

Marian Piekarski

PRZYDATNOŚĆ ZAWODOWA W KONTEKŚCIE WYZWAŃ RYNKU EDUKACJI I PRACY

Streszczenie

W nowoczesnej gospodarce rośnie znaczenie kompetencji zawodowych i dlatego system edukacji wymaga ciąglego dostosowywania programów kształcenia do potrzeb pracodawców. Przyszłość rynku pracy rysuje się w kategorii ciągłego wzrostu kompetencyjnego pracowników. Oczekiwania pracodawców skupiają się wokół przydatności zawodowej czyli korelacji pomiędzy zasobami i wyposażeniem jednostki a wymaganiami stawianymi przez środowiska pracy. Przydatność zawodowa staje się kluczowym kryterium dla pracodawcy, który sprawdza poziom wypełniania i rozwiązywania zadań zawodowych przez pracownika na określonym stanowisku pracy. Jednak nie jest ona jedynie samą funkcją przygotowania zawodowego wyniesionego z edukacji, lecz ulega ciągłemu rozwojowi przez cały okres pracy zawodowej jednostki.

PROFESSIONAL USEFULNESS IN THE CONTEXT OF EDUCATION AND LABOUR MARKET

Abstract

In modern economy there is growing importance of professional competence and therefore the education system requires continuous adaptations of educational curricula to the needs of employers. The future of the labor market appears to be linked to the continuous growth of employee's competence. Employers' expectations revolve around professional usefulness, which is the correlation between resources and abilities of an individual and the requirements of working environment. Professional usefulness becomes a key criterion for an employer who checks the filling and solving of professional tasks by an employee on a specific position. But it is not only the function of vocational training, but it is constantly evolving over the entire period of work.

Wprowadzenie

Wykształcenie, profesjonalna wiedza i kompetencje zawodowe stanowią we współczesnym świecie kluczowe czynniki decydujące o przydatności pracownika na rynku pracy. System edukacji pełni niezwykle istotną rolę w kształtowaniu tych czynników. Jednocześnie powinien przygotowywać do uzyskania optymalnej przydatności zawodowej, która jest relacją zachodzącą między możliwościami absolwentów zdobytymi głównie poprzez kształcenie zawodowe a wymaganiami, jakie wynikają z zadań zawodowych stawianych przez pracodawców. Do właściwego funkcjonowania na rynku pracy może nie wystarczyć już wykonywanie

jednego zawodu w ciągu całej kariery zawodowej ale coraz częściej potrzebne będą „zestawy kompetencji” z różnych obszarów zawodowych, które staną się wyznacznikami rzeczywistej „przydatności” pracownika. Pomimo, iż w Polsce stopa bezrobocia utrzymuje się wciąż na wysokim poziomie, to pracodawcy ciągle mają problemy z zatrudnieniem nowych pracowników, którzy spełnią ich oczekiwania.

1. W „uścisku” szans i ryzyka - wyzwania rynku edukacji i pracy

System edukacji powinien przygotowywać do funkcjonowania w nowym modelu gospodarki opartej na wiedzy, a jednym z jego najistotniejszych zadań jest umożliwienie człowiekowi pełnego wykorzystania swojego potencjału nie tylko w pierwszej pracy ale przez całe życie zawodowe. Jeżeli zatem założymy, że kwalifikacje i kompetencje są jednymi z najsilniejszych determinant określających szanse na znalezienie i utrzymanie pracy, wówczas istotnego znaczenia nabiera problem jakości wykształcenia i jego „przydatności” do potrzeb rynku pracy. Wymaga on 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 nauki, nowych technologii oraz dokonujących się procesów umiędzynarodowienia i globalizacji gospodarki.

