

Daniel Kukla

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Efektywność edukacji wyższej wobec turbulentności rynku pracy

Słowa kluczowe: wyższe wykształcenie, rynek pracy, absolwent

Keywords: higher education, labour market, graduate

Wstęp

Obecnie edukacja powinna być rozpatrywana jako proces kształtowania globalnego człowieka, który jednocześnie rozumie świat i kieruje sobą. „*Jedynie społeczeństwa dobrze wykształcone mają największe szanse na przetrwanie, rozwój i powodzenie (...)*”¹. Nie można tego osiągnąć kształcąc w sposób encyklopedyczny. Istotna rola przypada wartościom intelektualnym, wyrabianiu sądów umożliwiających racjonalny dialog i wrażliwość na to, co nowe. Ważne staje się dostrzeganie tego, co jest pomiędzy tradycyjną wiedzą a procesami zachodzącymi na naszych oczach. „Tradycyjne podejście do nauczania, chociaż trwale zakorzenione w systemach edukacyjnych, wobec procesów narastającej internacjonalizacji okazało się mało elastyczne i nieprzystające do wymagań współczesnego świata, zintegrowanych globalnie gospodarek oraz mobilnych studentów i absolwentów, chcących swobodnie poruszać się po otwartym rynku pracy. Diagnoza zaistniałej sytuacji oraz zagrożenie niekonkurencyjnością i skostnieniem systemu edukacji”², są podstawą do permanentnej zmiany i ewaluacji w kierunku bardziej adekwatnych i innowacyjnych działań.

Młodzi ludzie muszą rozumieć kształt współczesnej cywilizacji i jej napięcia. Wszechstronność oraz kierowanie własnym rozwojem jest niezbędne, aby pora-

¹ I. Michałków, *Edukacja a konkurencyjność pracowników na współczesnym rynku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Wyd. Ochotnicze Hufce Pracy, Komenda Główna, Warszawa 2006, s. 125-126.

² P. Wyrozębki, *Podejście do tworzenia programów nauczania oparte na efektach kształcenia*, „E-mentor”, 2009, nr 3 – strona internetowa: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/30/id/651> [dostęp 16.10.2016].

dzić sobie z nadchodzącymi rewolucjami, zarówno w świecie gospodarki, jak i życiu społecznym.

Edukacja w dobie współczesnych przemian na rynku pracy

Aby nadążyć 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 globalną edukacją³. Jest ona powszechnie uznana za główną siłę sprawczą społecznego i gospodarczego rozwoju. Potrzeba rozwoju zasobów ludzkich może następować tylko w wyniku ustawicznej edukacji⁴.

Zbyszko Melosik pisze, że zadaniem edukacji globalnej jest „(...) wyposażenie młodego pokolenia w »globalną świadomość«, 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 założenia⁵.

System „edukacji na poziomie wyższym wymaga zmian przystosowujących go do wymagań gospodarki i potrzeb współczesnego społeczeństwa. Konieczne jest odejście od pasywnego przekazywania wiedzy w stronę interaktywnego trenowania umiejętności⁶. Coraz częściej zwraca się uwagę, że to człowiek, często nazywany czynnikiem ludzkim, jest odpowiedzialny za rozwój i przyszłość

³ J. E. Karney, *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Wyd. WSH, Pułtusk 2004, s. 251.

⁴ H. Bednarczyk, *Rozwój ustawicznej edukacji zawodowej – główne zadania polskiej pedagogiki pracy*, [w:] H. Bednarczyk, I. Woźniak (red.), *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*, Wyd. ITE, Radom 2004, s. 44.

⁵ Z. Melosik, *Kultura instant – paradoksy pop-tożsamości*, [w:] A. Nalaskowski, K. Rubacha (red.), *Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały pokonferencyjne*, Wyd. BNR, Toruń 2001, s.33; za M. Kruk, *Edukacja i wychowanie w dobie globalizacji*, [w:] D. Rondalska, A. Zduniak (red.), *Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia*, Wyd. WSB, Poznań 2000, s. 28.

