

**Katarzyna Ludwikowska**

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

## PRZYDATNOŚĆ ZAWODOWA W PERSPEKTYWIE ZATRUDNIALNOŚCI

### Streszczenie

Artykuł niniejszy stanowi przestrzeń podjęcia namysłu nad współczesną interpretacją kategorii przydatności zawodowej, artykułując w jej obszarze zagadnienia synergiczne względem pojęcia zatrudnialność. Na tym tle podjęto refleksję nad możliwymi kierunkami rozwoju badań naukowych w obrębie przydatności zawodowej i zatrudnialności oraz wyeksponowano zagraniczne praktyki w tym zakresie.

**Słowa kluczowe:** przydatność zawodowa, zatrudnialność, badania naukowe, pedagogika pracy.

### PROFESSIONAL SUITABILITY IN THE PERSPECTIVE OF EMPLOYABILITY

#### Abstract

This article is a space for reflection on the contemporary interpretation of the category of Professional suitability, articulating in its area synergy issues in relation to the concept of employability. Against this background, reflections on the possible directions of research development in the field of Professional suitability and employability were undertaken, and foreign practices in this area were expose.

**Key words:** professional suitability, employability, research, labour pedagogy.

### Tytułem wstępu

Na gruncie nauki pojęcie przydatności zawodowej definiowane jest w zróżnicowany sposób. Owo zróżnicowanie widoczne jest m.in. w psychologii pracy poprzez ewolucję znaczeniową, jaką ta kategoria przeszła. Z. Woroniecki sygnalizuje, iż wyjściowo pojęcie przydatności zawodowej utożsamiane było ze zgodnością cech jednostki z wymaganiami pracy zawodowej. Z czasem interpretacja kategorii pojęciowej ewoluowała w kierunku postrzegania przydatności zawodowej jako swoistego gotowego konstruktów specjalnych zdolności jednostki, które to decydują o zakresie przydatności jednostki do danego zawodu. W ślad za założeniem o określoności owego garnituru zasobów człowieka pojawiły się próby ustalenia metodyk jego odkrycia, poznania i opisanego, zwłaszcza na etapie kształcenia ogólnego i zawodowego. Przedstawiciele drugiego z nurtów interpretujących pojęcie przydatności zawodowej wychodzili natomiast

z założenia, iż przydatność jest właściwością jednostki, ale charakteryzuje ją dynamizm, ciągłość procesu konstytuowania się i tworzenie nowych form, które to przejawiają się w działalności człowieka, zwłaszcza tej o charakterze zawodowym<sup>1</sup>. Jej kształt warunkuje wielość zmiennych związanych z samą jednostką, jak i środowiskiem, w którym funkcjonuje. Dwoistość rozumienia przydatności zawodowej obecna jest również na gruncie pedagogiki pracy.

## Interpretacyjne ujęcie kategorii przydatności zawodowej

Przydatność zawodowa określona może być jako wynik procesu kształcenia zawodowego, którego efektywność wyrazić można za pomocą następującego wzoru:

$$E = f(T, N, U, W)$$

gdzie:

E – efektywność kształcenia,

f – symbol funkcji,

T – treści kształcenia,

N – czynniki związane z osobą nauczyciela,

U – czynniki związane z osobą ucznia,

W – warunki realizacji procesu kształcenia zawodowego<sup>2</sup>.

W ujęciu T. Tomaszewskiego przydatność sprowadza się do pojęcia funkcji kwalifikacji i motywacji (KM)  $[P=f(KM)]^3$ . Według K. Korabiowskiej-Nowackiej przydatność zawodowa to „przygotowanie zawodowe<sup>4</sup> oceniane w świetle wykonywanych zadań na stanowisku pracy”<sup>5</sup>. Tak definiowana przydatność zawodowa akcentuje relację, mającą miejsce pomiędzy możliwościami absolwenta, wynikającymi z jego przygotowania zawodowego, a tzw. zadaniami zawodowymi<sup>6</sup>. O przydatności zawodowej można mówić przynajmniej w dwóch znaczeniach:

- a. „Znaczeniu wąskim, gdy chodzi o rozwiązywanie zadań pracowniczych, często ściśle skonkretyzowanych;

<sup>1</sup> Z. Wroniecki, *Wychowanie a przydatność zawodowa nauczycieli*, Wyd. PWN, Warszawa 1991, s. 76-78.

<sup>2</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 245.

<sup>3</sup> T. Tomaszewski, *Z pogranicza psychologii i pedagogiki*, Wyd. Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1970, s. 80.

<sup>4</sup> Przygotowanie zawodowe to układ wiadomościowo-miętnościowy wymagany w danym zawodzie, wspierany dążeniem do ciągłego doskonalenia i pozytywnym układem motywacyjnym w odniesieniu do zawodu (K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka badania zadań zawodowych*, [w:] T. Nowacki (red.), *Metodologia pedagogiki pracy*, Wyd. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1976, s. 103).

<sup>5</sup> K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. PWN, Katowice 1980, s. 19.

<sup>6</sup> K. Zajączkowska, *Przydatność zawodowa absolwentów w ich samoocenie*, [w:] R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2010, s. 324.