W tym kontekście współczesny system edukacyjny przygotowujący do określonego zawodu jako zbioru zadań zawodowych powinien uwrażliwić uczniów na:

- „użyteczność” szkolnej wiedzy przedmiotowej, poprzez którą buduje się własny fundament i stanowi ona kotwicę rozwoju,
- coraz szerszy horyzont edukacyjny, który wyraża się w szerokim profilu kształcenia,
- myślenie logiczne, które jest zdolnością argumentacji,
- odwagę intelektualną jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata,
- umiejętność rozwiązywania dylematów czyli wyboru między dwiema równymi racjami,
- nową wyobraźnię zawodoznawczą jako redefinicję zawodów czyli znalezienie odpowiedzi na pytanie w jaki zawód zainwestować swoją przyszłość?,
- innowacyjną zdolność myślenia o swojej przyszłej pracy zawodowej jako o istotnym zadaniu życiowym,
- „rozumność” własnych predyspozycji i preferencji w stosunku do wybieranego zawodu,
- wiązanie informacji zawodowych w racjonalną całość, która tworzy indywidualny projekt zawodowy,
- potrzebę uczestnictwa w aktywnym poradnictwie zawodowym.

Podobnie i rynek pracy, którego cechą jest to, że stawia coraz wyższe wymagania i podlega ciągłym zmianom. Nowozatrudniony absolwent nie może przejść obojętnie wobec nowoczesnych mediów, nowych technologii informatycznych i elektronicznych oraz zmieniającej się treści i narzędzi pracy. Współczesna praca zawodowa generuje nowe zadania zawodowe w zakresie technologii jako metod działania, organizacji i planowania pracy, kierowania i współpracy głównie zespołów pracowniczych czy kontroli i oceny jakości własnej pracy i pracy zespołu. Wymaga zatem nowych „kompetencji przyszłości” m. in.:

- 1) zdolności odkrywania znaczeń – wielowymiarowość pracy,
- 2) zdolności do adaptacji w zmieniających się warunkach,
- 3) odpowiedniego zarządzania poznaniem samego procesu pracy,
- 4) myślenia analitycznego i narracyjnego,
- 5) inteligencji społecznej,
- 6) nastawienia projektowego,
- 7) „biegłości” w nowych mediach,
- 8) współpracy wirtualnej,
- 9) świadomości handlowej,
- 10) stymulowania do rozwoju własnego i rozwoju firmy,
- 11) transdyscyplinarnego spojrzenia na swój zawód.

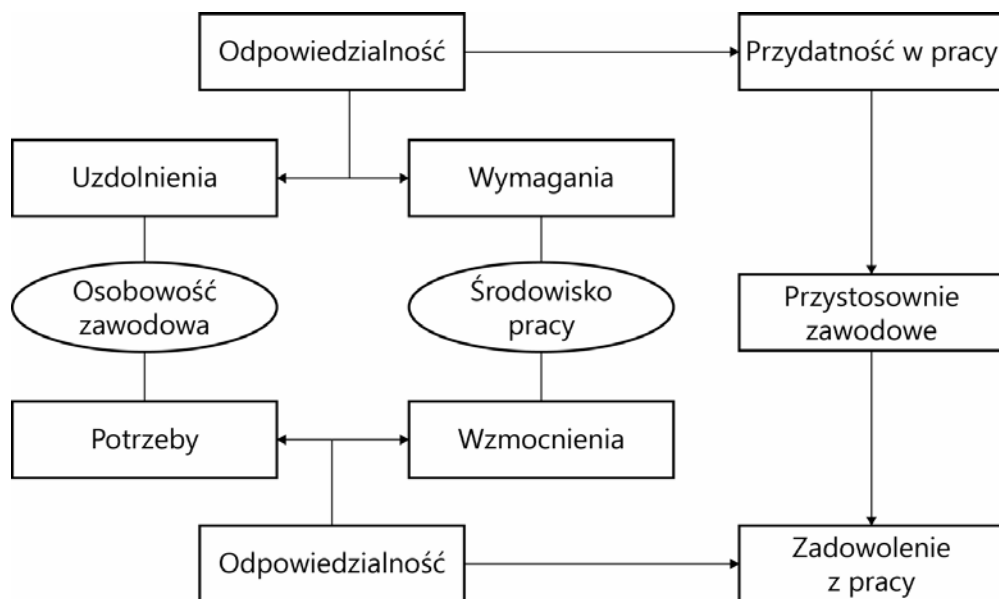
Kluczowym problemem staje się dopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy. Nowe oczekiwania wobec „przyszłej” pracy zawodowej wymagają nowego porządku edukacyjnego. Szkoły muszą działać w porozumieniu z otoczeniem gospodarczym i pracodawcami aby tworzyć nowe miejsca do nauki, zwłaszcza w szkolnictwie zawodowym. Wymaga to wysokiego stopnia instytucjonalnej „autorefleksji”, ewoluowania placówek oświatowych w kierunku „przydatności zawodowej absolwenta” rozumianej jako elastyczność zawodowa i umiejętność dostosowania się do jutrzejszego rynku pracy .

