu nie ma, a mogliby efektywniej go wykorzystać.***

5. Poszerzanie swobody (efektem procesu uelastyczniania jest możliwość decydowania o sposobie wykonywania pracy z uwzględnieniem określonych elementów stanowiska pracy).

Podrozdział II Mobilność edukacyjno-zawodowa ucznia w wymiarze międzynarodowym

Jedną z interesujących form mobilności edukacyjno-zawodowej, szczególnie rozumianej jako wymiar także geograficzny, jest skorzystanie z możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego, pobierania nauki poza granicami kraju. Jest to szczególnie ułatwione w krajach należących do struktur Unii Europejskiej.

Warto zachęcić uczniów do tej alternatywy, szczególnie ze względu na:

1. Zwiększenie motywacji uczniów do poznawania obcych języków i kultur.
2. Możliwość wymiany doświadczeń w środowisku wielokulturowym.
3. Możliwość konfrontacji ze stereotypami i poszukiwanie metod ich przezwycięzania.
4. Zwiększenie motywacji do wprowadzania zmian i dobrych praktyk poznanych dzięki wyjazdowi.

Od momentu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej nasi obywatele mają możliwość podej-

mowania pracy, nauki, staży, praktyk w innych krajach. Daje to szansę na pełną mobilność edukacyjno-zawodową, ale jej elementem w tym wypadku staje się znajomość języków obcych. Podnoszenie kompetencji w tym obszarze nie tylko ułatwia znalezienie atrakcyjnego zatrudnienia, ale przede wszystkim czyni z jednostki osobę bardziej otwartą na zmiany, na przemieszczanie się i pokonywanie granic, nie tylko tych terytorialnych. Szczególnie etap edukacji jest istotny w procesie zdobywania kompetencji językowych, gdyż nie tylko daje szansę na darmową edukację w tym zakresie. Przede wszystkim nauka języka obcego to akceptacja i poznanie różnorodności, tak fundamentalny składnik mobilności ucznia.

Motywacja do nauki języka obcego należy przede wszystkim do nauczyciela tego przedmiotu i obejmuje metodykę i dydaktykę jego pracy. Niemniej jednak kształtowanie kompetencji językowych jest zadaniem całej szkoły, gdyż jest to zgodne z dyrektywami europejskimi – kompetencja kluczowa w procesie uczenia się przez całe życie.

Propozycje działań doradcy zawodowego, pedagoga promujące praktyczne korzyści z nauki języków obcych.

- Nawiązywanie współpracy i wymiana uczniów ze szkołami w innych krajach Unii Europejskiej – ponadnarodowe działania szkoły powinny zmierzać w kierunku jak najszerszej kooperacji międzyszkolnej, dzięki której uczniowie mają możliwość i szansę pogłębiać swoją wiedzę, zdobywać nowe doświadczenia, a także rozwijać swoje umiejętności – tak z zakresu kształcenia zawodowego, jak i językowe.
- Organizacja zajęć łączonych daje możliwość wykorzystania posługiwania się znajomością języka obcego oraz zajęć z zakresu przedsiębiorczości, doradztwa zawodowego poprzez przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej w języku obcym,

przygotowanie tzw. europejskiego CV.

- Wyposażenie biblioteki w prasę branżową, literaturę obcojęzyczną.
- Wprowadzenie obligatoryjnej terminologii branżowej w nauczaniu przedmiotów zawodowych.
- Koncentracja na praktycznych korzyściach związanych z nauką języka obcego.

Nauka języka obcego jest drogą do osiągnięcia zamierzonych celów, daje szerokie możliwości rozwoju osobistego. Inwestycja w edukację z zakresu języka obcego to także kontakt z kulturą i tradycją innych narodów, co ułatwia ich zrozumienie. Bardzo interesującą inicjatywą w tym zakresie, którą warto połączyć z promowaniem międzynarodowej mobilności edukacyjno-zawodowej, są odbywające się w większości szkół Dni Języków Obcych. Ich najważniejszym celem jest promowanie nauki języków obcych, wielojęzyczności i różnorodności językowej. Jest to także dobra okazja do łączenia ludzi, język sprzyja bowiem poznawaniu innych krajów i kultur oraz ułatwia wzajemne zrozumienie. Znajomość języków obcych w coraz większym stopniu wpływa na zwiększenie szans zatrudnienia młodych ludzi i przygotowanie ich do pracy za granicą. Jest to także jeden z czynników wpływających na konkurencyjność. Z powodu słabej znajomości języków wiele przedsiębiorstw ponosi straty, a pracownicy, którzy mogą być zainteresowani poszukiwaniem pracy poza swoim krajem, nie mogą wykorzystać tej szansy. Wciąż jeszcze zbyt wielu Europejczyków opuszcza szkoły bez praktycznej znajomości drugiego języka obcego – co jest wystarczającym powodem, aby zwiększyć skuteczność nauczania i uczenia się języków¹⁴⁵.

¹⁴⁵ Szerzej o idei promowania nauki języków obcych w UE: https://ec.europa.eu/education/policy/multilingualism_pl, stan na dzień 02.09.2018.

EUROPEJSKIE DOKUMENTY – PODSTAWY DO PRZEKAZANIA UCZNIOM

Znajomość języków obcych bezpośrednio przekłada się na szanse edukacyjno-zawodowe uczniów. Kolejnym niezbędnym atutem mobilności edukacyjno-zawodowej jest umiejętność sporządzania dokumentów aplikacyjnych, które będą uznawane w krajach całej Unii Europejskiej. Umożliwia ona jednocześnie konkurowanie z kandydatami z innych krajów. W całej Unii Europejskiej, krajach kandydujących oraz państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego obowiązuje portfolio 5 dokumentów – Europass, na które składają się

- Europass – CV;
- Europass – Paszport Językowy;
- Europass – Mobilność;
- Europass – Suplement do Dyplomu;
- Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe.

Zarówno CV, jak również Paszport Językowy (narzędzie do samooceny umiejętności i kwalifikacji językowych) to dokumenty, które każdy uczeń może wypełnić samodzielnie lub przy pomocy doradcy, nauczyciela. Pozostałe są wydawane i wypełniane przez instytucje edukacyjne i szkoleniowe. Warto każdego ucznia zapoznać z zaletami tych dokumentów, w szczególności uczniów planujących kontynuację nauki lub też kariery zawodowej poza granicami kraju.

Przyjrzyjmy się zatem bliżej każdemu z tych dokumentów oraz informacjom, które należy przekazać młodym osobom.

Europejskie CV, czyli jak zaimponować swoimi kwalifikacjami w Unii Europejskiej

Europejskie CV znacznie różni się od standardowego dokumentu aplikacyjnego, który funkcjonuje na polskim rynku rekrutacyjnym. Jego podstawowe cechy to:

- przejrzystość struktury i treści;
- wyjątkowy układ treści;
- struktura pozwalająca na łatwe porównywanie kwalifikacji kandydatów w całej UE;
- spójny i klarowny sposób przedstawiania informacji o kandydacie;
- umożliwia zaprezentowanie umiejętności i wiedzy, zarówno zdobytych w sposób formalny, nieformalny, czy też pozaformalny;
- unaocznienie osiągnięć osobistych, edukacyjnych;
- ułatwia niepominięcie wszystkich najważniejszych informacji o kandydacie;
- bezpłatny dostęp do wzoru (<https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/curriculum-vitae>), który można w każdej chwili zaktualizować.

Dla ułatwienia przykładowy wzór dostępny na stronie <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/curriculum-vitae/examples>

Ważne: Można również przygotować list motywacyjny.

Paszport Językowy, czyli czy na pewno umiem tyle, ile myślę...

Warto przekonać uczniów do skorzystania z Paszportu Językowego, ponieważ:

- zachęca on do nauki języków obcych;
- dokładnie prezentuje umiejętności językowe w przejrzysty i wiarygodny sposób;
- jest możliwa aktualizacja;
- możliwość uwzględnienia dodatkowych informacji;
- możliwość zaprezentowania doświadczenia międzynarodowego.

Przykładowy paszport do zaprezentowania uczniom dostępny na stronie <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport/language-passport/examples>

Europass – Suplement do Dyplomu

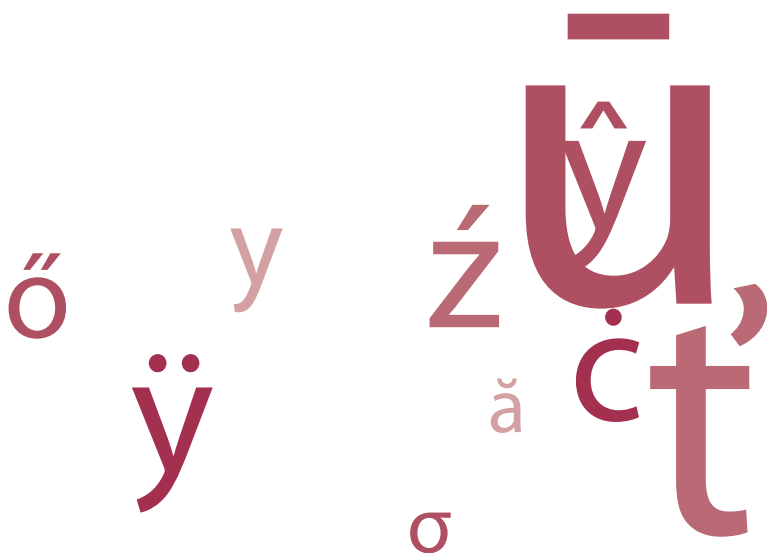
Suplement do Dyplomu – dokument załączany od 1.01.2005 roku przez uczelnie do dyplomu ukończenia szkoły wyższej w celu ułatwienia np. pracodawcom zrozumienia znaczenia dyplomu w zakresie wiedzy i kompetencji zdobytych przez jego posiadacza.

Przydatność Suplementu do Dyplomu:

- źródło informacji dla potencjalnych pracodawców o przebiegu studiów i osiągnięciach absolwenta;
- pełne informacje na temat typu studiów, w tym: poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych w czasie nauki;
- informacje o szczególnych osiągnięciach i uprawnieniach zawodowych.

WAŻNE!

Suplement do Dyplomu nie zastępuje samego dyplomu. Jest jego dodatkową częścią.



EUROPASS – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe

Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe to dokument opisujący umiejętności i uprawnienia oraz określający zakres kompetencji osoby posiadającej dyplom zawodowy.

Zalety:

- struktura dokumentu jest jednolita dla wszystkich państw UE;
- ułatwia pracodawcy zrozumienie znaczenia dyplomu;
- wydawany bezpłatnie w języku polskim oraz na życzenie posiadacza dyplomu również w wersji angielskiej;
- jest ściśle powiązany z danym zawodem.

WAŻNE:

EUROPASS – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe nie zastępuje oryginału dyplomu zawodowego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Nacześnie jednak ułatwia poszukiwanie pracy na rynku europejskim.

Przykładowy Suplement dostępny na stronie <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport/certificate-supplement/examples>

Informacje dotyczące suplementu do dyplomu są obecnie ważne dla uczniów rozpoczynających naukę w szkołach branżowych. Będą oni bowiem mogli kontynuować edukację w uczelniach wyższych. Tym samym w przyszłości mogą ubiegać się o uznanie ich kwalifikacji, również tych zawodowych, poza granicami kraju. Warto ich zapoznać z procedurą formalnego uznania

dyplomu oraz kwalifikacji zawodowych za granicą dla celów akademickich bądź zawodowych.

Najważniejsze zasady do przekazania:

1. Uznanie dyplomu jest najczęściej warunkiem koniecznym do podjęcia dalszej edukacji lub pracy za granicą.
2. Przed podjęciem kroków dotyczących uznawania polskich kwalifikacji ustalić, czy nasz zawód jest zawodem regulowanym¹⁴⁶ w danym kraju UE. Każdy kraj UE posiada dobrowolność w kwestii regulacji praw do wykonywania zawodu. Na stronie Komisji Europejskiej jest baza zawodów regulowanych, będąca informatorem o zawodach regulowanych w poszczególnych krajach UE, a także informacje o organach/instytucjach przyznających prawo do wykonywania zawodu regulowanego.
3. Bliższych i dokładnych informacji należy szukać w krajowych punktach kontaktowych ds. kwalifikacji zawodowych w kraju, w którym zamierza się wykonywać dany zawód.
4. Przed przystąpieniem do pracy i uznaniem kwalifikacji zawodowych w niektórych krajach UE jest wymagane przystąpienie do odpowiedniej organizacji zawodowej oraz zaliczenie testu poziomu znajomości języka.
5. Wszystkie osoby, które chcą kontynuować naukę poza granicami kraju lub podjąć tam pracę, powinny zapoznać się z treścią Dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu

¹⁴⁶ Zawód regulowany to taka profesja, którą można wykonywać dopiero po zdobyciu odpowiedniego dyplomu, zdaniu egzaminu albo rejestracji w organizacji zawodowej.

Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, dostępnej pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1401715075231&uri=CELEX%3A32005L0036>

6. Jeśli dany zawód nie jest regulowany w Polsce, a jest regulowany w innym kraju UE, należy udowodnić odpowiedni staż pracy w nim.

Istnieją dwie procedury uznawania kwalifikacji:

- w przypadku zamiaru osiedlenia się w kraju, w którym regulowany jest dany zawód, potrzebne jest uznanie kwalifikacji przez państwo przyjmujące;
 - w przypadku zamiaru świadczenia usługi tymczasowo wystarczy złożenie odpowiedniego oświadczenia na piśmie.
7. Uznanie kwalifikacji zawodowych predysponuje do podjęcia lub wykonywania regulowanego zawodu lub działalności na takich samych zasadach, jakie obowiązują osoby, które pozyskały kwalifikacje w tym państwie.
 8. W przypadku zawodów nieregulowanych zatrudnienie osoby posiadającej kwalifikacje uzyskane w innym kraju członkowskim UE zależy od pracodawcy. W postępowaniu w sprawie uznania kwalifikacji właściwy organ sprawdza:

- stosowny poziom wykształcenia;
- kwalifikacje dające prawo wykonywania danego zawodu w państwie, w którym zostały uzyskane.

Zawody lekarza, lekarza denty, pielęgniarki, położnej, farmaceuty, lekarza weterynarii i ar-

chitekta to tzw. zawody sektorowe, w których uznanie kwalifikacji odbywa się w sposób automatyczny, pod warunkiem posiadania przez wnioskodawcę dokumentów poświadczających kwalifikacje lub na zasadzie praw nabytych.

Istnieje system automatycznego uznawania kwalifikacji potwierdzonych doświadczeniem zawodowym w zakresie określonej działalności przemysłowej, rzemieślniczej lub handlowej, tj. w branżach: włókiennicza, chemiczna i naftowa, poligraficzna, produkcyjna, budowlana itp., produkcja środków transportu, działalność związana z transportem, telekomunikacja, studia fotograficzne itp., restauracje i hotele, usługi pocztowe, osobiste, dla lokalnej społeczności, rekreacyjne itp. (Dyrektywa 2005/36/WE). Pod uwagę brane są długość i forma doświadczenia zawodowego.

WAŻNE:

W przypadku zdobycia przez ucznia dyplomu poza granicami Polski również istnieje konieczność uznania jego kwalifikacji w naszym kraju. Odbyna się to na podstawie międzynarodowych umów dwustronnych, albo na podstawie obowiązujących przepisów dotyczących nostryfikacji. Szczegółowe informacje na ten temat uczeń znajdzie w Biurze Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej (www.buwim.edu.pl) oraz w European Network of Information Centres i National Academic Recognition Information Centres (www.enic-naric.net).

Dlaczego warto zapoznać ucznia z powyższymi dokumentami oraz zasadami uznawania dyplomów?

PO PIERWSZE:

Jest to rodzaj promocji mobilności i przejrzystości kwalifikacji i kompetencji.

PO DRUGIE:

Przyczyniają się do wspierania procesu wyrównywania szans uczniów na rynku edukacji i na rynku pracy.

PO TRZECIE:

Dają szansę uczniom ciekawego zaprezentowania wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych nie tylko w trakcie edukacji formalnej, ale także samokształcenia czy też edukacji nieformalnej i pozaformalnej.

PO CZWARTE:

Pokazują uczniom, że są tak samo wartościowymi uczniami, jak i pracownikami, jak rówieśnicy z innych krajów.

PO PIĄTE:

Ułatwiają wyznaczenie celów edukacyjnych i zawodowych.

Mobilność ucznia w wymiarze geograficznym jest coraz bardziej popularną formą zdobywania doświadczeń zawodowych czy też uczestnictwa w kształceniu przyjmującym inną formę niż w Polsce. Nauka za granicą jest nie tylko ciekawą alternatywą, ale przede wszystkim daje szansę wyróżnienia się na rynku pracy. Sam proces uznawania kwalifikacji zdobytych poza granicami kraju jest znacznie ułatwiony. Zdecydowanie sprzyja to mobilności edukacyjnej. Korzyści takiego rozwiązania są następujące:

1. Zdobyć ciekawego, atrakcyjnego dla pracodawcy doświadczenia zawodowego;
2. Nauka języka obcego, w szczególności języka zawodowego.
3. Rozwój kompetencji międzykulturowych,

w tym szczególnie tolerancji i akceptacji odmienności.

4. Zdobyć nowych kontaktów zawodowych.
5. Poznanie nowości technologicznych.

Nawet czasowy pobyt ucznia poza granicami kraju może powodować u niego pewien dyskomfort. Stąd konieczność przygotowania ucznia do wkroczenia w inny krąg kulturowy. Wartości, normy, zachowania – to wszystko zabiera ze sobą wyjeżdżając na staż czy praktykę. Moment zetknięcia tych dwóch rozbieżnych systemów w świadomości człowieka i towarzyszące mu uczucia i reakcje nazywane są **szokiem kulturowym**. Im dłuższy jest pobyt w odmiennym kręgu kulturowym, tym silniejszy może być szok kulturowy. Dodatkowo jeśli przebywając w innym kraju, stawiamy sobie trudne zadania i ważne cele do realizacji, albo też stawia je przed nami życie, prawdopodobieństwo doświadczenia silnego szoku kulturowego będzie z pewnością większe.

Praca z młodym człowiekiem w obszarze nabywania kompetencji związanych z adaptacją w innej kulturze powinna zmierzać do:

1. Świadomości istnienia różnic pomiędzy różnymi kulturami i ich akceptacji.
2. Samoświadomości własnej kultury i jej wpływu na zachowanie, podejmowane decyzje.
3. Otwartości na sytuację zmienności i różnicowania.
4. Posiadania wiedzy o kulturze, w szczególności kulturze kraju, do którego uczeń zamierza wyjechać w ramach mobilności edukacyjno-zawodowej. Należy poznać: kontekst socjopolityczny, preferowany język, religię, rolę rodziny w danej kulturze, kulturowe wyznaczniki ról płciowych, podstawy kulturowe zachowań postrzeganych jako właściwe, kulturowe wartości i ideologie, definicje klas społecznych – jeśli takie istnieją, hierarchiczny układ relacji, wartość

- pracy, obyczaje i tradycje.
5. Posiadania przez ucznia wrażliwości na inne kultury, ich ciekawości i otwartości.
 6. Zdolności adaptacji do nowych sytuacji, w szczególności zdolności radzenia sobie w sytuacjach otwartych i niejednoznacznych, elastyczność myślenia, umiejętności komunikacyjne i zdolność nawiązywania kontaktów, znajomość języków obcych oraz zdolność do uczenia się ich.
 7. Nabycia odporności na stres – poczucie pewności siebie i umiejętności radzenia sobie w sytuacjach problemowych.
 8. Wyróżniania się szacunkiem do odmienności.

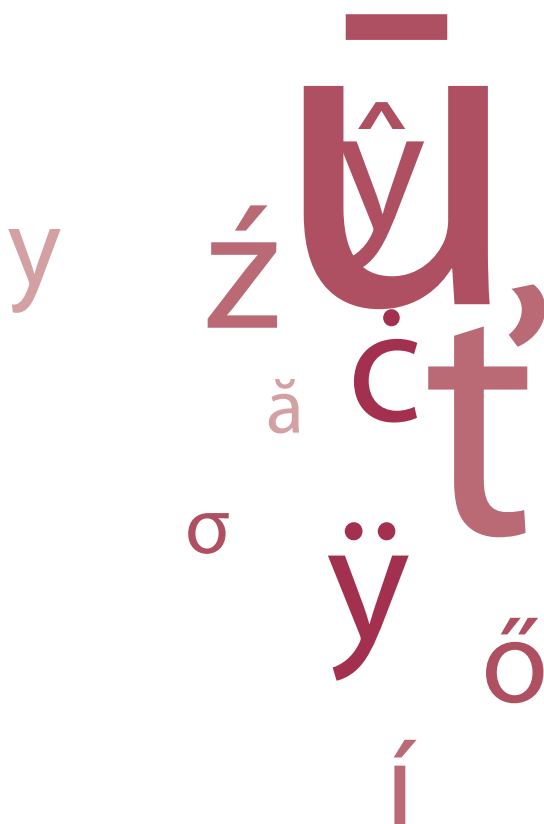
Wskazówka metodyczno-dydaktyczna:

Kompetencje międzykulturowe są wypracowywane przez nauczycieli np. języka polskiego lub na lekcjach historii. Niemniej jednak warto zaopatrzyć bibliotekę w pozycje związane z różnymi religiami, dalekimi kulturami. Można także zorganizować wystawę zdjęć uczniów, którzy odwiedzili różne kraje. Mogą podzielić się swoimi doświadczeniami.

Zachęcając uczniów do mobilności edukacyjno-zawodowej i skorzystania np. z zagranicznych staży, należy pomóc im w przygotowaniach do wyjazdu w trzech obszarach – fizycznym, psychicznym i organizacyjnym. Pomoże to na pewno w zminimalizowaniu szoku kulturowego i lepszym wykorzystaniu pobytu na nabycie umiejętności zawodowych. W ramach pracy z uczniem planującym wyjazd na praktykę lub staż poza granice naszego kraju można zaproponować następujące tematy do dyskusji:

- przykłady różnic kulturowych;
- mechanizm i skutki stereotypizacji w kontakcie międzykulturowym;
- bariery w styku z inną kulturą;

Życie w globalnym świecie, mobilność, ułatwiona komunikacja, nie tylko w zakresie przemieszczania się, podróży (należy tutaj wspomnieć o języku uniwersalnym, jakim jest obecnie język angielski), przesuwanie się granic (także mentalnych), ich otwarcie – to tylko niektóre czynniki sprawiające, iż życie w społeczeństwie wielokulturowym, a także konieczność adaptacji do nowych kultur jest udziałem coraz większej liczby osób. Warto już dziś być na to przygotowanym i świadomym znaczenia mieszania kultur w kontekście rynku pracy i edukacji.



y Ź Ū, ě t, ť Ÿ ö í

ÿ ç ø ù ñ ž a á ú Ÿ č ě ê ő ł d ь ŝ з п ř ý

ý
S
ř
a

**Konstruujemy mobilność
edukacyjno-zawodową ucznia**

Rozdział

2

Wybory edukacyjno-zawodowe na etapie uczęszczania do szkoły zawodowej czy też branżowej zawsze łączą się z pewnego rodzaju ryzykiem, zwłaszcza w dobie dynamicznie postępujących zmian na rynku pracy. Oczywiście „faktem jest, iż obecnie trudno konstruować dalekosiężne plany zawodowe i trzymać się ich w niezmienionej wersji przez cały czas. Planowanie w perspektywie kilkunasto-, czy też nawet kilkuletniej w dzisiejszych czasach może przysporzyć trudności. (...). Coraz powszechniejszym przekonaniem jest założenie, że człowiek w swojej karierze zawodowej kilka razy zmieni nie tylko miejsce pracy, ale i zawód”¹⁴⁷. Takie przekonanie może zniechęcać młodych ludzi do ustalania planów i określania celów zawodowych z obawy przed koniecznością nieustannego ich modyfikowania i zmieniania. Młode osoby mogą popaść w pułapkę myślenia typu: „skoro otoczenie tak szybko się zmienia, to lepiej zdać się na los, niż poświęcać swój czas i energię na sporządzanie planów, które i tak będą musiały/a zmodyfikować”. Takie myślenie może być niestety swoistego rodzaju wymówką przed jakimkolwiek działaniem i usprawiedliwieniem swojej bierności. Tymczasem z całą pewnością stwierdzić należy, że bierność w zakresie planowania swojego rozwoju i kariery zawodowej jest na współczesnym rynku pracy po prostu niedopuszczalna.

Podczas konstruowania planów zawodowych we współczesnych realiach oczywiście ważna jest elastyczność, otwartość na zmiany, ale równie ważnym jest, by w podejmowanych działaniach, wyborach wyczuwalna była swoista logika. By plany i cele zawodowe dostosowane były do wymagań rynku pracy, jak również potrzeb, dążeń i możliwości młodego człowieka. W pro-

cesie planowania kariery nie można zdawać się tylko na tzw. los. Współczesne realia biznesowe wymagają od pracowników wzięcia odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy (który jest wyznacznikiem konkurencyjności na rynku pracy)¹⁴⁸.