- b.** W znaczeniu szerokim, gdy chodzi o funkcjonowanie pracownika w zawodzie i w środowisku pracy, gdy pracownik odznacza się mobilnością, inicjatywnością i przedsiębiorczością<sup>7</sup>.

Analiza tych ujęć definicyjnych ujawnia proces poszerzania znaczenia przydatności zawodowej, od koncentracji na absolwencie, ku wielopoziomowemu interpretowaniu jego roli w przestrzeni pracy. Ewolucja owa wydaje się być adekwatna do zmian zachodzących na rynku pracy, w którego obszarze stale mamy do czynienia z redefiniowaniem oczekiwań względem absolwentów.

Zdaniem K. Korabiowskiej-Nowackiej przydatność zawodowa może być wyrażona za pomocą równania:

$$P = M/W$$

gdzie:

P – przydatność zawodowa,

M – możliwości pracownika,

W – wymagania stanowiska pracy.

Na podstawie powyższego, wyróżniła ona cztery możliwe sytuacje:

1.  $M=W$   $M/W = 1$   
czyli między możliwościami pracownika a wymaganiami stanowiska pracy zachodzi równowaga. Sytuacja taka jest czysto hipotetyczną, albowiem w praktyce zawsze występują jakieś braki, które niwelowane są po rozpoczęciu pracy zawodowej.
2.  $M \neq W$   $M < W$   $P < 1$   
czyli sytuacja dysonansu wynikającego z niemożności przygotowania ludzi do pracy na wszystkich stanowiskach pracy bądź ze zmian spowodowanych postępem technicznym i pojawieniem się nowych stanowisk pracy, o nowych wymaganiach, w konsekwencji czego mamy do czynienia z niedoborem przygotowania zawodowego.
3.  $M \neq W$   $M > W$   $P > 1$   
czyli przygotowanie zawodowe przewyższa wymagania stanowiska pracy, a znaczna część wiedzy i umiejętności jest nieprzydatna.
4.  $M \neq W$   $M \rightarrow 0$   $P \rightarrow 0$   
czyli sytuacja, w której absolwent zajmuje stanowisko pracy reprezentujące inny kierunek, niż posiadane przez absolwenta wykształcenie. Przygotowanie zawodowe jest bliskie zeru, ale raczej go nie osiąga, albowiem zawsze absolwent dysponuje jakimś zakresem przygotowania ogólnie zawodowego, które jest wykorzystywane na danym stanowisku pracy<sup>8</sup>.

K. Czarnecki posługuje się z kolei terminem przydatność społeczno-zawodowa. Przydatność w jego ujęciu wyraża się głównie w dwóch rodzajach aktywności: społecznej oraz zawodowej, przy czym aktywność społeczna jest pojęciem nadrzędnym. Rozumiana jest ona jako

<sup>7</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy...*, op. cit., s. 265.

<sup>8</sup> K. Korabiowska-Nowacka, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. PAN, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk 1974, s. 73-74; E. Podoska-Filipowicz, *Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*, Wyd. Wyższej Szkoły Hotelarstwa i Turystyki, Częstochowa 2008, s. 60-61.

obserwowalna i pożądana ze społecznego punktu widzenia dążność jednostki do oddziaływania na swoje otoczenie. Aktywność zawodowa jest pojęciem podrzędnym, stanowi składnik aktywności społecznej. Interpretowana jest ona jako działalność w miejscu pracy, zgodna z posiadanymi kwalifikacjami oraz zadaniami i czynnościami pracowniczymi<sup>9</sup>.

Interesujące ujęcie prezentuje W. Furmanek, różnicując przydatność zawodową od przydatności do zawodu<sup>10</sup>. Przydatność zawodowa, zdaniem tego autora, to „nadawanie się do czegoś, zdatność, użyteczność, odpowiedzialność – jest sprawdzonym poziomem przygotowania zawodowego odniesionym do stanowiska pracy, występujących zadań i obowiązujących funkcji na tym stanowisku. Ocena przydatności zawodowej dotyczy sprawdzania poziomu przygotowania zawodowego danej osoby do realizacji ogółu zadań na stanowisku pracy”<sup>11</sup>. Przydatność do zawodu sprowadzana jest natomiast do oceny cech psychofizycznych kandydata zamierzającego rozpocząć proces przygotowania do wykonywania konkretnego zawodu. W ujęciu W. Furmanka przydatność do zawodu zatem to wyrażanie sądów orzekających o możliwościach jednostki do pracy w konkretnym zawodzie<sup>12</sup>.

L. Wytyczak zauważa, że przydatność zawodowa ma swoje dwie strony: statyczną i dynamiczną. Statyczną konstytuują uzyskane przez absolwenta przygotowanie zawodowe, interpretowane w perspektywie odpowiedzi, które badacz uzyskuje w odniesieniu do trzech płaszczyzn analizy jednostki ludzkiej – absolwenta: 1) jakie wiadomości i umiejętności posiada absolwent? 2) jaka jest jego postawa wobec zawodu? oraz 3) jakie cechy charakteru absolwenta ułatwiają lub utrudniają mu osiągnięcie wyników? Natomiast dynamiczna strona przydatności to ogół doświadczeń zawodowych i umiejętności absolwenta, zdobytych zarówno poprzez edukację na poziomie wyższym, jak i w toku realizowanej działalności zawodowej, a także dążenie przez absolwenta do samodoskonalenia się i kształcenia oraz całościowo ujęty dynamizm rozwoju młodego pracownika<sup>13</sup>. Dopiero zestawienie tych dwóch płaszczyzn – statycznej i dynamicznej, tworzy obraz przydatności zawodowej konkretnej jednostki ludzkiej.