⁶ D. Maison, *Raport – Przyszłość Polskiej Nauki – potencjał i bariery współpracy biznesu z nauką*, Wyd. Fundacja Warsaw Enterprise Institute, Warszawa 2016, s. 7.

świata. Tylko dzięki obecności, wychowaniu człowieka myślącego, wrażliwego, aktywnego, dbającego zarówno o swoje interesy, jak i sprawy całej zbiorowości jesteśmy w stanie sprostać wyzwaniom, jakie niesie nam globalizacja. Świat rozdarty jest różnego rodzaju konfliktami, które dotyczą niemalże każdej sfery życia. Człowiek egzystujący w ciągłym uczuciu zagrożenia musi posiadać odpowiedni stopień wiedzy, aby móc normalnie bytować. Należy podkreślić, że nowoczesna edukacja ma także nauczyć rozumienia innych, ma wyrobić umiejętność współżycia i współdziałania z ludźmi różnych kultur, systemów wartości.

Innym wyzwaniem jest „stały rozdźwięk pomiędzy edukacją formalną a zapotrzebowaniami rynku i łączące się z tym zjawisko spadku znaczenia wykształcenia uniwersyteckiego czy sektora usług, który często nie jest w stanie przygotować absolwentów odpowiednio do wymogów rynku pracy”⁷. Kluczem wydaje się zatem dokonanie takich decyzji edukacyjnych, by uwzględniały one zarówno własne zainteresowania, jak i aspiracje, jak również potrzeby rynku pracy. Młody człowiek powinien rozwijać się w takim kierunku, jaki zgodny jest z jego wewnętrznymi predyspozycjami, zainteresowaniami. W związku z tym musi zmieniać się edukacja, która pomoże w zarysowaniu nowego kształtu przyszłości. Globalizacja i to, w jaki sposób kreuje rzeczywistość, jest swoistego rodzaju szansą, którą należy wykorzystać. A mogą to zrobić tylko dobrze wykształcone jednostki, potrafiące odpowiednio kreować świat. „Uczelnie powinny być szerzej otwarte na swoje otoczenie gospodarcze. (...) jeżeli struktura kształcenia odbiega znacząco od struktury zatrudnienia, potrzeb gospodarki i popytu na określone kwalifikacje lub zawody, wówczas występuje dysfunkcjonalność i irracjonalność tych struktur”⁸. Polskie „uczelnie w takiej strukturze, w jakiej funkcjonują obecnie, nie są w stanie nadażyć za potrzebami rynku pracy. Szkolnictwo wyższe wykazuje mniejszą dynamikę zmian dostosowawczych niż rynek pracy. Przyczyną jest m.in. powolność (...) wprowadzania zmian”⁹.

Rynek pracy wymusza niejako „stworzenie” nowego typu człowieka; przedsiębiorczego, posiadającego odpowiednie kwalifikacje i umiejętności, skłonnego do ryzyka. Edukacja wyższa musi niejako przygotować przyszłego absolwenta do radzenia sobie w zmieniającej się rzeczywistości, do minimalizacji poczucia niepewności. „Dyplom uniwersytetu czy politechniki nie jest dziś tak silnym atutem jak na początku lat 90.. (...) By zdobyć dobrą pracę nie wystarczy jednak sam dokument ukończenia studiów. Istotny jest kierunek kształcenia, uczelnia, indy-

⁷ Strona internetowa: <http://www.infoans.org/2.asp?sez=2&sotsez=13&doc=7810&Lingua=6> [dostęp 20.02.2013].

⁸ U. Jeruszka, *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 1, s. 2-3.

⁹ Tamże, s. 3

widualny wysiłek studenta, a także jego indywidualne predyspozycje i zainteresowania”¹⁰.