Należy pamiętać, iż współcześnie możemy mówić o ewolucji modeli karier zawodowych. Dawniej, w tzw. biurokratycznym modelu realizacji kariery zawodowej, to głównie organizacje wytyczały ścieżki rozwoju kariery swoich pracowników. Pracownicy na ogół rozwijali swoje kompetencje zgodnie z wymaganiami bądź sugestiami swoich pracodawców. Podnosili swoją wiedzę i umiejętności dla potrzeb swojego zakładu pracy. Obecnie model ten ustępuje miejsca tzw. przedsiębiorczemu modelowi realizacji kariery zawodowej, który charakteryzuje się między innymi tym, iż to głównie pracownik zarządza swoją karierą zawodową, respektując przy tym zasady dyktowane przez rynek pracy; autonomicznie buduje własną zdolność do zatrudnienia, jak również atrakcyjność rynkową, które to są podstawą rozwoju zawodowego¹⁴⁹. To pracownik sam decyduje, w jakim kierunku chce się rozwijać, jakie kompetencje podnosić. Oczywiście kierunek rozwoju powinien być dopasowany do potrzeb rynku pracy czy też potrzeb konkretnego zakładu pracy, ale powinien być on również zgodny z aspiracjami pracownika. Co istotne, model ten zakłada, że decyzja o podnoszeniu kompetencji i rozwoju kariery powinna być inicjatywą samego pracownika, a nie zakładu pracy.

To właśnie umiejętność pokierowania swoim rozwojem zawodowym stanowi o atrakcyjności pracownika na rynku pracy oraz o jego konku-

¹⁴⁷ Zając (Nowacka) M., Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz własną karierą wobec wyzwań rynku pracy, [w:] Współczesne uwarunkowania rynku pracy, Wyd. im. St. Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 75.

¹⁴⁸ Tamże.

¹⁴⁹ Szerzej: Bohdziewicz P., Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego, [w:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 3-4/2010, s. 42.

rencyjności. „Podejmowanie inicjatywy planowania i zarządzania rozwojem zawodowym oraz karierą własną (z uwzględnieniem nieustannego monitorowania zmian zachodzących na rynku pracy) oraz należyte zaangażowanie i aktywność w tej kwestii są niezbędne dla osiągnięcia sukcesu zawodowego na współczesnym rynku pracy. Wyzwania te dotyczą zarówno pracowników – osób z założenia już zarządzających swoją karierą, jak i uczniów, studentów/kandydatów do pracy – osób, które w przyszłości zmierzą się z tym zadaniem, a przygotować się mogą do tego już na etapie edukacji, planując i zarządzając swoim rozwojem zawodowym”¹⁵⁰.

Ogólne cele w pracy z uczniem w obszarze planowania kariery zawodowej i mobilności:

1. Uświadomienie wartości pracy ludzkiej, własnej i innych jako źródła koniecznego do życia, funkcjonowania społeczeństwa. Coraz częściej bowiem młodzi ludzie ulegają utopii, iż pracę można zastąpić inną formą aktywności, co bywa złudne i prowadzi do patologii społecznych. Dla prawidłowego rozwoju człowieka praca ma nadal bardzo duże znaczenie, nie tylko w aspekcie kariery zawodowej, ale także społecznym i moralnym.
2. Wypracowanie gotowości do podjęcia życia zawodowego i motywacji do kształtowania ścieżki edukacyjno-zawodowej zgodnie z własnymi potrzebami i wymogami rynku pracy.
3. Dostarczenie wiedzy o świecie pracy, zachodzących w nim przemianach, w szczególności w zakresie uznawalności kwalifikacji, nowych form zatrudnienia czy procesów migracyjnych.
4. Uświadomienie, jakie znaczenie ma kształ-

cenie i doskonalenie dla osób, które chcą, by praca zawodowa towarzyszyła im przez znaczny okres ich życia.

5. Rozwój wiedzy dotyczącej uwarunkowań życia zawodowego oraz umiejętność konfrontacji z nimi własnych planów i potrzeb.
6. Rozwój wiedzy i umiejętności dotyczący samodzielnego pozyskiwania informacji zawodowej, ich oceny i formułowania indywidualnych opinii.
7. Zachęta do rozwoju umiejętności związanych z poruszaniem się po rynku edukacji oraz rynku pracy, bycia mobilnym w szerokim znaczeniu i wprowadzania tej umiejętności w sferę pracy i obszar kształcenia.

Podrozdział I Planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej w kontekście mobilności

Uczniowie jeszcze zbyt rzadko doceniają planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej i uwzględnianie w niej obszaru mobilności. Głównie ze względu na brak wiedzy, jak istotny jest to proces. Jak zatem w kilku argumentach przekonać uczniów, że warto i powinni się w to zaangażować?

ARGUMENT PIERWSZY:

Nie ma takiego wykształcenia oraz kierunku kształcenia, zawodu, który gwarantuje zatrudnienie oraz jego ciągłość. Zmiany, o których tak dużo się mówi i pisze, to fakt, i każda jednostka powinna być przygotowana, że w ciągu swojego życia zawodowego będzie zmuszona nie tylko do zmiany firmy czy miejsca pracy, ale też do przekwalifikowania się, a co się z tym wiąże – zmiany zawodu.

¹⁵⁰ Zajac (Nowacka) M., Zarządzanie..., op. cit., s. 75.

ARGUMENT DRUGI:

Nie ma takiego zawodu czy stanowiska pracy, do którego wykonywania wystarczą jedynie informacje zdobyte w trakcie edukacji szkolnej, niezależnie od jej poziomu. Ukończenie szkoły zawodowej, branżowej, a nawet kontynuacja edukacji na poziomie studiów wyższych nie gwarantuje nam znalezienia pracy w swym zawodzie, a przede wszystkim nie zapewnia posiadania wiedzy teoretycznej i praktycznej do wykonywania czynności zawodowych. Konieczne jest więc podnoszenie swych kwalifikacji przez całe nasze życie zawodowe, czy to na studiach podyplomowych, czy na kursach i szkoleniach.

ARGUMENT TRZECI:

Planujemy ślub, planujemy założenie rodziny, planujemy wycieczkę... Dlaczego zatem nie planować tak ważnego obszaru, jakim jest życie zawodowe? Czy uczniowie widzą jakieś minusy planowania? Warto je też przedyskutować.

PLANUJMY I POMAGAJMY UCZNIOM PLANOWAĆ!

Jednym z elementów budowania kariery zawodowej, a tym samym korzystania z mobilności edukacyjno-zawodowej, jest uczestnictwo w różnych formach stażu, praktyki. Uczniów, którzy zdecydują się na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych u rodzimych pracodawców, lub też będą uczestniczyć w zagranicznych stażach, praktykach, warto przygotować do tego wyzwania poprzez odpowiedni plan.

Przed przystąpieniem do zbudowania planu i odbycia praktyki czy stażu należy uczniów zapoznać z ich podstawowymi zadaniami i ideą tych działań.

Niemal w każdym ogłoszeniu o pracę znajdujemy wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego. Uczeń już w okresie kształcenia powinien zatem myśleć o zdobywaniu pierwszych doświadczeń. Najlepszym rozwiązaniem w tym wypadku stają się praktyki i staże.

Dlaczego warto z nich korzystać, nawet jeśli nie otrzymujemy za nie wynagrodzenia? Odpowiedź jest bardzo prosta – aby mieć większe szanse na rynku pracy, gdyż praktyki i staże to szansa na zdobycie konkretnych umiejętności, których udział w lekcjach oraz warsztatach niestety nie daje.

Jak przekonać uczniów do tych form zdobywania doświadczeń zawodowych?

Należy zaznaczyć bardzo istotną kwestię, o którą często pytają i którą martwią się uczniowie: **Czy takie doświadczenia zawodowe jak udział w wolontariacie, praktyce studenckiej, nieodpłatnym wakacyjnym stażu są dla pracodawców istotne oraz analogiczne z „normalną” pracą w organizacji?** Oczywiście, że tak! Pracodawcy wiedzą, że każda taka działalność to rozwijanie szczególnie kompetencji miękkich, niezwykle wysoko cenionych na rynku pracy. Nie tylko praca na podstawie umowy może nas nauczyć komunikatywności, punktualności, współpracy, organizacji czasu. Temu służą również praktyki i staże. Tymczasem dane statystyczne nie są zadowalające. Populacja ludzi młodych w Polsce, czyli osób w wieku 15-34 lata, liczyła w II kwartale 2016 r. 9 518 tys. Ponad połowa z nich (59,3%), zarówno uczących się, jak i tych, którzy już zakończyli naukę, nie wykonywała żadnej pracy w okresie nauki w szkole, w której uzyskała najwyższy poziom wykształcenia. 58,7% mężczyzn i 60,0% kobiet nie łączyło pracy z nauką. W mieście odsetek ten wyniósł 57,3%, a na wsi 61,9%. W II kwartale 2016 r. ludzie młodzi w wieku 15-34 lata, którzy zdobywali doświadczenie zawodowe podczas nauki, stanowili 3 870 tys. osób (40,7%). Pracę z nauką najczęściej łączyli ludzie młodzi z wykształceniem zasadniczym zawodowym (73,7% ogólnej liczby osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym) oraz z wykształceniem wyższym (62,2% ogólnej liczby osób z wykształceniem wyższym).

Spośród osób młodych łączących pracę z nauką 1 764 tys. (tj. 45,6%) wykonywało wyłącznie niepłatną pracę, 1 119 tys. (czyli 28,9%) tylko płatną, a 987 tys. osób (tj. 25,5%) podejmowało zarówno pracę płatną, jak i niepłatną. Dla niespełna trzech czwartych (73,4%) ogółu ludzi młodych pracujących podczas nauki praca stanowiła część programu realizowanego w ramach formalnego systemu edukacji (2 840 tys. z 3 870 tys.), z tego w 95,1% przypadków była ona obowiązkową częścią programu nauczania

W II kwartale 2016 roku spośród 9 518 tys. osób w wieku 15-34 lata 6 464 tys. osób (tj. 67,9%) nie kontynuowało już nauki. Spośród nich 384 tys. (5,9%) po uzyskaniu obecnego poziomu wykształcenia rozpoczęło naukę w innej szkole w ramach formalnego systemu edukacji. Najczęściej nauka była kontynuowana na poziomie studiów licencjackich lub inżynierskich (136 tys. osób, tj. 35,4%) oraz studiów podyplomowych (55 tys. osób, tj. 14,3%). Spośród tej grupy 291 tys. (75,8%) ludzi młodych rozpoczęło i przerwało naukę. Najczęściej przerywano naukę z powodu preferencji pracy (25,1%), sytuacji rodzinnej (18,9%) i nieuzyskania zaliczenia egzaminów (18,6%). Przyczyną nieukończenia rozpoczętego poziomu kształcenia formalnego przez kobiety (34,6%) była najczęściej sytuacja rodzinna. Natomiast w przypadku mężczyzn, którzy przegrali naukę, najwięcej (30,5%) mężczyzn wolało pracować niż uczyć się. Osoby, które nie kontynuowały nauki po osiągnięciu obecnego poziomu wykształcenia, stanowiły 63,8% ogółu młodych (było ich 6 080 tys.). Większość z nich (51,7%) uznała obecny (posiadany) poziom wykształcenia za wystarczający. Ta przyczyna została podana przez 78,8% ogólnej liczby osób posiadających wykształcenie wyższe, 53,3% osób z wykształceniem policealnym oraz 44,2% osób posiadających wykształcenie średnie zawodowe. Podobnie jak w przypadku osób w wieku 15-34 lata, które rozpoczęły i przerwały naukę w ramach formalnego systemu edukacji, kolejnymi wskazywanymi powodami niekontynu-

owania nauki były: fakt, że osoby te wolały pracować (23,1%) oraz sytuacja rodzinna (10,8%). W II kwartale 2016 r. 9 220 tys. osób młodych (tj. 96,9% ogółu młodych w wieku 15-34 lata) nie otrzymało bądź nie potrzebowało w ciągu ostatnich 12 miesięcy wsparcia ze strony instytucji publicznych, ponieważ nie poszukiwało pracy¹⁵¹.

Obecnie różnice pomiędzy praktykami a stażem powoli zanikają. Jeszcze kilka lat temu praktyki były kojarzone jedynie z obowiązkiem odrobienia określonej liczby godzin w celu zaliczenia programu kształcenia. Dziś to zdobywanie nie tylko pierwszych doświadczeń zawodowych, ale również weryfikacja wybranego kierunku kształcenia czy też zawodu.

Kilka słów o praktykach.

Praktyki to nie tylko pierwsze zetknięcie się z rynkiem pracy, ale również:

- pierwsze zderzenie naszego wyobrażenia o zawodzie z rzeczywistością;
- doskonała szansa na weryfikację planów edukacyjno-zawodowych;
- możliwość obserwacji osób wykonujących daną profesję i uświadomienie sobie, nad czym jeszcze należy popracować; jakie obowiązki będą musiał wykonywać w przyszłości i czy tego właśnie chce;
- szansa na połączenie zdobytej wiedzy z praktyką, sprawdzenie tego, co wiem, w działaniu.