W świetle powyżej prowadzonych rozważań wydaje się słuszne przyjęcie założenia, iż przydatność zawodowa nie może być zatem jedynie funkcją przygotowania zawodowego absolwenta (choć jest to niezmiernie ważny aspekt jej określania, z szeregiem potencjalnych korzyści), zamkniętą w sztywnej konwencji efektów kształcenia. Wychodząc bowiem z tak sformułowanej przesłanki należy przyjąć za prawdziwą również tezę o możliwości spreparowania z każdej jednostki ludzkiej pracownika o wysokiej przydatności zawodowej. Kluczem do sukcesu, w tak zdefiniowanych okolicznościach, byłoby jedynie poddanie wybranych jednostek wpływowi edukacyjnemu, sprzyjającemu osiągnięciu uprzednio założonych efektów kształcenia. I choć przypuszczenia powyższe wydają się być w sposób oczywisty fałszywe, autorka

---

<sup>9</sup> K. Czarnecki, *Profesjologia w zarysie*, Wyd. Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego, Warszawa 1986, s. 57.

<sup>10</sup> Zróżnicowanie definicyjne pojęć "przydatność zawodowa" i "przydatność do zawodu" pojawiło się już w opracowaniach K. Korabiowskiej-Nowackiej.

<sup>11</sup> W. Furmanek, *Podstawy edukacji zawodowej*, Wyd. FOSZE, Rzeszów 2000, s. 186-187.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> M. Piekarski, *Przydatność zawodowa w kontekście wyzwań rynku edukacji i pracy*, „Problemy Profesjologii” 2014, nr 2, s. 72.

widzi w nich swoistą pułapkę logiczną, w którą zdają się niejednokrotnie wpadać m.in. głosiciele tez propagujących pełnię odpowiedzialności uczelni wyższych za przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy i skutecznego funkcjonowania na stanowisku pracy. Zdają się oni nie dostrzegać drugiej, jakże znaczącej perspektywy – jednostki – jej doświadczeń i umiejętności zdobytych także poza murami uniwersytetu i w sposób niezależny od jego wpływów, posiadanych przez nią kompetencji osobistych, talentów, dążności do samodoskonalenia, przeświadczeń dotyczących wartości pracy, a nawet nastawień i cech charakteru wzmocnianych w procesie socjalizacji oraz wpływów osób trzecich. Zdają się nie dostrzegać także ważnego aspektu, jaki stanowi fakt przygotowania do zawodu w rozumieniu przytoczonego wcześniej W. Furmanka. Listę zmiennych zależnych i niezależnych, będących soczewką zmieniającą wskazania dotyczące jednostkowego poziomu przydatności zawodowej, można uznać za trudną do ostatecznego zamknięcia. Fakt ten pokazuje z jednej strony złożoność kategorii przydatności zawodowej jako przedmiotu pomiaru pedagogicznego, z drugiej – istnienie realnej możliwości o jej orzekaniu jedynie w danym momencie, posiadając jednocześnie przeświadczenie, że badanie dokonane w innym punkcie na kontinuum czasu, mogłoby dostarczyć odmiennych rezultatów. Wydaje się jednocześnie, że pro aktywny charakter jednostkowej przydatności zawodowej nie jest warunkowany jedynie przeobrażeniami w części dynamicznej, ale także statycznej, o ile założymy, iż postrzeganie przygotowania zawodowego w kategorii edukacji, w której jest ukryty skarb, kieruje nasze myślenie na istnienie wielości refleksyjnych interpretacji znaczeń uzyskanego wykształcenia zawodowego, których to kolejne aspekty zaczynają być konstytuowane przez jednostkę dopiero wraz z upływem czasu jej funkcjonowania w społecznym podziale pracy. Mówiąc innymi słowy – jednostka, kończąc proces zdobywania przygotowania zawodowego nie jest w pełni świadoma efektów, jakie tenże proces jej przyniósł. Dopiero styczność ze stanowiskiem pracy, ale i następstwa wynikające z budujących się doświadczeń zawodowych i osobistych sprzyjają odkrywaniu kolejnych przestrzeni własnych postaw, umiejętności oraz wiedzy, których początków należałoby doszukiwać się w procesie kształcenia zawodowego. Podążając tą drogą dedukcji należałoby jednocześnie uznać, że możliwa jest sytuacja, w której jednostka nigdy nie będzie świadoma swojej przydatności zawodowej w wyuczonym zawodzie, co miałoby miejsce wskutek całkowitej rozbieżności drogi zawodowej jednostki z jej przygotowaniem. Przyjmując tezę o pro aktywnym charakterze przydatności zawodowej należałoby jednocześnie zaakceptować przypuszczenie, iż możliwy jest jej regres, do którego doprowadzić może np. syndrom wypalenia zawodowego, którego symptomy niejednokrotnie drastycznie zmieniają funkcjonowanie jednostki na stanowisku pracy.