2. Rodowód „przydatności zawodowej” – koncepcja przystosowania zawodowego R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa

Założenia teorii przystosowania zawodowego¹ opublikowane zostały po raz pierwszy w roku 1962 przez R.V. Dawisa, a następnie w 1968 dopracowane przez jego współpracowników: L. H. Lofquista, D. J. Weissa. Początkowo nowo przygotowana teoria była przeznaczona jako pomoc dla osób niepełnosprawnych, a dopiero później jako specjalny Program Badań nad Przystosowaniem Zawodowym w Centrum Stosunków Międzynarodowych w Przemysle przy Uniwersytecie w Minesocie. Poznanie istoty przystosowania zawodowego stanowi pomoc przy rozwiązywaniu wielu problemów związanych z pracą zawodowa człowieka np.

¹ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s.45

wybór zawodu przez młodzież, kontynuacja i rozwój kariery zawodowej, praca nad własną przydatnością zawodową czy wreszcie osiągnięcie zadowolenia ze środowiska pracy. Autorzy swoje podstawowe założenia teoretyczne przedstawili w następującym schemacie:



Rys. 1. Schemat założeń teorii przystosowania zawodowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 47.

Dawis, Lofquist i Weiss oparli swoją teorię na dwóch filarach:

1. Osobowość zawodowa,
2. Środowisko pracy.

Każda jednostka posiada właściwą sobie **osobowość zawodową**, która wyposażona jest w odpowiednie **uzdolnienia – zasoby** (np. charakterystyczny dla siebie potencjał, zainteresowania, pasje), które w przypadku podejmowania pracy stanowią jej „wkład” w środowisko pracy. Ale jednocześnie posiada szereg **potrzeb** (np. rozwój własnych zainteresowań zawodowych, uzyskanie dodatkowych kwalifikacji, zdobycie nowych kompetencji, odpowiednie wynagrodzenie) i oczekuje na ich zaspokojenie przez to środowisko. Z kolei **środowisko pracy** stawia jednostce różnorodne **wymagania** (np. określone kwalifikacje, kompetencje, wiek, dodatkowe uprawnienia zawodowe, doświadczenie) mając nadzieję, że jednostka je spełni. Jednak środowisko pracy obok wymagań oferuje jednostce cały szereg **wzmocnień** (np. gratyfikacje finansowe, ciągłe podnoszenie kwalifikacji, system zabezpieczeń socjalnych), które pozwalają na zaspokojenie potrzeb jednostki. Istotą przystosowania zawodowego jest istnienie pewnego rodzaju relacji między cechami jednostki a cechami jej środowiska. Autorzy tą relację nazwali odpowiedniością. Każdy człowiek szuka

zgodności ze swoim otoczeniem, ale również otoczenie preferuje jednostki o odpowiednim wyposażeniu. Ralacja ta ma miejsce w toku ciągłego i dynamicznego procesu. Z jednej strony umożliwia to jednostce „utrzymanie się” w danym środowisku pracy, a z drugiej jest bodźcem do podejmowania dalszych wysiłków i działań na rzecz osiągnięcia lepszego poziomu odpowiedniości. Teoria przystosowania zawodowego składa się z dwóch rodzajów pozytywnej odpowiedniości, korelacji:

1. Jednostka poprzez swoje zasoby i uzdolnienia spełnia wymagania środowiska pracy i wtedy zachodzi zjawisko **przydatności zawodowej**,
2. Środowisko pracy poprzez swój system wzmoceń zaspokaja potrzeby jednostki i wtedy mamy do czynienia ze zjawiskiem **zadowolenia z pracy**.