Udział w praktykach to nie tylko obowiązki, ale i prawa. Zazwyczaj odbywają się one na zasadzie umowy o praktykę. Nakłada ona na pracodawcę obowiązki w zakresie czasu pracy oraz regulacje dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu. Należy również pamiętać o zaświadczeniu na koniec praktyk, które wystawi

¹⁵¹ Tamże, s. 16-17.

pracodawca. Takie zaświadczenie, w którym dokładnie określi się rodzaje wykonywanych prac w czasie praktyk, na pewno będzie niezbędne podczas poszukiwania zatrudnienia lub posłuży jako referencje.

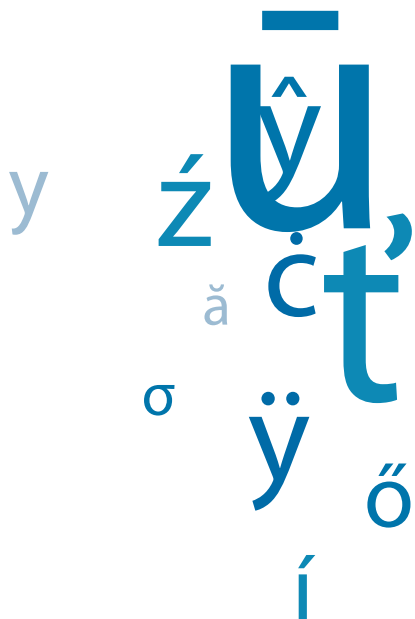
Staże stanowią kolejny etap wchodzenia na rynek pracy. Odbývają się one najczęściej po zakończeniu edukacji lub w ostatnich latach kształcenia. Stażysta, chociaż nie jest zatrudniony w zakładzie pracy, podlega jego kierownictwu na tych samych zasadach co pozostali pracownicy. Podczas trwania stażu to jednostka ponosi dużo większą odpowiedzialność za powierzone jej zadania. Stażysta jest traktowany zazwyczaj jako pracownik w okresie próbnym i bacznie obserwowany, jak wykonuje swoje obowiązki. Staż daje szansę na zdobycie bogatego doświadczenia zawodowego, ale pod warunkiem zaangażowania w pracę oraz wykorzystywania każdego dnia na podwyższanie kompetencji. Starajmy się (głównie poprzez rozmowę z naszym opiekunem na stażu) przede wszystkim wykonywać obowiązki związane ze zdobytym wykształceniem, nie „tylko parzyć kawę”. To obojętne podejście młodego człowieka do stażu przekreśla często szansę na kontynuowanie kariery w danej organizacji czy też zdobycie umiejętności.

Osoby, które podczas kształcenia zawodowego nie odbędą bezpłatnych staży czy też dodatkowych praktyk, mogą rozpocząć pracę jako wolontariusze. Nie jest to już obecnie oferta skierowana tylko do osób chcących opiekować się dziećmi czy też osobami niepełnosprawnymi. Organizacje pozarządowe czy też firmy coraz częściej oferują wolontariat w zakresie udziału w pracy nad projektami, organizacji różnych imprez.

Wolontariat stanowi bardzo dobre narzędzie do podnoszenia własnej wartości rynkowej, którą stanowią umiejętności zawodowe, umiejętność sprzedania siebie oraz nawiązane kon-

takty. Wszystkie te aspekty wartości rynkowej można nabyć poprzez pracę wolontariacką. Uczestniczenie w projektach i pracy organizacji daje nam możliwość nawiązania kontaktów, również w branży, z którą chcielibyśmy związać swą zawodową przyszłość. Kontakty te z kolei mogą się w przyszłości okazać bezcenne dla naszej kariery. Zdecydowanie też wolontariat daje nam możliwość praktycznego zdobycia odpowiednich kwalifikacji i przećwiczenia umiejętności. Doświadczenie nabyte w ramach pracy wolontariackiej buduje naszą reputację na rynku oraz daje nam możliwość pracy przy projektach, które nas fascynują. Pokazuje również, że jesteśmy zaangażowanymi, pełnymi zapału i energii ludźmi, nie myślącymi tylko i wyłącznie o materialnych korzyściach. Częstokroć jest to jedyna możliwość współpracy ze specjalistami, a co za tym idzie nauki od najlepszych. Współpraca tak rozpoczęta może zapoczątkować długoterminową współpracę lub zatrudnieniem.

Kluczem do powodzenia przedsięwzięcia jest dobre przygotowanie młodzieży do odbycia praktyki, stażu, głównie poprzez zebranie informacji o ich potrzebach i oczekiwaniach dotyczących planowanej formy zdobycia doświadczenia zawodowego.



PLAN STAŻU, PRAKTYKI¹⁵²

ETAP I – IDEA

- Określenie potrzeb, w tym wiedzy, umiejętności, które chce zdobyć uczeń
- Wskazanie punktów wspólnych z programem kształcenia w danym zawodzie, integracja programu stażu, praktyki z programem kształcenia w szkole.

ETAP II – PRZYGOTOWANIE

- Szkolenie językowe w przypadku wyjazdu zagranicznego.
- Poznanie kultury danego kraju w przypadku wyjazdu zagranicznego.
- Poznanie kontekstu rynkowego – jak zostaną wykorzystane zdobyte umiejętności, czy praktyka, staż, jest wpisane w zapotrzebowanie rynkowe.

ETAP III – REALIZACJA

- Realizacja praktyki, stażu zgodnego z potrzebami i potencjałem ucznia.
- Realizacja programu stażu, praktyki zgodnego z poziomem kompetencji uczestnika.
- Zapewnienie właściwej dokumentacji praktyki, stażu, w tym także ewaluacja i monitoring.

ETAP IV – ZAKOŃCZENIE

- Walidacja praktyki, stażu poprzez:
- Porównanie – porównanie uzyskanych wyników z przyjętymi założeniami.
- Przeprowadzenie oceny rozwoju zawodowego i osobistego osiągniętego podczas mobilności.
- Uświadomienie uczniom uzyskanych korzyści wynikających z odbycia stażu, praktyki.

Wskazówka dydaktyczno-metodyczna:

Nie zawsze jest możliwe udzielenie uczniom wsparcia, informacji w zakresie omawianych obszarów na specjalnie do tego przeznaczonych lekcjach, zajęciach. Dlatego tak istotne jest wprowadzenie uczenia się partycypacyjnego, w którym wykorzystuje się dyskursy, technikę metaplanu, projekty, rozmowy z ekspertami itp.

Decyzja o wyborze zawodu, kształcenie w tym zakresie, często jest dla uczniów drogą, z której boją się zrezygnować lub też nie podejmują refleksji związanej z dokonaniem już wyborem. Zachęcenie ucznia do rozwoju wiedzy zawodowej, niekoniecznie dotyczącej zawodu, w którym się kształci, może mu ułatwić planowanie dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej i podejmowanie kolejnych wyzwań związanych z mobilnością. Istotne jest również poznanie danej branży, szerszego obszaru. Warto zatem zadbać, aby młoda osoba podejmowała następujące działania (przy wsparciu szkoły):

- czytanie prasy branżowej (o dostęp do niej powinni zadbać pracownicy biblioteki);
- odwiedzanie branżowych stron internetowych;
- dodatkowe praktyki zawodowe realizowane na przykład podczas wakacji – wiele

¹⁵² Plan nie dotyczy praktyk zawodowych objętych programem kształcenia.

firm, małych przedsiębiorstw jest zainteresowanych przyjmowaniem praktykantów, co umożliwia:

- poszerzenie wiedzy o świecie pracy, funkcjonowaniu przedsiębiorstw,
- nawiązanie nowych kontaktów,
- sprawdzenie się w różnych zawodach, na różnych stanowiskach pracy,
- sprawdzenie poziomu już zdobytej wiedzy i umiejętności;
- aktywny udział w dodatkowych zajęciach organizowanych przez szkołę (wszelkie

wyjścia do zakładów pracy, wizyty studyjne muszą być dla młodzieży atrakcyjne);

- udział w branżowych wydarzeniach, np. targach samochodowych, targach fryzjerskich itp.

Ułatwić dokonanie ewentualnej zmiany może poniższa ankieta (propozycja do modyfikacji), która skłoni ucznia do namysłu nad tym, czy na pewno jest to dla niego optymalna droga. Następnie warto, w miarę możliwości, omówić udzielone odpowiedzi i znaleźć najlepsze rozwiązanie.

Propozycja ćwiczenia:

PORTRET MOJEJ ŚCIEŻKI EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ

1. Czy kształci się Pan/Pani w zawodzie, o jakim Pan/Pani marzyła?

Obecnie kształcę się w zawodzie

Marzyłem/am o zawodzie

(Należy skonfrontować ewentualne rozbieżności, z czego wynikają. Być może uczeń nie miał możliwości zdobycia wykształcenia w wymarzonej branży, może do wykonywania wymarzonego zawodu prowadzi inna ścieżka kształcenia, niekoniecznie formalna i zmuszająca do przerywania obecnie pobieranej edukacji).

2. Co sprawiło, że wybrałem/am tę szkołę, ten zawód?

.....

.....

.....

3. Czy jestem zadowolony/zadowolona ze swego wyboru? Jeśli nie, to jaki kierunek wybrałbym/abym teraz?

.....

.....

.....

4. Czego chciałbym/abym się w życiu jeszcze nauczyć?

.....

.....

.....

5. Jakie umiejętności praktyczne lubię w swoim przyszłym zawodzie?

.....

.....

.....

6. Jakie elementy mojej przyszłej pracy zawodowej nie podobają mi się?

.....
.....
.....

7. Jaka forma edukacji jest dla Ciebie najbardziej atrakcyjna?

.....
.....
.....

8. Jakie widzisz obecnie możliwości dla siebie dodatkowego zdobywania wiedzy i umiejętności?

.....
.....
.....

Warto zachęcić uczniów w tym miejscu do znalezienia dla siebie kursu, szkolenia, które w tym momencie uzupełniłyby ich wiedzę, umiejętności, kompetencje. Może to być także przeczytanie ciekawej publikacji z danej branży czy też rozpoczęcie kursu online.

Planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej, różnych form mobilności, bazuje w dużym stopniu na posiadanych już przez ucznia kwalifikacji i kompetencji. W przypadku uczniów szkół zawodowych wskazanie kwalifikacji jest trudne, gdyż dopiero je zdobywają. Inaczej jest w przypadku kompetencji społecznych traktowanych jako podstawa do wykonywania czynności zawodowych, postaw wobec innych i siebie samego. Należy uczniów zachęcić do weryfikacji już posiadanych kompetencji i określenia ich poziomu. Można skorzystać z przykładowych efektów kształcenia w tym zakresie.



Propozycja ćwiczenia:

Poproś ucznia o określenie poziomu swoich kompetencji społecznych w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza poziom nisko, a 5 poziom wysoko (efekty kształcenia do modyfikacji i dostosowania).

KOMPETENCJA	1	2	3	4	5
rozumiem potrzebę uczenia się przez całe życie					
jestem przygotowany do aktywnego uczestniczenia w działalności zespołów					
jestem przygotowany do rozwijania i skutecznego wykorzystywania zdolności interpersonalnych, potrafię odpowiednio określić priorytety służące realizacji określonego przez siebie lub innych zadania					
dostrzegam dylematy związane z wykonywaniem przyszłego zawodu					
jestem przygotowany do etycznego realizowania zadań zawodowych					
jestem przygotowany do uzupełniania i doskonalenia nabytej wiedzy i umiejętności					

Podrozdział II Promujemy doradztwo zawodowe i mobilność edukacyjno-zawodową

Doradztwo edukacyjno-zawodowe powinno zmierzać do wielostronnego przygotowania jednostki, która nie tylko będzie dokonywać wyboru kierunku kształcenia, zawodu, branży, ale

przede wszystkim całościowo dbać o własny rozwój zawodowy i doskonalenie. Stąd też takie działania, jak zarządzanie karierą, zarządzanie talentami, coaching kariery, rozwijają się w ramach lub obok doradztwa zawodowego i cieszą coraz większym zainteresowaniem.

Szybkie zmiany zachodzące na rynku pracy, globalizacja, kryzysy migracyjne i gospodarcze determinują obszar doradztwa edukacyjno-za-

wodowego do podejmowania nowych wyzwań. Człowiek nie tylko staje przed koniecznością poradzenia sobie na rynku pracy, ale każdego dnia jest dotykany niepewnością i zmianami. Doradca zawodowy przestaje być specjalistą pomagającym w poszukiwaniu właściwego zatrudnienia czy wspierającym w wyborze kierunku kształcenia. To ekspert pomagający zrozumieć istotę wartości pracy, towarzyszący jednostce na każdym etapie kariery zawodowej i po jej zakończeniu.