## **Interpretacyjne ujęcie kategorii zatrudnialności**

Pojęcie przydatności zawodowej charakterystyczne jest dla polskiej nauki. W literaturze zachodniej, kategorię przydatności identyfikuje się jako zatrudnialność (*employability*). Pojęcie *employability* niestety trudno przetłumaczyć na język polski, a jego sprowadzenie do terminu *zatrudnialność* jedynie częściowo oddaje pierwotne znaczenie. Również rozumienie tego poję-

cia jest niejednoznaczne i ulegało przeobrażeniom na przestrzeni lat. W latach siedemdziesiątych *employability* było kojarzone jedynie z zatrudnieniem i jego utrzymaniem, eksponując jednocześnie kategorię bezrobocia jako problemu makrospołecznego, za którego rozwiązanie odpowiedzialne jest państwo. W latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku, głównie na skutek przeobrażeń gospodarczych i ich następstw, dostrzegalnych na rynku pracy, kategoria zatrudnialności zaczęła być łączona z czynnikiem indywidualnym – „dopasowaniem” pracownika do wymagań rynku pracy, co najlepiej odpowiada terminowi przydatności zawodowej, rozpatrywanej w kategorii dopasowania predyspozycji kandydata do konkretnych stanowisk pracy. Aktualnie pojęcie zatrudnialności zaczęło kojarzyć z umiejętnością przewidywania i zdolnością przystosowania się do zmian<sup>14</sup>. Wyróżnia się trzy zasadnicze typy zatrudnialności:

- a. *zatrudnialność inicjacyjną*, oznaczającą zdolność do podjęcia pierwszej pracy po zakończeniu procesu formalnej edukacji lub szkolenia,
- b. *zatrudnialność wewnętrzną*, stanowiącą zdolność do awansu w ramach struktury hierarchicznej jednej organizacji, co wiąże się ze zwiększeniem zakresu uprawnień i odpowiedzialności,
- c. *zatrudnialność zewnętrzną*, dotyczącą możliwości zmieniania pracodawców, przy uwzględnieniu coraz większych różnic pomiędzy poszczególnymi miejscami pracy<sup>15</sup>.

Zarówno zatrudnialność inicjacyjną, jak i wewnętrzną można uznać za kategorie zbieżne z pojęciem przydatności absolwenta do konkretnego zawodu. Zatrudnialność zewnętrzna natomiast zdaje się być zbieżna z rozumieniem przydatności do podjęcia pracy w ogóle, nie tylko w ramach jednego stanowiska. Wydaje się jednak, że analiza powyższej typologii uwypukla istotną kategorię różnicującą, co do zasady, pojęcia zatrudnialności i przydatności zawodowej. W badaniu przydatności zawodowej ważny jest wątek przygotowania zawodowego, które stanowi istotną zmienną warunkującą sprawstwo absolwenta na stanowisku pracy. W kategorii zatrudnialności tło stanowi przede wszystkim rynek pracy, a ewentualny wpływ edukacji widoczny jest w pryzmacie zatrudnialności inicjacyjnej. W miejscu tym wspomnieć należy, że pojęcie zatrudnialności nie jest jednoznaczne i nadal podlega operacjonalizacji. Analizując literaturę angielskojęzyczną można dostrzec swoisty dysonans pomiędzy obowiązującymi podejściami teoretycznymi do tego zagadnienia. Niewątpliwie owy brak spójności w sferze zdefiniowania terminu jako takiego oraz, w konsekwencji, jego mierzalności stanowić może potencjalny problem w rozwijaniu tego zagadnienia w perspektywie naukowej. Większość autorów anglojęzycznych zgadza się, że zatrudnialność to pojęcie złożone i wielowymiarowe oraz

---

<sup>14</sup> I. Marzec, *Zatrudnialność jako czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia i sukcesu na współczesnym rynku pracy*, [w:] „Zeszyty Naukowe” Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach 2010, nr 1(6), s. 128-130.

<sup>15</sup> S. Wiśniewska, *Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty*, „Edukacja ekonomistów i menedżerów” 2015, nr 1 (35), s. 14-15.