Według autorów między zmiennymi: przydatność zawodowa i zadowolenie z pracy zachodzą następujące zależności:

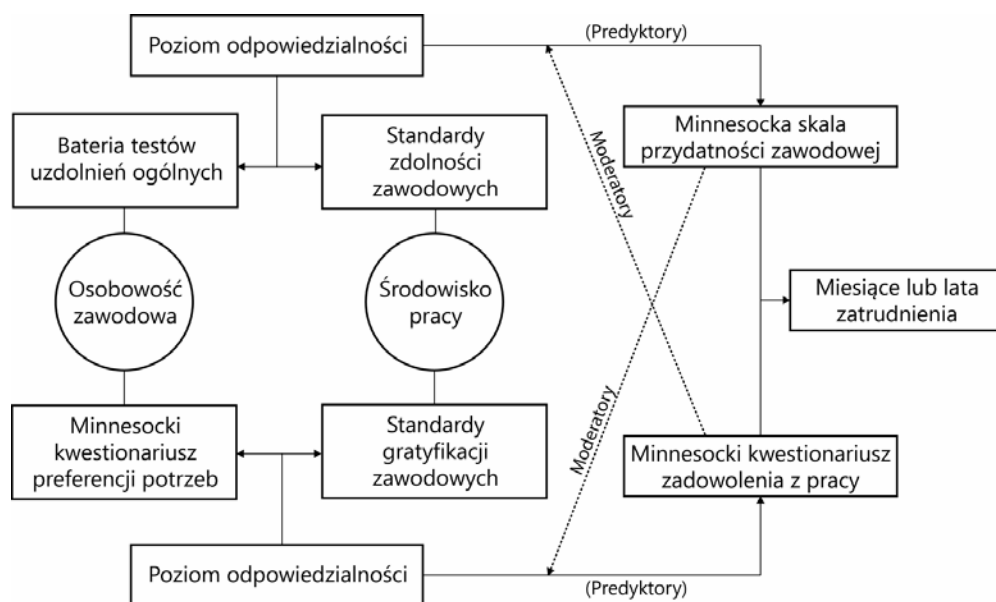
1. Przystosowanie zawodowe jest określane przez zbieżne poziomy przydatności zawodowej i zadowolenia z pracy,
2. Przydatność zawodowa to funkcja zgodności, pozytywnej korelacji pomiędzy zasobami jednostki a wymaganiami środowiska pracy. Jest czynnikiem zewnętrznym określanym i ocenianym przez pracodawcę,
3. Zadowolenie z pracy jest funkcją zgodności, pozytywnej korelacji pomiędzy potrzebami jednostki a wzmocnieniami oferowanymi przez środowisko pracy. Jest czynnikiem wewnętrznym ocenianym przez pracownika².

Podsumowaniem tej części teorii przystosowania zawodowego jest zasadnicze stwierdzenie Dawisa i jego współpracowników, że „poziom przystosowania zawodowego danej jednostki w jakimś momencie czasu może być wyrażony sumą osiągniętych przez nią stopni przydatności zawodowej i zadowolenia z pracy”³.

Dawis, Lofquist i Weiss dokonali również operacjonalizacji głównych zmiennych opracowanej przez siebie teorii. Określili metody ich pomiaru w celu sprecyzowania treści i zakresu występujących w niej pojęć i twierdzeń. Operacjonalizacja zwierzała sześć metod.

² A. Paszkowska-Rogacz, Tarkowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, Warszawa 2004, s.32

³ A. Paszkowska-Rogacz, *op. cit.*, s.46



Rys. 2. Zoperacjonalizowana teoria przystosowania zawodowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 48.