Potrzeba, a raczej konieczność podjęcia przez doradztwo edukacyjno-zawodowe nowych wyzwań wynika nie tylko ze wzrostu świadomości, jak ważny jest to obszar pomocniczości, ale także ze zmian i zwiększającego się zagubienia jednostki oczekującej wsparcia w procesie rozwoju zawodowego.

Współcześnie zakłada się, iż kierunki rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego będą się koncentrować na takich aspektach, jak:

1. Przemiany kulturowe mające wpływ na sposoby komunikowania się młodego pokolenia. Wzrasta świadomość potrzeby świadczenia usług z zakresu doradztwa, będzie się rozwijał coraz większy popyt na usługi w zakresie doradztwa wszelkiego typu – także i zawodowego – spowodowany m.in. dynamizmem czasów „instant”, tym samym na znaczeniu zaczynają nabierać takie formy doradcze jak:
 - doradztwo w sieci; porady online w czasie rzeczywistym;
 - poradnictwo zapośredniczone;
 - wykorzystanie multimediów w doradztwie zawodowym (narzędzia wykorzystujące obraz, metaforę).

Współczesne społeczeństwo, często określane jako społeczeństwo informacyjne, korzysta z szeregu multimediów w celu pozyskiwania wiedzy, również dotyczącej wyborów zawodowych. Powszechny dostęp do informacji nie tyl-

ko zmienił przestrzeń, w której funkcjonujemy, ale znacznie rozszerzył sieć kontaktów międzyludzkich, dając możliwość wykorzystania tych zasobów w doradztwie zawodowym.

Technologie informacyjne znalazły swoje zastosowanie również w doradztwie zawodowym, skierowanym szczególnie do młodych osób. Główną przyczyną, a jednocześnie zaletą obecności multimediów i nowoczesnych technologii w doradztwie zawodowym jest niewątpliwie udogodnienie w dostępie do informacji zawodowej, do bezpłatnych usług doradców zawodowych, do ofert szkół, uczelni, rynku pracy. W doradztwie zawodowym wykorzystywane są różnorodne multimedia w zależności od potrzeby odbiorców i dostępu do nich. Do najpowszechniejszych form należą: internetowe bazy danych, filmy zawodoznawcze, ulotki informacyjne, plakaty, gry. Szczególnie młodzież, dla której multimedia stanowią część codziennego funkcjonowania, ma możliwość uzyskania pomocy i informacji niezbędnych w procesie planowania rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Wyzwania, przed jakimi stoi dzisiaj współczesne doradztwo zawodowe, to przede wszystkim:

1. Rozpoznanie i zrozumienie potrzeb pokolenia Y¹⁵³ i Z¹⁵⁴. Dostosowanie usług do osobliwych potrzeb „nowego pokolenia”; uświadamianie roli pracy, wychowanie do pracy; uświadamianie potrzeb przedstawicieli pokoleń Y i Z osobom współpracującym z nimi na co dzień (nauczycielom, wychowawcom, pracodawcom).
2. Przygotowanie do pracy z grupami mającymi specyficzne potrzeby i wymagania, np.

¹⁵³ Pokolenie ludzi urodzonych w ostatnich latach socjalizmu, do szkoły chodzili w latach 90., w dorosłość wkroczyli w nowym stuleciu.

¹⁵⁴ Pokolenie ludzi urodzonych po 1995 r., żyją w świecie nowych technologii.



osoby powracające z emigracji¹⁵⁵, klienci wielokulturowi. Rozwój w kierunku doradztwa wielokulturowego, globalnego.

3. Przemiany rynku pracy i rynku edukacji. Podmioty na rynku edukacji zaczynają ze sobą coraz bardziej konkurować – marketingowe hasła i nazwy nowych zawodów i specjalności mogą spowodować chaos informacyjny wśród młodego pokolenia – powinnością doradztwa jest zatem dostarczanie rzetelnej informacji zawodowej.
4. Dostarczanie informacji na temat: rynku pracy (nowych zawodów i specjalności), zmian gospodarczych (w tym rozwoju określonych sektorów gospodarki), zmian charakteru pracy, problemu bezrobocia, z którym poradzić muszą sobie zarówno poszczególne jednostki, jak i całe społeczeństwo, zmian na rynku pracy, które powodować mogą zagubienie pracobiorców i pracodawców (np. wydłużania wieku emerytalnego, zmian w zakresie wymagań kwalifikacyjno-kompetencyjnych itd.).
5. Głos w dyskusji na temat roli edukacji (która powinna być dostosowana do potrzeb rynku, ale z drugiej strony powinna zachować charakter kształcenia ogólnego). Wykształcenie u uczniów np. ogólnych kompetencji sprawi, że będą się w stanie przekwalifikować (co jest również ważne z punktu widzenia rynku pracy).
6. Pozycjonowanie usług z zakresu doradztwa zawodowego w świadomości interesariuszy jako ważnych i znaczących. Duży nacisk położony jest na rozwój doradztwa w dokumentach UE (doradztwo zawodowe jest docenia-

ne w wielu krajach UE, jak również w wielu dokumentach strategicznych UE, Polska ma okazję korzystania z doświadczenia i dobrych praktyk innych, jak również w wielu kwestiach po prostu musi się podporządkować wymaganiom UE – stąd zmiany w ustawodawstwie). Ważny jest marketing usług; informowanie o usługach z zakresu doradztwa zawodowego; dbanie o jakość usług (badanie jakości, wyeliminowanie sytuacji, w której osoby z nienależytą wiedzą i umiejętnościami pełnią funkcję doradcy); większa selekcja do zawodu (brak selekcji wpływa na niską jakość usług, a co za tym idzie na obniżenie się marki i prestiżu zawodu); stałe dokształcanie doradców (profesjonalne szkolenia).

7. Szeroki dostęp do usług z zakresu doradztwa zawodowego – na zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego w szkole i na studiach.

Doradztwo zawodowe działające w systemie szkolnictwa jest istotnym elementem procesu planowania ścieżki zawodowej uczniów. Nabiera obecnie coraz większego znaczenia.

Mobilność edukacyjno-zawodowa jako istotny obszar planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej uczniów powinna być promowana przez szkołę. Dotyczy to nie tylko uczestnictwa w projektach europejskich, dających szansę na wyjazdy zagraniczne dla uczniów i nauczycieli. Mobilność musi być obecna w szkole i przedstawiana jako element kształcenia młodego człowieka.

Jak zatem promować ową mobilność?

Oprócz działań przedstawionych w poprzednich podrozdziałach, dotyczących głównie organizacji wyjazdów, wizyt, koncentracji na przygotowaniu ucznia do zmiany, można podjąć następujące kroki:

Systematyczne diagnozowanie przez doradców, pedagogów, nauczycieli zapotrzebowania ucznia na informacje edukacyjne i zawodowe, w tym do-

¹⁵⁵ Szczegółowo proces migracyjny został ukazany na tle badań międzynarodowych w Ertelt: B.J., Górna J., Sikorski G., Brain Drain – Brain Gain. Drenaż mózgow – pozyskiwanie mózgow, Bonn-Częstochowa 2010.

tyczące mobilności, informacji o krajach UE, systemach kształcenia czy też zmianach w prawie.

1. Aktualizacja i udostępnianie, w szczególności w bibliotekach, informacji dotyczących poszczególnych branż zawodowych, nowinek technologicznych itp.
2. Wprowadzenie w ramach zajęć z doradztwa zawodowego tematyki związanej z szeroko pojętą mobilnością edukacyjno-zawodową.
3. Tworzenie wraz z nauczycielami planu mobilności edukacyjno-zawodowej dla uczniów.
4. Intensyfikacja wymiany międzynarodowej, ze strony zarówno uczniów, jak i nauczycieli, promocja dobrych praktyk w tym zakresie.
5. Dotarcie z informacją o ofercie mobilności edukacyjno-zawodowej do każdego ucznia i pracownika, m.in. poprzez promocję prowadzoną w mediach społecznościowych.
6. Współpraca ze środowiskiem pracodawców na poziomie lokalnym, regionalnym i międzynarodowym w zakresie mobilności zawodowej.
7. Rozwijanie umiejętności podstawowych oraz interdyscyplinarnych, takich jak przedsiębiorczość, umiejętności cyfrowe i wielojęzyczność na każdych zajęciach.
8. Podnoszenie jakości i stosowalności wykształcenia poprzez doskonalenie kompetencji kadry dzięki usprawnieniu mobilności nauczycieli.
9. Nawiązanie współpracy z zagranicznymi ekspertami w zakresie edukacji i kształcenia zawodowego,
10. Ilościowe i jakościowe polepszenie mobilności uczniów poprzez przyjmowanie obcokrajowców w ramach wymiany.
11. Angażowanie partnerów do współpracy w mobilności praktyk, rozwoju programów kształcenia, rozpowszechniania wiedzy i doświadczeń.
12. Promocja polskiej kultury oraz integracja z lokalną społecznością.
13. Promowanie osiągnięć uczestników i zwiększanie szans na mobilność edukacyjną.
14. Regularne umieszczanie na stronie internetowej informacji dotyczących projektów Erasmus+.
15. Łatwy dostęp do informacji i wskazówek na temat możliwości mobilności uczniów i pracowników.
16. Wprowadzenie rozwiązań/wiedzy zdobytych przez pracowników szkoły w trakcie mobilności zagranicznych realizowanych w ramach projektów.
17. Podniesienie umiejętności językowych uczniów.
18. Propagowanie idei uczenia się przez całe życie.
19. Pogłębienie wiedzy o różnorodnych systemach edukacji w Europie.
20. Działania wzmacniające współpracę pomiędzy organizacjami w celu wymiany dobrych praktyk.
21. Działania promujące rozwój, testowanie lub wprowadzanie w życie innowacyjnych rozwiązań w obszarze edukacji.



22. Działania umożliwiające uznanie i ocenę wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych w toku kształcenia formalnego i pozaformalnego.
23. Współpraca władz lokalnych w celu promowania rozwoju systemów edukacji i ich integracji z działaniami w obszarze rozwoju lokalnego i regionalnego.
24. Inicjatywy ponadnarodowe wspierające proaktywne postawy i umiejętności w celu wzmocnienia aktywnego obywatelstwa i przedsiębiorczości (także przedsiębiorczości społecznej).

Okres wkraczania w dorosłość, dokonywania pierwszych ważnych wyborów edukacyjnych oraz wyborów zawodowych to dla młodego człowieka z jednej strony czas bardzo ekscytujący, z drugiej niezwykle trudny i wymagający. Późniejsze konfrontowanie się z podjętymi decyzjami i branie za nie odpowiedzialności sprawia, że czasem ten etap życia bywa dla młodej osoby dosyć stresujący i trudny. Dlatego tak istotne jest obecnie przygotowanie ucznia do planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej, w tym szczególnie do mobilności rozumianej bardzo szeroko – od pogodzenia się z ciągłymi zmianami, poprzez umiejętność zmiany planów edukacyjnych i zawodowych, po przygotowanie do mobilności geograficznej.

Jakie cele można osiągnąć pracując z młodzieżą w obszarze mobilności edukacyjno-zawodowej?

PO PIERWSZE:

podwyższenie liczby uczniów kształcących się w zawodach, dziedzinach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy i które zwiększają szanse na znalezienie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie.

PO DRUGIE:

podwyższenie liczby uczniów kształcących się lub zdobywających pierwsze doświadczenia zawodowe w krajach europejskich, którzy wy-

korzystają poszerzające się możliwości nauki, pracy z wyboru, a nie konieczności.

PO TRZECIE:

zwiększenie dopasowania kwalifikacji absolwentów szkoły do popytu, szczególnie na lokalnym rynku pracy, gdzie często uczniowie rozpoczynają realizację własnej ścieżki kariery zawodowej.

PO CZWARTE:

przygotowanie uczniów do bycia konkurencyjnymi pracownikami Europy, przy jednoczesnym zmniejszeniu kompleksów i bardziej otwartego kreowania wizji ścieżki edukacyjno-zawodowej.

PO PIĄTE:

zwiększenie dostępności do informacji z zakresu możliwości doksztalcenia, doskonalenia zawodowego.

PO SZÓSTE:

zwiększenie wiedzy o funkcjonowaniu europejskiego rynku pracy, wiedzy wolnej od stereotypów i uprzedzeń.

PO SIÓDME:

szybszy proces tranzycji na rynek pracy poprzez przygotowanie absolwenta do korzystania z różnych ścieżek rozwoju kariery zawodowej.