ostrzega przed zbytnim jego upraszczaniem przy próbach definicji (L. Harvey<sup>16</sup>, I. Holmes<sup>17</sup>, D. Rae<sup>18</sup>). S. Hugh-Jones, E. Sutherland i A. Cross<sup>19</sup> sugerują, że jest to częściowo spowodowane faktem, iż zatrudnialność może być opisywana z trzech perspektyw: pracodawcy, samego studenta oraz perspektywy instytucji edukacyjnej. A. Rothwell i J. Arnold<sup>20</sup> dodają do tego komplikacje spowodowane faktem, że zatrudnialność można postrzegać jako posiadającą swój wymiar wewnętrzny i zewnętrzny. Jednakże można zauważyć podobieństwa między wieloma definicjami, które współgrają z tą sformułowaną przez M. Yorke<sup>21</sup>, który definiuje zatrudnialność jako: zbiór osiągnięć, umiejętności, sądów oraz cech osobowych, które sprawiają, iż jest bardziej prawdopodobne, że absolwent zostanie zatrudniony i odniesie sukces w wybranym zawodzie, co przynosi korzyści samym absolwentom, innym pracownikom, społeczności i gospodarce. Zarówno ta definicja oraz inne (np. L. Harvey<sup>22</sup>, B. Little<sup>23</sup>, L. D. Pool and P. Sewell<sup>24</sup>) rozróżniają samą *możliwość* znalezienia pracy odpowiedniej do kwalifikacji absolwenta oraz *zatrudnienie*, z powodu pewnych czynników zewnętrznych opisywanych przez A. Rothwell i J. Arnold<sup>25</sup>. N. Wilton<sup>26</sup> stwierdza: „jest możliwe, że osoba nadaje się do zatrudnienia, a jednak jest bezrobotna czy zatrudniona poniżej swoich kwalifikacji”. Ta właśnie różnica, pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia a zatrudnialnością sprawia, że mierzalność tej ostatniej stanowi wyzwanie. Aktualnie, aby mierzyć zatrudnialność, używa się najczęściej do badań losów absolwentów danych statystycznych, podczas gdy jednak dane te ukazują tylko wycinek zatrudnienia. Definicja M. Yorke skupia się także na jakości i trwałości zatrudnienia, co znajduje odbicie również w innych definicjach (np. M. Fugate, A. Kinicki i A. Ashforth<sup>27</sup>) podkreślających, że zatrudnialność jest ze swojej natury nastawiona na przyszłość i obejmuje też potrzebę umiejętności adaptacji oraz zmiany w przyszłych miejscach pracy.

Większość definicji uznaje jednak fakt, że zatrudnialność wymaga posiadania nie tylko umiejętności, lecz także cech osobowych, które są zgodne z teorią osobowości. To połączenie

---

<sup>16</sup> L. Harvey, *Embedding and integrating employability*, New Directions for Institutional Research, 2005, s. 13–28.

<sup>17</sup> A. Tymon, *The student perspective on employability*, *Studies in Higher Education*, “Studies in Higher Education” 2013, vol. 38, nr 6, s. 841–856.

<sup>18</sup> D. Rae., *Connecting enterprise and graduate employability*, *Challenges to the higher education culture and curriculum?* “Education+Training 49”, 2007, nos. 8/9: s. 605–619.

<sup>19</sup> A. Tymon, *The student...*, *op. cit.*, s. 841–856.

<sup>20</sup> A. Rothwell, J. Arnold, *Self-perceived employability: Development and validation of a scale*, “Personnel Review 36” 2007, no. 1., s. 23–41.

<sup>21</sup> M. Yorke, *Employability in the undergraduate curriculum: Some student perspectives*, “European Journal of Education 39” 2004, no. 4, s. 409–427.

<sup>22</sup> L. Harvey, *Embedding and integrating employability*, New Directions for Institutional Research, 2005, s. 13–28.

<sup>23</sup> B. Little, *Reading between the lines of graduate employment*, “Quality in Higher Education 7” 2001, no. 2, s. 121–130.

<sup>24</sup> L. D. Pool, P. Sewell, *The key to employability: Developing a practical model of graduate employability*, “Education+Training 49” 2007, no. 4, s. 277–289.

<sup>25</sup> A. Rothwell, J. Arnold, *Self-perceived...*, *op. cit.*, s. 23–41.

<sup>26</sup> N. Wilton, *Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates*, “Work Employment Society 25” 2011, no. 1, 85–100.

<sup>27</sup> M. Fugate, A. Kinicki, B. Ashforth, *Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications*, “Journal of Vocational Behaviour” 2004, 65, s. 14–38.

z teorią osobowości, nacechowanie jakościowe oraz skierowanie na przyszłość stanowią następne wyzwania w zakresie mierzalności zatrudnialności. W literaturze przedmiotu prezentowane są definicje, które wskazują na różne aspekty zatrudnialności. Definicja zatrudnialności oparta na pojęciu kompetencji określa, iż stanowi ona zdolność do zdobycia i utrzymania satysfakcjonującej pracy najemnej lub pracy na własny rachunek poprzez optymalne wykorzystanie przez daną osobę posiadanych kompetencji zawodowych, podkreśla również zdolność do samodzielnego poruszania się po rynku pracy i uzyskania trwałego zatrudnienia<sup>28</sup>. Podejście niniejsze charakterystyczne jest dla takich autorów jak: D. Van der Heijde, M. Juchnowicz czy S. Wiśniewska.