Dwie pierwsze skale dotyczą cech osobowości zawodowej. Pierwsza to Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych miała na celu badanie ośmiu uzdolnień: werbalne, przestrzenne, percepcji formy, rozumienia treści pojęć, różnicowania, arytmetyczne, kalkulacyjne i sensomotoryczne. Druga nazwana Minesockim Kwestionariuszem Preferencji Potrzeb uwzględniała następujące potrzeby: osiągnięć, aktywności, doskonalenia się, autorytetu, sprawiedliwego traktowania przez pracodawcę, odpowiedniej rekompensaty finansowej, przyjacielskich stosunków ze współpracownikami, twórczości, niezależności, wykonywania pracy „czystej moralnie”, uznania za wykonywaną pracę, bezpieczeństwa, odpowiadania za siebie w pracy, udzielania pomocy innym, pozycji społecznej, poparcia przez bezpośredniego przełożonego wobec wyższego kierownictwa, dobrego traktowania przez bezpośredniego przełożonego, zmienności działań i odpowiednich warunków fizycznych. Dwie następne metody dotyczą środowiska pracy. Standardy Zdolności Zawodowych zawierają listę zdolności wymaganych przez poszczególne grupy zawodowe wobec pracowników. Z kolei Standardy Gratyfikacji Zawodowych opisują sposoby nagradzania pracowników w różnych miejscach pracy.

Przydatność zawodową z kolei mierzy Minesocka Skala Przydatności Zawodowej, która uwzględnia następujące kategorie wymagań środowiska pracy: produktywność (ilość i jakość pracy), kooperatywność w pracy z przełożonymi i współpracownikami, zdyscyplinowanie i odporność emocjonalną. Ostatnia metoda Minesocki Kwestionariusz Zadowolenia z Pracy zawiera dwadzieścia rodzajów wzmocnień, gratyfikacji będących odpowiedzią na dwadzie-

ścia rodzajów potrzeb zawartych we wcześniejszym Minesockim Kwestionariuszu Preferencji Potrzeb. Zadowolenie z pracy badacze definiowali jako suma zadowolenia odczuwanego przez jednostkę w rezultacie osiągnięcia dwudziestu kategorii wzmocnień środowiska pracy, zaspokajających potrzeby zawodowe.

W psychologii i pedagogice pracy teoria R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa uważana jest przez wielu badaczy za wartościową propozycję całościowego opisu struktury i mechanizmu funkcjonowania przystosowania człowieka do środowiska pracy. Autorzy wyodrębnili najważniejsze zmienne współwyznaczające osiągnięcie określonego poziomu przystosowania zawodowego. Dokonali również próby wyjaśnienia zależności zachodzących między tymi zmiennymi.

3. Przydatność zawodowa – ujęcie definicyjne

Przydatność zawodowa jest przedmiotem zainteresowania badawczego zarówno psychologii jak i pedagogiki pracy. W psychologii pracy przydatność zawodowa to zgodność cech jednostki z wymaganiami pracy zawodowej⁴. Z czasem ewolucja celów i przedmiotu badań spowodowały wyłonienie się dwóch poglądów na istotę przydatności zawodowej. Pierwszy zakłada istnienie właściwych jednostce - ukrytych specjalnych zdolności decydujących o większej lub mniejszej przydatności do określonego zawodu⁵. To gotowy konstrukt, który trzeba odkryć i poznać. Przedmiotem badań staje się poszukiwanie i tworzenie metod do określania i definiowania przydatności zawodowej już w okresie kształcenia ogólnego jak i później zawodowego. Drugie stanowisko mówi, że przydatność zawodowa jest właściwością osobowości, która jest dynamiczna, ciągle się kształtuje, tworzy nowe formy i przejawia się w działalności człowieka, głównie w pracy zawodowej⁶. Warunkuje ją odpowiednia liczba zmiennych np. motywacyjnych, kwalifikacyjnych, fizjologiczno-psychicznych, osobowościowych.