PO ÓSME:

lepsze przystosowanie się do zmian i niepewnej przyszłości.

PO DZIEWIĄTE:

zwiększenie wiedzy i dostępu do informacji o alternatywnych formach zatrudnienia, szczególnie w aspekcie elastyczności.

PO DZIESIĄTE:

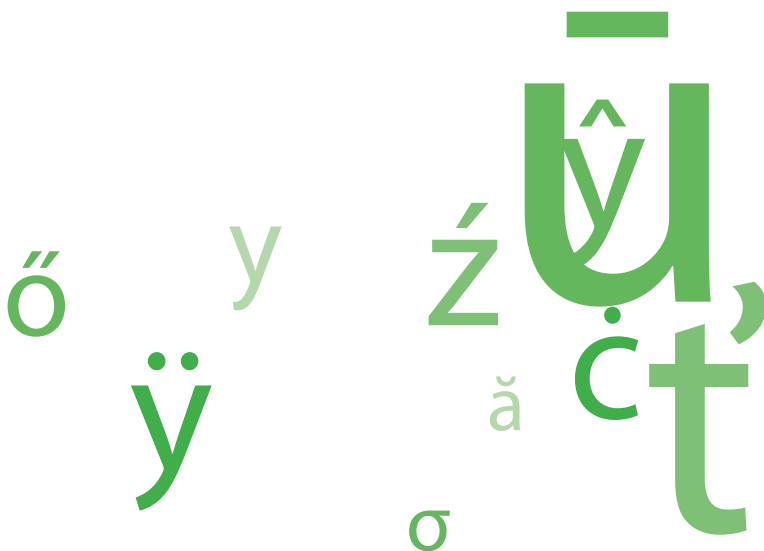
uczniowie potrafią odkrywać nowe szanse tkwiące we własnych możliwościach oraz uwarunkowaniach zewnętrznych poprzez realną ocenę sytuacji i pomoc osób wspierających.

ZAKOŃCZENIE

Człowiek w ciągu swojego życia przechodzi szereg zmian, przekracza kolejne granice, podejmuje nowe wyzwania. Najpierw idziemy do przedszkola, potem do szkoły, na studia, do pracy, na emeryturę. Każda taka zmiana jest związana z określonym poziomem stresu, lęku, a czasami również rozczarowaniem. Jedno jednak nie ulega wątpliwości – owe zmiany są konieczne, gdyż pomagają nam osiągać kolejne zamierzone cele i realizować marzenia. Dlatego też warto bliżej poznać przebieg procesu transycji ze świata edukacji do świata pracy, gdyż to jeden z najtrudniejszych etapów, przed jakimi staje człowiek w ciągu swojego życia. Niezwykle istotne w tym momencie są umiejętności adaptacyjne, jak również mobilność, pozwalająca na nowo ukształtować rzeczywistość, stworzyć plan alternatywny.

Ukończenie kształcenia to tak naprawdę dopiero początek naszej kariery zawodowej (pod warunkiem oczywiście, że wcześniej nie podejmowaliśmy dłuższej pracy). To pierwsze lata

pracy, pierwsze doświadczenia weryfikują cele, dążenia jednostki. Często już na początku drogi zawodowej chcemy zmienić kierunek, w jakim do tej pory zmierzaliśmy. To, co zakładaliśmy, jak wyobrażaliśmy sobie naszą pracę, nasz zawód, zderza się z rzeczywistością, która okazuje się inna, nieprzyjazna dla młodego człowieka. Spotykamy się w tym miejscu z transycją, której skutkiem jest zmiana ról społecznych, zmiana relacji. W dość krótkim czasie wymaga się od nas, byśmy stali się pracownikiem, co wiąże się z określonymi obowiązkami, regułami. Wydawałoby się, że jest to dość oczywiste, normalna kolej rzeczy, ale wielu młodych ludzi ma z tym problem, szczególnie gdy zupełnie inaczej wyobrażali sobie swoje dorosłe życie. Niestety po określonym czasie owa transycja może wystąpić ponownie i tak kolejny raz. Tylko umiejętność przystosowania się, korzystania z możliwości, jakie daje nam globalizacja, jest szansą na realizację planu zawodowego.



REKOMENDACJE

1. Niezwykle ważna jest ciągła modernizacja systemu kształcenia zawodowego, w tym w szczególności nacisk na zdobywanie kwalifikacji zawodowych poprzez udział w różnych formach kształcenia i doksztalcenia, promowanie elastyczności w tym zakresie.
2. Współczesne społeczeństwa charakteryzuje zaufanie do edukacji jako czynnika warunkującego rozwój indywidualny, gospodarczy oraz postęp cywilizacyjny. Stąd też to właśnie w systemie edukacji, w jakości kształcenia upatruje się zmian, które pozwolą na skuteczne i szybkie wkroczenie osób młodych na rynek pracy.
3. System kształcenia jest obecnie fundamentem rozwoju społeczeństwa, szczególnie w kontekście gospodarki opartej na wiedzy.
4. Obecnie należy odchodzić od zapamiętywania informacji na rzecz jej selekcjonowania, od postępowania według przyjętego schematu do twórczego rozwiązania problemu. Określa to wyzwanie dla edukacji oraz motywowania ludzi do kształcenia przez całe życie.
5. Niezależnie od wieku każdy z uczniów/słuchaczy/człowiek dorosły powinien mieć dostęp do korzystania z usług całonocnego poradnictwa kariery, dzięki którym będzie miał możliwość określenia swoich zdolności, kompetencji i zainteresowań potrzebnych do podejmowania decyzji edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz zarządzania własnymi ścieżkami edukacji i pracy.
6. Wprowadzając w systemie edukacji doradztwo zawodowe, należy je dostosować

do potrzeb poszczególnych jednostek i zachodzących zmian w świecie społeczno-gospodarczym, w szczególności treści i zakres prowadzonego wsparcia muszą być adekwatne do zachodzących zmian i oczekiwań odbiorców.

7. Na poziomie kraju, regionu, szkoły konieczne jest zwiększenie poziomu świadomości uczniów, rodziców, dyrektorów, grona pedagogicznego, dotyczącej roli mobilności edukacyjno-zawodowej w kreowaniu sukcesu na rynku pracy.
8. Mobilność edukacyjno-zawodowa powinna stanowić ważny element w procesie doradczym.
9. Należy uaktywniać uczniów do samodzielnej pracy nad własną karierą zawodową i mobilnością. Jest to możliwe np. poprzez tworzenie różnego rodzaju portali, gdzie uczniowie mogą sami szukać informacji (wiarygodnych) na temat rynku pracy, poszukiwać potencjalnego pracodawcy z bazy firm itp. Ważne, by w szkołach od najmłodszych lat kształtowano postawę prozawodową, uczono szacunku do pracy, zachęcano do planowania zawodowego, szukania informacji na temat rynku pracy. Te jednostki, które jak najwcześniej zaczynają myśleć o swojej karierze zawodowej, uaktywniają się w tej sferze, mają później przewagę na rynku pracy w porównaniu z osobami, które tego nie robiły.
10. Systematyczne budowanie relacji szkoła – pracodawca poprzez współpracę (m.in. przy tworzeniu swoich ofert edukacyjnych, organizowaniu staży, praktyk) oraz inicjatywę samych uczniów. Ważne jest także uświadamianie pracodawcom konieczności praktycznego przygotowania uczniów do wykonywanego zawodu, czyli zachęcanie ich do przeprowadzania wartościowych

- staży i praktyk, które pomagają zdobyć konkretne umiejętności i wiedzę wymagane przez samego pracodawcę, a nie tylko umiejętność parzenia kawy czy obsługi kserokopiarki:
- dostosowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy;
 - zorganizowanie ciekawych i rozwijających praktyk, staży;
 - prezentacje firm w szkołach;
 - organizowanie wizyt fabrycznych.
11. Podjęcie pierwszej pracy przez osoby młode, które zakończyły okres edukacji, jest dla nich niezwykle ważnym etapem na drodze rozwoju zawodowego – są zmuszone skonfrontować swoje oczekiwania związane z przyszłą pracą w stosunku do realiów rynku pracy, zmierzyć się z własnymi słabościami (szczególnie poziomem motywacji w poszukiwaniu zatrudnienia).
 12. Doskonalenie zarówno podczas uczestnictwa w edukacji formalnej, jak i nieformalnej to szansa na rozwój i znalezienie wymarzonej pracy. Rynek pracy rządzi się swoimi mechanizmami, które mogą być dla osób młodych niezrozumiałe. Ważne jest, aby potrafili się po nim poruszać i korzystać z aktywnych form poszukiwania pracy, w szczególności z sieci kontaktów.
 13. Bardzo ważne jest, by młodzież była świadoma dzisiejszych wymogów, jakie pojawiają się w związku z procesem poszukiwania pracy. Działania w tym zakresie mają nakierować młodych ludzi na ścieżkę ciągłego rozwoju, doskonalenia się na polu edukacji formalnej i nieformalnej. Młodzi specjaliści są niezwykle cennym potencjałem każdego kraju, dlatego też obszarem pomocy skierowanym w ich stronę są działania profilaktyczne, przeciwdziałające nadmiernej migracji młodych ludzi.
 14. Współczesny rynek pracy stawia bardzo wysokie wymagania osobom starającym się o pracę. Również wśród osób zatrudnionych narasta niepokój o zachowanie stanowiska pracy i własną przyszłość zawodową. Nikt nie może nam zagwarantować, że podejmując pracę na danym stanowisku, będziemy na nim zatrudnieni aż do emerytury.
 15. Globalizacja wymusza na procesie edukacji zmiany w kierunku kształcenia innowacyjnego, które przezwyciężyłoby złe nawyki schematycznego nauczania. Szkoły muszą wyznaczyć sobie niejako nowe cele, stworzyć nową sylwetkę ucznia. To już bowiem nie wiadomości i umiejętności decydują o powodzeniu, ale odpowiednia postawa. Odpowiednia wiedza jest niezbędna, ale współczesna edukacja powinna się skoncentrować na rozszerzaniu takich cech, jak: otwartość, wyobraźnia, samoedukacja, inicjatywa, aktywność, kreatywność, mobilność.
 16. Uelastycznienie i elastyczność w miejscu pracy, indywidualizacja i demokratyzacja życia rodzinnego przekształciły proces przejścia do dorosłego życia młodych ludzi, którzy potrzebują bardziej niż kiedykolwiek wykazania się niezależnością i motywacją. Działania publiczne (w tym doradztwo zawodowe), projekty rozwoju są niezbędną formą wsparcia na tym etapie.

SŁOWNIK

KOMPETENCJE – jest to zakres wiedzy, umiejętności, odpowiedzialności, predyspozycji oraz uprawnień do wykonywania określonych czynności, pełnienia zadań. Mają one charakter dynamiczny oraz podmiotowy. Posiadanie kompetencji oznacza gotowość do wykonywania zadań na określonym poziomie. Kompetencja jest złożoną, praktyczną i ważną umiejętnością wyższego rzędu, która dotyczy potrzebnej wszystkim dla rozwoju i życia zdolności danej osoby.

Literatura: Słownik języka polskiego PWN, Warszawa 2005; Strykowski W., Strykowska J., Pielałowski W., Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej, Poznań 2003; Furmanek W., Kompetencje – próba określenia pojęcia, Edukacja Ogólnotechniczna 7/1997; Dymek-Balcerak K., Nauczyciel kompetentny, czyli jaki?, [w:] Kompetencje zawodowe nauczycieli a problemy reformy edukacyjnej, Sałata E. (red.), Radom 2001.

PRACA – celowa, podstawowa działalność ludzka skierowana na zapewnienie dóbr materialnych służących zaspokojeniu potrzeb człowieka oraz zmierzająca do dostosowania środowiska naturalnego i społecznego. Jest to czynność społecznie użyteczna, stanowiąca dla człowieka wartość oraz zapewniająca mu określoną pozycję w społeczeństwie. Praca pozwala na samorealizację jednostki, przekształcanie i doskonalenie kultury, realizację aspiracji jednostki. Pracę możemy ujmować także jako sposób wykorzystania wrodzonych i nabytych talentów człowieka.