W literaturze przedmiotu pojęcie zatrudnialności ujmowane jest w dwóch znaczeniach: wąskim i szerokim. Zgodnie z wąskim rozumieniem zatrudnialność odnosi się do umiejętności, które w określonym czasie czynią daną osobę bardziej atrakcyjną dla pracodawców. To ujęcie dotyczy jedynie krótkiego horyzontu czasu i nie podejmuje problematyki stopniowego zanikania tradycyjnego modelu ścieżki zawodowej opartego na długookresowej pracy w pełnym wymiarze godzin w jednej organizacji (niekiedy przez całe życie zawodowe). Natomiast w szerszym kontekście zatrudnialność wykracza poza krótkoterminową zdolność do podjęcia zatrudnienia. Według szerokiego podejścia zatrudnialność obejmuje aspekty związane nie tylko ze zdobyciem, lecz również utrzymaniem zatrudnienia w długookresowej perspektywie. Powinna zatem odnosić się do zjawisk zachodzących na współczesnym rynku pracy – postępującej elastyczności i niepewności zatrudnienia, ograniczania stałego zatrudnienia, złożoności ścieżek zawodowych czy pogłębiającej się luki kompetencyjnej<sup>29</sup>. Syntetyczne zestawienie podejść interpretacyjnych w przestrzeni zatrudnialności zaprezentowano w zestawieniu tabelarycznym (tab. 1).

Kategorię zatrudnialności zajmują się również badacze na gruncie polskim m.in. M. Domańska, M. Pacuska, A. Frączkiewicz-Wronka.

---

<sup>28</sup> U. Jeruszka, *Zatrudnialność osób młodych i starszych. Przekonania i działania pracodawców*, „Szkoła - Zawód – Praca” 2017, nr 14, s. 108-109.

<sup>29</sup> Jeruszka U., *Wykład pt. Zatrudnialność osób młodych i starszych. Przekonania i działania pracodawców*, VII Naukowe Forum Polsko-Ukraińskie/Ukraińsko-Polskie, Bydgoszcz 2017.



Tab. 1. Porównanie systemów opisu zatrudnialności

<b>Abraham and Karns</b>					
<b>Kreber:</b> Wiele krajów – kompetencje, które powinny zapewnić instytucje szkolnictwa wyższego.	<b>Andrews and Higson:</b> Perspektywa pracodawcy i absolwenta: wiele różnych źródeł.	Najważniejsze 10 kompetencji według firm ze Stanów Zjednoczonych	Najważniejsze 10 kompetencji eksponowanych w programie nauczania szkół ekonomicznych w USA	<b>Archer and Davison:</b> Pracodawcy w UK.	<b>Cumming:</b> Władze w Australii.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>być w stanie i być gotowym do tego, aby wnieść wkład do innowacji, być kreatywnym</u></li> <li>- <u>być w stanie poradzić sobie z niepewną sytuacją</u></li> <li>- <u>być zainteresowanym i przygotowanym do uczenia się przez całe życie</u></li> <li>- <u>posiadać wrażliwość społeczną i umiejętności komunikacyjne</u></li> <li>- <u>umiejętność pracy zespołowej</u></li> <li>- <u>chętnie przyjmować odpowiedzialność, obowiązki</u></li> <li>- <u>stawać się przedsiębiorczym</u></li> <li>- <u>przygotować się do umiędzynarodowienia rynku pracy poprzez zrozumienie innych kultur</u></li> <li>- <u>być wszechstronnym w zakresie umiejętności ogólnych, przydatnych w różnych dziedzinach</u></li> <li>- <u>orientować się w dziedzinach wiedzy, które stanowią podstawę dla różnych umiejętności zawodowych, np. nowych technologiach</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>profesjonalizm</u></li> <li>- <u>rzetelność</u></li> <li>- <u>umiejętność radzenia sobie w sytuacji niepewnej</u></li> <li>- <u>umiejętność pracy pod presją</u></li> <li>- <u>umiejętność strategicznego myślenia i planowania</u></li> <li>- <u>zdolność do komunikowania się i interakcji z innymi, zarówno w zespole jak i poprzez tworzenie sieci kontaktów zawodowych</u></li> <li>- <u>dobre umiejętności komunikacyjne, pisemne i werbalne</u></li> <li>- <u>umiejętności związane z ICT</u></li> <li>- <u>kreatywność i pewność siebie</u></li> <li>- <u>dobre umiejętności samorząd. i zarządzania czasem</u></li> <li>- <u>gotowość do uczenia się i przyjmowania odpowiedzialności</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Umiejętności komunikacyjne</b></li> <li>- <u>rozwiązywanie problemów</u></li> <li>- <u>zorientowany na wyniki</u></li> <li>- <u>umiejętności interpersonalne</u></li> <li>- <u>umiejętności przywódcze</u></li> <li>- <u>skoncentrowanie na kliencie</u></li> <li>- <u>elastyczny/umiejący się przystosować</u></li> <li>- <u>praca w zespole</u></li> <li>- <u>godny zaufania</u></li> <li>- <u>skoncentrowany na jakości</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Umiejętności komunikacyjne</b></li> <li>- <u>rozwiązywanie problemów</u></li> <li>- <b>praca w zespole</b></li> <li>- <u>umiejętności przywódcze</u></li> <li>- <u>fachowa wiedza techniczna</u></li> <li>- <b>umiejętności interpersonalne</b></li> <li>- <u>fachowa wiedza z zakresu biznesu</u></li> <li>- <u>pracowitość</u></li> <li>- <u>zorientowany na wyniki</u></li> <li>- <u>godny zaufania</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Umiejętności komunikacyjne</b></li> <li>- <b>umiejętności pracy w zespole</b></li> <li>- <u>uczciwość</u></li> <li>- <u>potencjał intelektualny</u></li> <li>- <u>pewność siebie</u></li> <li>- <u>charakter/osobowość</u></li> <li>- <u>umiejętności planowania i organizacji</u></li> <li>- <u>dobre umiejętności pisania</u></li> <li>- <u>dobre umiejętności liczenia</u></li> <li>- <u>umiejętności analizy i podejmowania decyzji</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Komunikacja</b></li> <li>- <b>praca zespołowa</b></li> <li>- <u>rozwiązywanie problemów</u></li> <li>- <u>inicjatywa i przedsiębiorczość</u></li> <li>- <u>planowanie i organizowanie</u></li> <li>- <u>samozarządzanie</u></li> <li>- <u>uczenie się</u></li> <li>- <u>technologia</u></li> </ul>