Na gruncie pedagogiki spotykamy również dwojakie rozumienie zakresu i oceny poziomu przydatności zawodowej. W wąskim rozumieniu przydatność zawodowa to sprawdzony poziom wypełniania zadań zawodowych na określonym stanowisku pracy. Takie podejście odnosi się nie tyle do zawodu ile do stanowiska pracy⁷. W ujęciu szerokim przydatność zawodowa to zawodowy i społeczny poziom funkcjonowania pracownika⁸. Jednak teoria pedagogiki pracy precyzuje dokładniej pojęcie „przydatności zawodowej”. Według „*Nowego słownika pedagogiki pracy*” przydatność zawodowa to sprawdzony poziom rozwiązywania zadań pra-

⁴ Z. Woroniecki, *Wykształcenie a przydatność zawodowa nauczycieli*, Warszawa 1991, s. 76.

⁵ *Ibidem*, s. 77.

⁶ *Ibidem*, s. 78.

⁷ K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, Warszawa 1980, s. 21.

⁸ Z. Woroniecki, *op. cit.*, s. 80.

cowniczych. Pedagog pracy interesuje przydatność zawodowa jako jeden z podstawowych wskaźników skuteczności kształcenia, a także jako funkcja kwalifikacji i motywacji, którą można przedstawić wzorem: $P = f [K/M]$, gdzie P = przydatność zawodowa, K = kwalifikacje, M = motywacja.

Zgodnie z zasadą kształcenia w szerokim profilu, przydatność absolwentów szkoły określonego kierunku należy rozumieć jako wypadkową relacji zachodzących między wymaganiami na typowych dla zawodu stanowiskach pracy a przygotowaniem do pracy absolwentów pracujących na tych stanowiskach. Daje to możliwość ujawnienia: adekwatności treści programów szkolnych do treści aktualnych zadań zawodowych oraz adekwatności wyniku działalności szkoły w odniesieniu do założeń programów nauczania i wychowania. Pokazuje również zgodność tego co absolwent wie, umie i potrafi z aktualnym stanem nauki i techniki. Badanie przydatności zawodowej to jedna z głównych dróg ustalania wzorców przygotowania kadr dla gospodarki a także weryfikacja trafności i efektywności tych wzorców⁹.

Podobną definicję zaproponował T. Tomaszewski, dla którego przydatność zawodowa to wzajemne relacje między następującymi czynnikami: 1) kwalifikacje, 2) motywacja. Przydatność zawodową przedstawił w postaci wzoru funkcyjnego: $P = f (K/M)$, w którym przydatność zawodowa (P) jest funkcją kwalifikacji (K) i motywacji (M)¹⁰. Z kolei Leon Wytyczak przydatność zawodową rozumie jako wzajemne powiązanie dwóch stron: statycznej i dynamicznej. Strona statyczna oznacza poziom przygotowania, który cechuje absolwentów w chwili ukończenia szkoły. Absolwenta można scharakteryzować, dając odpowiedź na następujące pytania: 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? Strona dynamiczna to nabyte doświadczenie absolwenta, jego umiejętności uzyskane już podczas studiów, pracy zawodowej, dążenie do samodoskonalenia się i doksztalcania i całościowo ujęty dynamizm rozwoju młodego pracownika¹¹. W nieco inny sposób przydatność zawodową formułuje B. Mazurkiewicz. Dla niego przydatność zawodowa to wykonywanie ustawowo ustalonych działań zawodowych przez zastosowanie wiadomości, umiejętności i sprawności odpowiednimi metodami zgodnie z obowiązkami wynikającymi ze stanowiska, a także zgodnie z zasadami etyki zawodowej. Autor zaproponował następujące mierniki przydatności zawodowej: 1) cechy umysłowe, fizyczne i etyczne, które pozwalają na dobre wykonywanie zadań zawodowych, 2) opanowanie wiadomości fachowych, gwarantujących właściwe spełnienie wszystkich czynności wynikających z istoty danego zawodu,

⁹ T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000, s. 215.

¹⁰ T. Tomaszewski, *Z pogranicza psychologii i pedagogiki*, Warszawa 1971, s. 80.