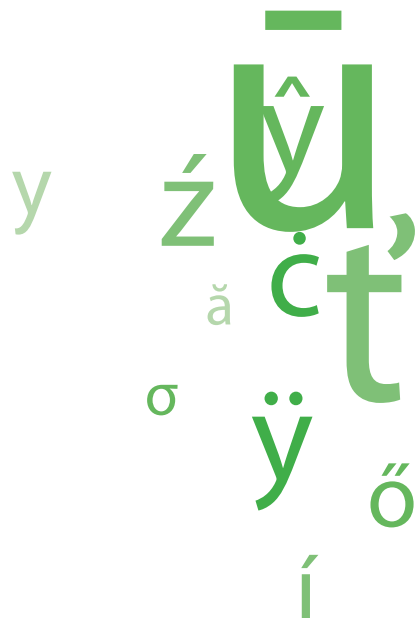
Literatura: Bugiel J., Socjologia i psychologia pracy, Warszawa 1987; Dobrowolski D., Praca w życiu człowieka, Warszawa 1980; Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B., Pedagogika pracy, Warszawa 2007; Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE – układ celowo ukształtowanych cech psychofizycznych człowieka, warunkujących jego skuteczne działanie. Nowoczesne podejście do kwalifikacji zawodowych zakłada: zdolność i potrzebę pracownika do bycia i działania w różnych sytuacjach zawodowych, mobilności, elastyczności oraz zdolności i możliwości pracownika do podejmowania oraz realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmienności.

Literatura: Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, tom II, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2003.

KARIERA ZAWODOWA – proces obejmujący aktywność edukacyjno-zawodową jednostki, którego celem jest zarówno rozwój indywidualny człowieka obejmujący wielość zdobytych doświadczeń i budowanie potencjału intelektualnego, jak również osiągnięcie mierzalnych korzyści wynikających z sekwencyjności zajmowanych stanowisk pracy – w ujęciu pionowym i (lub) poziomym.

Definicja autorska



Bibliografia

Baraniak B., Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanyymi kategoriami współczesnej pracy zawodowej, „Pedagogika Pracy” 2004, nr 45.

Bańka A., Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, Print-B, Poznań 2003.

Bauman Z., Ponowoczesność jako źródło cierpień, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2000.

Beck U., Społeczeństwo ryzyka, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004.

Bednarczyk H., Rozwój ustawicznej edukacji zawodowej – główne zadania polskiej pedagogiki pracy, [w:] Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy, red. H. Bednarczyk, I. Woźniak, Wyd. ITE, Radom 2004.

Bednarczyk H., Gawlik T., Kupidura T., Europejskie idee i inspiracje edukacyjne (wybór dokumentów), Radom 2005.

Biała Księga. Nauczanie i uczenie się na drodze do uczącego się społeczeństwa, Wyd. TWP, Warszawa 1997.

Bogaj A., Kształcenie ogólne. Między tradycją a ponowoczesnością, IBE, Warszawa 2000.

Bogaj M., Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategie edukacji dla przyszłości, [w:] Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie, red. A. Karpińska, Wyd. Trans Humana, Białystok 2003.

Bohdziewicz P., Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego, [w:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 3-4/2010.

Borowska A., Kształcenie dla przyszłości, Wyd. Żak, Warszawa 2004.

Budzyńska M., Koncepcja kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej jako jeden ze sposobów realizacji Strategii Lizbońskiej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Departament Analiz Ekonomicznych i Społecznych, 2004.

Cybał-Michalska A., Młodzież akademicka a kariera zawodowa, Wyd. Impuls, Kraków 2013.

Davenport T.H., Zarządzanie pracownikiem wiedzy, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2007.

Delors J., Edukacja – jest w niej ukryty skarb, Wyd. SOP Wydawnictwa UNESCO, Warszawa 1998.

Duda W., Krajowe Ramy Kwalifikacji i ich konsekwencje dla rynku pracy, [w:] Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie, red. Cz. Plewka, Wyd. Zapol, Szczecin 2013.

Dymek-Balcerek K., Nauczyciel kompetentny, czyli jaki?, [w:] Kompetencje zawodowe nauczycieli a problemy reformy edukacyjnej, red. E. Sałata, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2001.

Fałkowska M., Hierarchia zawodów i czynniki życiowego sukcesu, [w:] K. Zagórski, M. Strzeszewski (red), Nowa rzeczywistość. Oceny i opinii 1989-1999, Centrum Badania Opinii Społecznej – Wyd. Akademickie Dialog, Warszawa 2000.

Furmanek W., Podstawy edukacji zawodowej, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2003.

Furmanek W., Rynek pracy w zmieniającej się rzeczywistości, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2007.

- Garski K., Gontarz J., (red.), Jak efektywnie szkolić pracowników, Wyd. PARP, Warszawa 2009.
- Jabłońska I., Studenci wobec wyzwań współczesnej rzeczywistości a proces autoedukacji, [w:] Edukacja nr 3/2002.
- Kargul J., Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej, Wrocław 2001.
- Karney J.E., Podstawy psychologii i pedagogiki pracy, Wyd. WSH, Pułtusk 2004.
- Kłak M., Zarządzanie wiedzą we współczesnym przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2010.
- Krawczyk L., Kształcenie ustawiczne – wybór czy konieczność?, [w:] Materiały opracowane przez Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu i Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, 2007.
- Krokowski M., Rydzewski P., Zarządzanie emocjami, Wydawnictwo Imperia, Łódź 2002.
- Kruk M., Edukacja i wychowanie w dobie globalizacji, [w:] Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia, D. Rondalska, A. Zduniak (red.), Wyd. WSB, Poznań 2000.
- Kukla D., Atrybucje kształcenia ustawicznego, [w:] Studia i rozprawy, red. nauk. J. Podgórecki, Wyd. Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa i Ochrony w Warszawie, Warszawa 2006.
- Kukla D., Kompetencje europejskiego nauczyciela, [w:] Profil kompetentnego nauczyciela w europejskiej szkole, red. nauk. M. Blachnik-Gęsiarz, D. Kukla, Wyd. WSL, Częstochowa 2008.
- Kukla D., Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy, Wyd. AJD, Częstochowa 2013.
- Kukla D., Znaczenie umiejętności komunikacyjnych doradcy zawodowego w procesie poradniczym dla osób niepełnosprawnych, [w:] Edukacja – Wsparcie – Praca w życiu osób niepełnosprawnych. Wybrane aspekty, D. Kukla, Ł. Bednarczyk (red.), Wyd. UKSW, Warszawa-Częstochowa 2008.
- Kukla D., Duda W., Kompetencje przyszłości jako wyznacznik sukcesu zawodowego, [w:] Edukacja Ustawiczna Dorosłych 4/2012.
- Kwiatkowski S.M., Globalny cel edukacji – realizacja idei uczenia się przez całe życie, [w:] Edukacyjne problemy czasu globalizacji w dialogu i perspektywie, red. nauk. A. Karpińska, Wyd. Trans Humana, Białystok 2003.
- Kwiatkowski S., Przedsiębiorczość intelektualna, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B., Pedagogika pracy, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Łaguna M., Fortuna P., Przygotowanie szkolenia, czyli jak dobry początek prowadzi do sukcesu, Wyd. GWP, Gdańsk 2011.
- Maleńczak K., Bednarczyk-Jama M., Kwiatkowski M., Innowacyjny system informowania i doradztwa zawodowego w szkołach wyższych – założenia projektu COST, Edukacja nr 3/2007.
- Marszałek A., Wspólna taksonomia kompetencji oraz zawodów jako instrument wspomagający funkcjonowanie systemów kształcenia oraz rynków pracy, [w:] Doradca Zawodowy 4/2010.
- Mayor F., Przyszłość świata, wyd. Fundacja studiów i badań edukacyjnych, Warszawa 2001.

Melosik Z., Kultura instant – paradoksy pop-tożsamości, [w:] Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały pokonferencyjne, A. Nalaśkowski, K. Rubacha (red.), Wyd. BNR, Toruń 2001.

Michałków I., Edukacja a konkurencyjność pracowników na współczesnym rynku pracy, [w:] Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego, red. S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, OHP Komenda Główna, Warszawa 2006.

Migas A., Praca zawodowa a osoby niepełnosprawne, [w:] Pedagogika Pracy nr 49/2006.

Minta J., Od aktora do autora, Wyd. KOWEZiU, Warszawa 2012.

Mućko P., Sokół A., Jak założyć i prowadzić działalność gospodarczą w Polsce i wybranych krajach europejskich, Księgarnia Ekonomiczna, Warszawa 2011.

Olechnicki K., Załęcki P., Słownik socjologiczny, wydanie II poprawione, wyd. Graffiti BC, Toruń 1999.

Oleksyn T., Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

Orczyk J., Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji, [w:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 3-4/2009.

Parzęcki R., Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji, Wyd. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2003.

Piorunek M., Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych, Wyd. UAM, Poznań 2009.

Piorunek M., Skowrońska J., Doradztwo zawodowe wobec transnacionalizacji kariery, [w:] Tendencje i wyzwania poradnictwa zawodowego, red. G. Wieczorek, D. Kukla, W. Duda, Wyd. AJD, Częstochowa 2009.

Radwan Z., Co dalej z nauczycielskimi umiejętnościami, [w:] Dyrektor Szkoły nr 4/1999.

Raport przygotowany w ramach programu Narodowego Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, opr. Zespół, Wyd. Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundusz Współpracy, Warszawa 2002.

Raport „Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy”. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa, maj 2012. Dostęp online: firma.sgh.waw.pl/pl/Documents/RKPK_raport_2012.pdf.

Raport Młodzi 2005, AIG OFE i Gazeta Wyborcza, Warszawa 2005.

Raport Polska 2025. Długookresowa Strategia Trwałego i Zrównoważonego Rozwoju, Rada Ministrów, Warszawa 2000.

Raport UNDP o Rozwoju Społecznym „Polska 2000”, Wyd. UNDP, Warszawa 2000.

Rifkin J., Koniec pracy, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001.

Sawaniewicz Z., Edukacja zawodowa – słownik wybranych pojęć, Meritum nr 3/2009.

Solak A., Filozoficzne konteksty we współczesnym poradnictwie zawodowym, [w:] Edukacja zawodowa i ustawiczna. Polsko-ukraiński rocznik naukowy, 1/2016.

Solak A., Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności, Wyd. UKSW, Warszawa 2004.

Solak A., Wychowanie i praca. Studium współzależności, Tuchów 2003.

- Solarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy, <http://www.e-mentor.edu.pl/oautorze.php?numer=2&id=12&typ=2>, stan na dzień 11.08.2018.
- Stasiak P., W kierunku zachodzących zmian, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2005.
- Sztumski J., Postawa wobec pracy jako miara wartości człowieka, [w:] *Pedagogika pracy*, Wyd. IKZ i WSiP, Warszawa 1975.
- Sztumski J., Wyzwania, przed jakimi stoi edukacja zawodowa na początku XXI wieku, [w:] *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2007.
- Stopińska-Pająk A., Edukacja dorosłych i poradnictwo zawodowe wobec wyzwań rynku pracy, [w:] *Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy*, red. A. Stopińska-Pająk, Wyd. Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2006.
- Urban B., Społeczne konteksty zaburzeń w zachowaniu, Wydawnictwo UJ, Kraków 2001.
- Wenta K., Sens pracy w społeczeństwie wiedzy, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, R. Gerlach (red.), Wyd. UKW, Bydgoszcz 2008.
- Wiatrowski Z., Praca człowieka – nieporozumienia, wątpliwości i realia, [w:] *Pedagogika Pracy*, nr 42/2004.
- Wilsz J., Praca jako wartość ze względu na zaspokajanie ludzkich potrzeb, [w:] B. Baraniak, *Wartości w pedagogice pracy*, Wyd. IBE, Warszawa 2008.
- Wojnar I., Światowa dekada rozwoju kulturalnego – nowe propozycje dla edukacji, [w:] *Edukacja wobec wyzwań XXI wieku*, J. Kubin, I. Wojnar, Wyd. PAN, Warszawa 1997.
- Wołk Z., Rozwój zawodowy na tle życia. Życie człowieka jako proces rozwojowy, *Problemy Profesjologii*, nr 1/2005.
- Wołk Z., *Zawodownawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Wyd. Difin, Warszawa 2013.
- Wołk Z., *Zbieżność przygotowania do życia i pracy w warunkach płynnej rzeczywistości*, [w:] *Nauka, edukacja, rynek pracy. Przede wszystkim współdziałanie*, red. Cz. Plewka, Wyd. Zapol, Szczecin-Koszalin 2013.
- Zając (Nowacka) M., *Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz własną karierą wobec wyzwań rynku pracy*, [w:] *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, W. Duda, D. Kukła (red.), Wyd. im. St. Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015.
- Zeszyt dobrych praktyk dotyczących wewnętrznego zapewnienia jakości kształcenia w uczelniach, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2013.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1 – Bilans

BILANS MOJEJ DROGI EDUKACYJNEJ I ZAWODOWEJ

Moje potencjalne drogi edukacyjne i zawodowe	Co muszę zrobić, aby podążać tą drogą?	Co już mam (wiedza, umiejętności, kompetencje), aby zrealizować moją drogę?	Czego boję się najbardziej?