Źródło: Tymon Alex, *The student perspective on employability, Studies in Higher Education*, "Studies in Higher Education" 2013, vol. 38, nr 6, s. 841-856.

**Zaznaczone wytłuszczonym drukiem** – często cytowane pozycje, które pojawiają się we wszystkich systemach opisu.

*zaznaczone kursywą* – cechy wyraźnie łączone z cechami osobowości.

zaznaczone podkreśleniem – cechy potencjalnie łączone z osobowością pro aktywną.

## Konkluzje

Analiza kategorii zatrudnialności uwypukla wiele zbieżnych (bądź potencjalnie zbieżnych, co potwierdzić bądź sfalsyfikować należałoby w oparciu o badania naukowe) zakresów znaczeniowych z rodzimą przydatnością zawodową, do których, w odczuciu autorki można zaliczyć m.in. fakt, iż zatrudnialność może być opisywana z trzech perspektyw: pracodawcy, samego

studenta oraz perspektywy instytucji edukacyjnej. O ile druga i trzecia wydają się być oczywiste w odniesieniu do badań realizowanych na gruncie pedagogiki pracy, o tyle włączenie pracodawców i uwypuklenie korzyści wynikających z realizacji procedury w zakładzie pracy wydają się być kierunkiem rozwoju myślenia o badaniu przydatności zawodowej; kierunkiem o tyle cennym, że w sposób zasadniczy mogłyby ułatwić dostęp badaczom do celowej populacji pracowników. Dokonując analizy pojęciowej kategorii przydatności zawodowej, autorka zasygnalizowała, iż w literaturze angielskojęzycznej termin ten utożsamiany jest z zatrudnialnością. W związku z powyższym autorka, podejmując analizę literatury zagranicznej, szczególną uwagę zwróciła na komunikowane metody monitorowania poziomu zatrudnialności studentów. W literaturze anglojęzycznej obecne są odwołania stanowiące potwierdzenie rozwijającego się od lat trendu troski o wysoki poziom zatrudnialności absolwentów szkolnictwa wyższego. Refleksja naukowa w tym temacie oscyluje wokół wzmacniania metodyk kształcenia studentów. Za warunek zasygnalizowania, w perspektywie analizowanej w niniejszym opracowaniu problematyki, uznano zwłaszcza następujące:

- Raport Osiągnięć Szkolnictwa Wyższego [The Higher Education Achievement Report (HEAR<sup>30</sup>)] – usługa wprowadzona w 2008 roku w 90 uniwersytetach w Wielkiej Brytanii, której celem jest szczegółowe zaprezentowanie osiągnięć edukacyjnych absolwenta szero-kiemu gronu, m.in. pracodawcom, ale również nauczycielom/trenerom/szkoleniowcom w instytucjach doksztalcania/doskonalenia zawodowego. HEAR umożliwia również zweryfi-kowanie przez pracodawcę deklaracji absolwenta, co do zakresu uzyskanego wykształcenia, osiągniętych efektów itd.;
- wspieranie autorefleksji i oceniania rówieśniczego – rozwijanie umiejętności profesjonalnej oceny poprzez wykorzystanie pakietu narzędzi PEER Toolkit<sup>31</sup> stworzonego przez Uniwersytet Strathclyde;
- symulowanie prawdziwego środowiska pracy – stosowanie filmów wideo osadzonych w trójwymiarowej grafice miasta, co ma umożliwić studentom rozwijanie umiejętności praktycznych (np. Uniwersytet Birmingham City)<sup>32</sup>;
- wbudowanie zatrudnialności w praktykę oceniania i informacji zwrotnej – podstawą oceniania w brytyjskim systemie szkolnictwa wyższego jest rozwijanie w studentach umiejętności własnego osądu ewaluacyjnego, a zatem dobra praktyka oceny i informacji zwrotnej jest ściśle połączona z rozwojem kompetencji wymaganych w środowisku pracy. Za kluczowe kroki służące wbudowaniu zatrudnialności w praktykę oceniania i informacji zwrotnej uważa się: wyszczególnienie efektów kształcenia związanych z zatrudnialnością dla każdego modułu i kursu; odzwierciedlanie efektów kształcenia poprzez zadania, system stopni oraz informacji zwrotnej; gruntowne zapoznanie studentów z dobrymi praktykami w zakresie oceny i informacji zwrotnej, ich rolą i związkiem z ich zatrudnialnością w przyszłości<sup>33</sup>.