¹¹ L. Wytyczak, *Z badań nad przydatnością zawodową absolwentów liceów pedagogicznych*, „Ruch Pedagogiczny” 1965, nr 2, s. 55.

3) wykonywanie obowiązków zawodowych w sposób mający na uwadze dobro zakładu i gospodarki narodowej¹².

Najbardziej rozbudowaną definicję przydatności zawodowej zaproponowała Kazimiera Korabiowska-Nowacka¹³. Przydatność zawodowa absolwentów określonej szkoły (kształcącej w konkretnym, określonym zawodzie) jest uwarunkowana relacją zachodzącą między możliwościami absolwentów zdobytymi głównie poprzez przygotowanie szkolne, akademickie a wymaganiami, jakie wynikają z zadań zawodowych. Według autorki pojęcie „przydatności zawodowej” jest pojęciem pochodnym w stosunku do dwóch pojęć: 1) przygotowanie zawodowe, 2) zadania zawodowe. Słownikowo „przygotowanie zawodowe” rozumiane jako z jednej strony proces czyli układ działań dydaktyczno-wychowawczych prowadzących do opanowania przez jednostkę zawodu i osiągnięcia wysokiej przydatności zawodowej, a drugiej jako wynik tego procesu czyli układ cech charakteryzujących osobowość zawodową pracownika. Z kolei „zadania zawodowe” pojmowane jako logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu. Definiowane także jako układ czynności zawodowych, powiązany z jednym celem działania, kończący się odpowiednim wytworem, usługą lub istotną decyzją. Korabiowska-Nowacka formułuje definicję operacyjną, w której **„przydatność zawodowa to przygotowanie zawodowe oceniane w świetle wykonywanych zadań na stanowisku pracy”**¹⁴.

O przydatności człowieka do pracy w głównej mierze decyduje aktualny indywidualny układ umiejętności i wiedzy zawodowej, związanej i warunkowanej całokształtem doświadczenia jednostki, a wspomagany cechami moralnymi, intelektualnymi i fizycznymi. Na przydatność ma również wpływ przygotowanie zawodowe, które warunkowane jest wieloma czynnikami: 1) przygotowanie szkolne i akademickie, 2) staż pracy, 3) doświadczenie zawodowe, 4) właściwości intelektualne jednostki, 5) motywacje postępowania. Jeżeli zatem szkoła kształci w „szerokim profilu” przygotowując do pracy na wielu stanowiskach składających się na zawód, wówczas przydatność do zawodu nie może być określana wprost i bezpośrednio. Wielkością wyjściową w procesach ustalania przydatności zawodowej jest wtedy przydatność do stanowiska pracy, ponieważ absolwent pracuje na jednym stanowisku. Przydatność do pracy na stanowisku wyraża się stosunkiem przygotowania do stanowiska, do zadań na tym stanowisku. Z kolei przydatność do zawodu jest wielkością pochodną, wypadkową przydatności poszczególnych absolwentów do typowych stanowisk pracy wchodzących w zakres określonego zawodu. Możemy stwierdzić, że przydatność absolwentów do określonego zawodu wyraża się stosunkiem całokształtu przygotowania do poszczególnych stanowisk, do całokształtu zadań na tych stanowiskach. Zgodnie z tym opisem przydatność zawo-

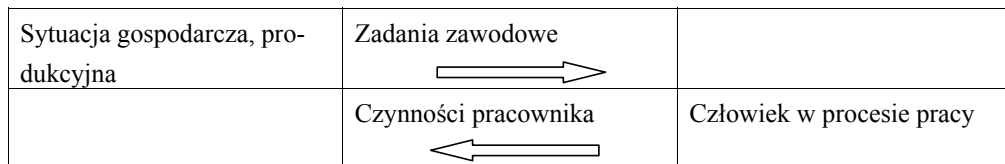
¹² B. Mazurkiewicz, *Problem przydatności zawodowej i jego miejsce w pedagogice*, Szkoła Zawodowa 7-8/1971, s. 15-16.