ÿäçø ùпžá äíü Ÿçě êółđъš зпñý

Załącznik 2 – IPD

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

ETAP 1 – ZEBRANIE PODSTAWOWYCH INFORMACJI

DANE UCZESTNIKA

I	Imię i nazwisko	
II	Adres zamieszkania	
III	PESEL	
IV	Dane kontaktowe	e-mail
		telefon

DANE DORADCY ZAWODOWEGO

I	Imię i nazwisko	
II	Dane kontaktowe	e-mail
		telefon

FAKTY O KLIENCIE

I	Wiek	
II	Płeć	
III	Obecne wykształcenie	
	Wykonywany zawód/zawód wyuczony	
IV	Mobilność	Prawo jazdy i kategoria
		Zniżki na przejazdy i ich rodzaj (%)
V	Miejsce zamieszkania (właściwie zaznaczyć +)	Miasto > 200 tys. osób
		Miasto < 200 tys. osób
		Tereny podmiejskie – do 25 km od miasta
	Wieś	

ETAP 2 – DOTYCHCZASOWA ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ KLIENTA

I	HISTORIA WYKSZTAŁCENIA	SZKOŁA ZAWODOWA	NAZWA	KIERUNEK
		SZKOŁA POLICEALNA	NAZWA	KIERUNEK
		SZKOŁA WYŻSZA	NAZWA	KIERUNEK
II	INNE FORMY KSZTAŁCENIA			

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á í ů Ÿ č ě ê ő ł đ ʼ ʂ ʐ π ř ů

III	HISTORIA ZATRUDNIENIA	DOTYCHCZASOWE ZATRUDNIENIE	STANOWISKO	OKRES ZATRUDNIENIA
		STAŻE	STANOWISKO	OKRES ZATRUDNIENIA
		PRAKTYKI	ZAKRES OBOWIĄZKÓW	OKRES WSPÓŁPRACY
		WOLONTARIATY	ZAKRES OBOWIĄZKÓW	OKRES WSPÓŁPRACY
IV	Zalecenia wstępne (potrzebne oznaczyć „+” lub uporządkować chronologicznie)	Doskonalenie zawodowe		
		Dokształcenie zawodowe		
		Reorientacja zawodowa		
		Aktywizacja zawodowa		

V	DYSPOZYCYJNOŚĆ	Czas pracy	
		Zobowiązania rodzinne (dzieci, opieka nad osobą starszą itp.)	
		Możliwości dojazdu (określenie odległości i środka komunikacji)	
		Inne (szczególne preferencje dotyczące dyspozycyjności)	

ETAP 3 – OKREŚLENIE POTENCJAŁU OSOBOWO-ZAWODOWEGO

1. Główne cechy charakteru klienta (krótki opis)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Zainteresowania klienta

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

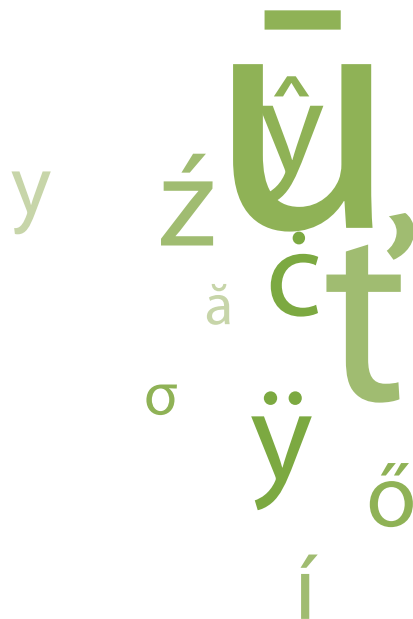
3. Zdolności i umiejętności klienta

.....

.....

.....

.....



4. Atuty i bariery (na podstawie autoanalizy)

ATUTY KLIENTA/ MOCNE STRONY KLIENTA	BARIERY W REALIZACJI ŚCIEŻKI EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ KLIENTA
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

5. Doświadczenie zawodowe klienta

Zadania i obowiązki wykonywane w poprzednich pracach

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dotychczasowe sukcesy

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stosunki interpersonalne

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zakończenie pracy

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Dodatkowe kwalifikacje i umiejętności (wyniesione z kursów, szkoleń, staży, praktyk)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. Zdiagnozowane obszary do dalszej pracy, rozwoju w zakresie wiedzy i umiejętności

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. Stosunek do dalszego kształcenia

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ETAP 4 – PRZEBIEG POSZUKIWANIA PRACY

Branże, w których klient poszukiwał pracy

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Metody poszukiwania pracy

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sposób sporządzania dokumentów aplikacyjnych

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Rozmowa kwalifikacyjna

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



.....
.....
.....
.....
.....

Wyniki poszukiwania pracy

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Reakcja na niepowodzenia

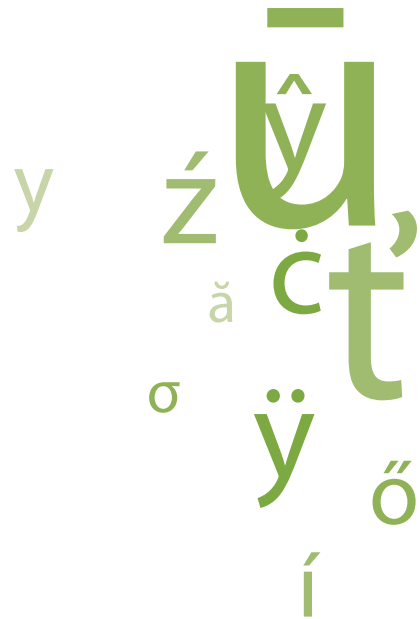
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Lista osób wspierających

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ważne adresy www

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ETAP 5 – SPRECYZOWANIE CELÓW KLIENTA

I	Cele	Co chcę osiągnąć?	
		Czego chcę uniknąć?	
II	Wiedza i umiejętności, których brakuje do osiągnięcia celów		
III	Dotychczasowe działania podjęte przez klienta, by osiągnąć cel		
IV	Przeszkody, które klient może napotkać (Właściwe zaznaczyć +)	Brak znajomości kontaktów	
		Brak zapisywania swoich działań	
		Rezygnacja	
		Brak wiary w siebie	
		Lęk przed podejmowaniem ryzyka	
		Bierność w planowaniu kariery	
		Nieumiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych	
		Brak umiejętności autoprezentacji	
		Inne	

ETAP 6 – CHARAKTERYSTYKA IDEALNEJ PRACY/ZAWODU

PRACA WYMARZONA		PRACA, KTÓREJ NIE CHCE WYKONYWAĆ	
Zadania i czynności, jakie chciałby wykonywać		Zadania i czynności, jakich nie chciałby wykonywać	
Oczekiwany rodzaj pracy		Praca, której nie jest w stanie zaakceptować	
Przedmioty, z których chciałby korzystać		Przedmioty , z którymi nie chce pracować	
Otoczenie, w którym chciałby pracować		Otoczenie, w którym nie chciałby pracować	
PRACA REALNA			
Propozycje zatrudnienia			

ETAP 7 – PLANOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ I MOŻLIWOŚCI KSZTAŁCENIA

Wybranie najlepszej drogi kształcenia dla klienta, ze szczególnym uwzględnieniem lokalnych możliwości edukacyjnych.

LISTA SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH, POLICEALNYCH I WYŻSZYCH

I	LICEUM	OGÓLNOKSZTAŁCĄCE		
		NAZWA SZKOŁY	ADRES	PROFIL PRZEDMIOTÓW WIODĄCYCH
		NAZWA SZKOŁY	ADRES	PROFIL
II	TECHNIKA	NAZWA SZKOŁY	ADRES	PROFIL

III	SZKOŁY ZAWODOWE/BRANŻOWE	NAZWA SZKOŁY	ADRES	PROFIL

I	UCZELNIE WYŻSZE	UNIwersytety		
		NAZWA SZKOŁY	ADRES	PROFIL PRZEDMIOTÓW WIODĄCYCH
		POLITECHNIKI		
		NAZWA SZKOŁY	ADRES	PROFIL
		AKADEMIE		
		NAZWA SZKOŁY	ADRES	PROFIL
		II	SZKOŁY POLICEALNE	NAZWA SZKOŁY

DOSTĘPNE FORMY WSPARCIA REALIZOWANE Z RAMIENIA INSTYTUCJI RYNKU PRACY

LP.	NAZWA I INSTYTUCJI	KATEGORIA				
		Staż	Kursy kwalifikacyjne	Grupy wsparcia	Szkolenia	Inne
I	Urząd Pracy					
II	Ochotnicze Hufce Pracy	Doskonalenie	Wolontariat	Przekwalifikowanie	Treningi personalne	Inne
III	Centrum Informacji Zawodowej	Porada/Badania	Szkolenia zawodowe	Treningi personalne	Kursy	Targi
IV	Centrum Kształcenia Praktycznego	Kursy uzupełniające		Kursy kwalifikacyjne	Targi	Inne

Wskazówki doradcy zawodowego/pedagoga/nauczyciela

.....

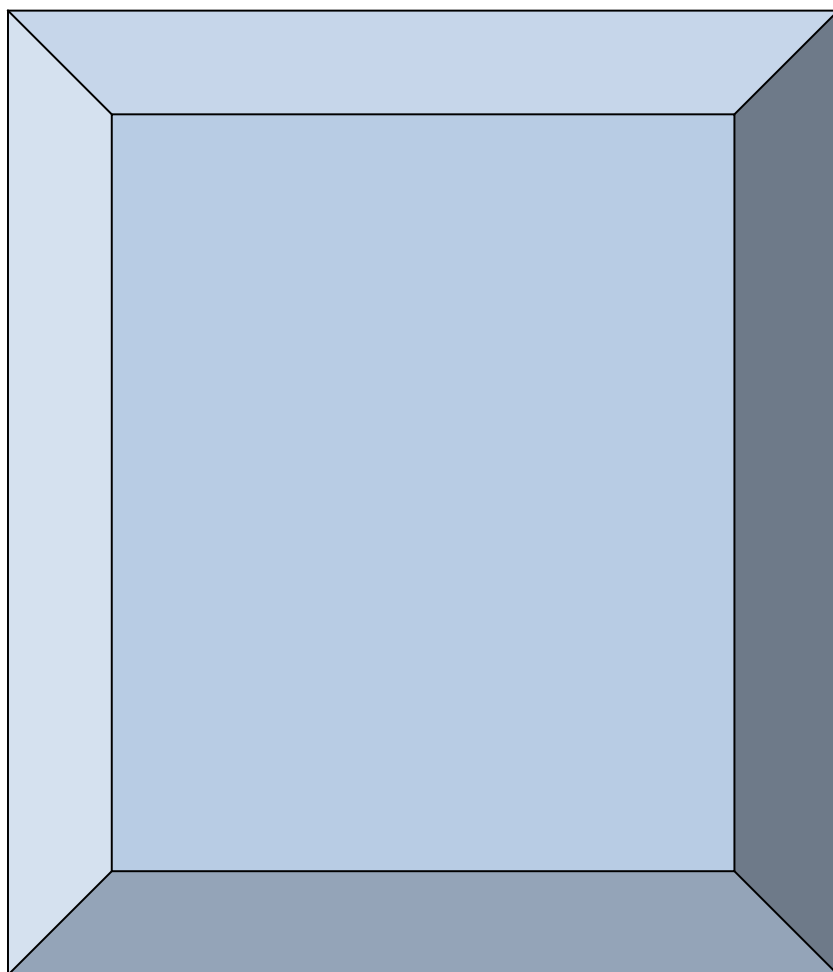
.....

.....

.....

.....

Załącznik 3 – Uczę się, bo... czyli moje okno wiedzy



ÿäçø ùпžá áíú Ÿçě êółđъš зпřý

Załącznik 4 – Tabela kompetencji

umiejętności przywódcze
łatwość w nawiązywaniu kontaktów międzyludzkich
umiejętność pracy w zespole
umiejętność efektywnego komunikowania się
umiejętność zarządzania własnym czasem
inicjatywa i umiejętność realizowania postawionych sobie celów
umiejętność podejmowania efektywnych decyzji
bardzo dobra znajomości języków obcych (szczególnie angielskiego)
wykształcenie kierunkowe
wiedza specjalistyczna
znajomość programów komputerowych
doświadczenie zawodowe zdobywane jeszcze w trakcie kształcenia
systematyczność
kreatywność
samodzielność
zdolności analityczne
dyspozycyjność
motywacja
entuzjazm
zaradność
uczciwość
umiejętność pracy w grupie
stabilność emocjonalna
odporność na stres
optymizm

y Ź Ū, ě č t, ō ŷ í

ÿ ç ø ù p z a á ú ŷ ç ě ê ő ł d ь s ь ã ř ý

ü ä
č ą ø ѡ
л ž
t ŷ
ó



www.eurodoradztwo.praca.gov.pl
www.euroguidance.eu
www.ore.edu.pl
www.men.gov.pl