<sup>30</sup> Źródło i szczegółowe informacje: [www.hear.ac.uk](http://www.hear.ac.uk) [21.09.2017].

<sup>31</sup> Źródło i więcej informacji: <http://mypeer.org.au/> [11.09.2017].

<sup>32</sup> Źródło i więcej informacji: <http://shareville.bcu.ac.uk/> [01.09.2017].

<sup>33</sup> G. Ferrell, L. Gray, *Enhancing student employability through technology-supported assessment and feedback*, 2013, [www.jisc.ac.uk%2Fguides%2Fenhancing-student-employability-through-technology-supported-assessment-and-feedback](http://www.jisc.ac.uk%2Fguides%2Fenhancing-student-employability-through-technology-supported-assessment-and-feedback), [16.09.2017].

Powyższe propozycje uznać można za interesujące w perspektywie podjęcia namysłu nad kierunkiem rozwoju rodzimych badań z zakresu przydatności zawodowej uwzględniających kategorię zatrudnialności. Te z kolei wydają się być wysoce pożądane nie tylko ze względu na szereg potencjalnych korzyści dla praktycznej działalności edukacyjnej, które artykułowane były w treści niniejszego opracowania. Uwzględnienie zależności jawiących się w następstwie zestawienia kategorii przydatności zawodowej z kategorią zatrudnialności sprzyja bowiem również unifikacji języka naukowego w przestrzeni międzynarodowej, będącej punktem wyjścia do podjęcia badań nad przydatnością zawodową w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej.

### Bibliografia:

- Czarnecki K., *Profesjologia w zarysie*, Wyd. Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego, Warszawa 1986.
- Podoska-Filipowicz E., *Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*, Wyd. Szkoły Hotelarstwa i Turystyki, Częstochowa 2008.
- Fugate M., Kinicki A., Ashforth B., *Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications*, „Journal of Vocational Behaviour” 2004, 65.
- Furmanek W., *Podstawy edukacji zawodowej*, Wyd. FOSZE, Rzeszów 2000.  
<http://www.hear.ac.uk/>  
<http://www.jisc.ac.uk/>  
<http://mypeer.org.au/>  
<http://shareville.bcu.ac.uk/>
- Harvey L., *Embedding and integrating employability*, New Directions for Institutional Research, 2005.
- Jeruszka U., *Wykład pt. Zatrudnialność osób młodych i starszych. Przekonania i działania pracodawców*, VII Naukowe Forum Polsko-Ukraińskie/Ukraińsko-Polskie, Bydgoszcz 2017.
- Jeruszka U., *Zatrudnialność osób młodych i starszych. Przekonania i działania pracodawców*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2017, nr 14.
- Korabiowska-Nowacka K., *Metodyka badania zadań zawodowych*, [w:] T. Nowacki (red.), *Metodologia pedagogiki pracy*, Wyd. Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1976.
- Korabiowska-Nowacka K., *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. PWN, Katowice 1980.
- Korabiowska-Nowacka K., *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. PAN, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk 1974.
- Little B., *Reading between the lines of graduate employment*, “Quality in Higher Education 7” 2001, no. 2.
- Marzec I., *Zatrudnialność jako czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia i sukcesu na współczesnym rynku pracy*, [w:] „Zeszyty Naukowe” Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach, 2010, nr 1(6).
- Piekarski M., *Przydatność zawodowa w kontekście wyzwań rynku edukacji i pracy*, „Problemy Profesjologii” 2014, nr 2.
- Pool L. D., Sewell P., *The key to employability: Developing a practical model of graduate employability*, “Education+Training 49” 2007, no. 4.
- Rae D., *Connecting enterprise and graduate employability. Challenges to the higher education culture and curriculum?* “Education+Training 49” 2007, nos. 8/9.
- Rothwell A., Arnold J., *Self-perceived employability: Development and validation of a scale*, “Personnel Review 36”, 2007, no. 1.
- Tomaszewski T., *Z pogranicza psychologii i pedagogiki*, Wyd. Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1970.
- Tymon A., *The student perspective on employability*, *Studies in Higher Education*, “Studies in Higher Education” 2013, vol. 38, no 6.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005.
- Wilton N., *Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates*, “Work Employment Society 25”, 2011, no. 1.
- Wiśniewska S., *Zatrudnialność - pojęcie, wymiary, determinanty*, „Edukacja ekonomistów i menedżerów” 2015, nr 1 (35).
- Wroniecki Z., *Wysztalanie przydatności zawodowej nauczycieli*, Wyd. PWN, Warszawa 1991.

Yorke M., *Employability in the undergraduate curriculum: Some student perspectives*, "European Journal of Education 39", 2004, no. 4.

Zajązkowska K., *Przydatność zawodowa absolwentów w ich samoocenie*, [w:] R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, Wyd. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2010.