¹³ K. Korabiowska-Nowacka, *op. cit.*, s. 19-20.

¹⁴ K. Korabiowska-Nowacka, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Warszawa 1974, s. 54.

dową można zapisać według wzoru: $P_s = ps/zs$ i $P = \sum ps / \sum zs$, przy czym: P_s = przydatność do stanowiska, ps = przygotowanie do stanowiska, zs = zadania na stanowisku, P = przydatność do zawodu.

W badaniach przydatności zawodowej wyodrębnia się dwie płaszczyzny badawcze.



Rys. 3. Płaszczyzny badawcze przydatności zawodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Korabiowska-Nowacka, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Warszawa 1974, s. 58.

Zgodnie ze schematem badanie przydatności zawodowej to ustalenie relacji między wymaganiami życia gospodarczego wyrażonymi w zadaniach zawodowych a możliwością ich wypełnienia przez pracownika – absolwenta określonej szkoły. Zależność tą możemy zapisać wzorem: $P = M/W$, gdzie: P = przydatność zawodowa, M = możliwości, W – wymagania.

Przydatność zawodowa nie jest jedynie samą funkcją przygotowania zawodowego wyniesionego ze szkoły, lecz ulega rozwojowi w okresie pracy zawodowej. Funkcjonowanie absolwenta, a później pracownika w zawodzie i środowisku pracy determinują głównie czynniki kwalifikacyjne i osobowościowe, których nie można kojarzyć wyłącznie ze szkołą. Składające się na przydatność zawodową elementy, które ukształtowała szkoła (wiadomości teoretyczne i umiejętności praktyczne) są później w zakładzie pracy modyfikowane przez czynniki środowiska zawodowego np. działalność szkoleniowa firmy, warunki socjalno-bytowe, atmosferę w miejscu pracy, organizację pracy czy doksztalcanie własne pracowników itp.

Podsumowanie

Rynek pracy, jak i współczesna gospodarka charakteryzują się dużą zmiennością zadań zawodowych, co wymaga nie tylko ciągłego uzupełniania wiedzy i nabywania umiejętności, ale także rozwoju kompetencji zawodowych tzw. „przyszłościowych”, pozwalających odnaleźć się w nowych warunkach wynikających z funkcjonowania w modyfikującym się otoczeniu. Na takie wyzwanie powinna odpowiedzieć edukacja poprzez stworzenie odpowiedniego modelu kształcenia zawodowego, który umożliwi absolwentom uzyskanie optymalnej przydatności zawodowej, ponieważ stała się ona podstawowym wyznacznikiem w dokonywaniu doboru zawodowego pracowników. Wykonywanie zadań zawodowych przez pracownika na stanowisku pracy ma przynosić określony wynik i wymaga odpowiednich struktur umiejętno-

ści umysłowych i umiejętności praktycznych dlatego ciągle aktualne pozostają pytania o przydatność zawodową:

1. Jaka jest przydatność zawodowa absolwenta współczesnej szkoły?,
2. Jakie czynniki ją determinują?,
3. Jaka zachodzi korelacja między przygotowaniem szkolnym, a oceną absolwenta na stanowisku pracy?,
4. W jakim stopniu na przydatność zawodową wpływa przygotowanie w szkole, a w jakim stopniu staż pracy?,
5. Jakie czynniki w zakładzie pracy wpływają na przydatność zawodową?,
6. Jakie znaczenie dla przydatności zawodowej ma samodoskonalenie pracownika?

Bibliografia

- Korabiowska-Nowacka K., *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, Warszawa 1980.
- Korabiowska-Nowacka K., *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Warszawa 1974.
- Nowacki T.W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, Warszawa 2004.
- Tomaszewski T., *Z pogranicza psychologii i pedagogiki*, Warszawa 1971.
- Woroniecki Z., *Wykształcenie a przydatność zawodowa nauczycieli*, Warszawa 1991.
- Wytyczak L., *Z badań nad przydatnością zawodową absolwentów liceów pedagogicznych*, „Ruch Pedagogiczny” 1965, nr 2.