Młody człowiek kończący szkołę, studia traci status ucznia, a wraz z wkroczeniem na rynek pracy staje się pełnoprawnym członkiem tego rynku. Wiedza teoretyczna zdobyta na szczeblu edukacji powinna zostać właściwie spożytkowana do wykonywania zadań praktycznych w miejscu pracy. Absolwent szkoły musi być gotowy do podjęcia pracy bądź założenia własnej działalności gospodarczej. „Zmiany ustrojowe i gospodarcze w naszym kraju spowodowały, że osoby z zaniżoną samoocena, nieśmiałe i zahukane są skazane na pewną porażkę. W czasach wolnego rynku i bezwzględnej konkurencji świat należy do ludzi przebojowych”¹¹.

Dzisiejsi „młodzi to zasób, o wykorzystaniu którego powinniśmy myśleć nie tylko w perspektywie bieżącej, ale też w perspektywie kolejnych kilkudziesięciu lat ich aktywności zawodowej. Należałoby się zatem zastanowić, jaki potencjał tkwi w tym zasobie, jaka jest jego jakość (kompetencje, kwalifikacje i motywacja), bo jakość ta będzie warunkować przyszłą (w perspektywie kilkudziesięciu kolejnych lat) atrakcyjność polskiej gospodarki”¹².

Współczesna gospodarka wymaga 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 wzmocnienia konkurencji¹³. Do owych wymogów powinny być dostosowane struktury organizacyjne uczelni, 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.

¹⁰ Ł. Komuda, *Praca a wykształcenie*, [w:] <http://praca-enter.pl/czytelnia/2717/praca-wykształcenie> [dostęp 10.08.2016].

¹¹ Cyt. M. Warachim, *Doradztwo zawodowe na zajęciach WOS-u – cykl zajęć dla uczniów gimnazjum*, [w:] A. Krajna, L. Ryk, K. Sujak-Lesz (red.), *Edukacja zawodowca i edukacja projekcyjna w szkole*, Wyd. MarMar Centrum Edukacji Nauczycielskiej Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 103.

¹² M. Jelonek, *Młodzi na rynku pracy - polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych*, [w:] J. Górniak, *Polski rynek pracy - wyzwania i kierunki działań*, Wyd. PARP, Warszawa 2015, s. 43-44.

¹³ *Polska 2025. Długookresowa Strategia Trwałego i Zrównoważonego Rozwoju*, Rada Ministrów, Warszawa, czerwiec 2000, s. 48.

Jak podkreśla Urszula Jeruszka, „Gospodarczo-społeczną wartość szkolnictwa wyższego należy mierzyć stopniem zaspokojenie aktualnych potrzeb gospodarki i stopniem wzmocnienia dynamiki rozwojowej. Wówczas przygotowanie zawodowe absolwentów szkół wyższych nie będzie rozmijało się z potrzebami rynku pracy. Kwalifikacje potrzebne na rynku pracy lub ich niedostatek są wyrazistym wskaźnikiem trafności lub nietrafności, prawidłowości lub nieprawidłowości, skuteczności lub nieskuteczności oddziaływań szkoły wyższej”¹⁴. Jednym z „warunków zbliżenia wyższych uczelni do praktyki jest dostosowanie systemu edukacji w szkolnictwie wyższym do wymagań współczesnego świata: oczekiwań gospodarki, jak i oczekiwań stawianych przez społeczeństwo. Dotyczy to zarówno kierunków kształcenia, zakresu przekazywanej wiedzy, jak i uczenia kompetencji przydatnych i wręcz niezbędnych współcześnie”¹⁵.

Obecnie „młodych postrzega się często w kategoriach *straconej generacji*. Krystyna Szafraniec podkreśla, iż wchodzenie na rynek pracy w okresie recesji może pozostawiać trwały ślad na młodym, dobrze wykształconym pokoleniu i doprowadzić do społecznej ekskluzji¹⁶. Istotnym zagrożeniem wynikającym z trudnej sytuacji na rynku pracy jest niewątpliwie ryzyko zwiększania bierności młodych. Młodzi ludzie, świadomi zmian na rynku pracy stają się architektami własnej kariery zawodowej, a podejmowane przez nich aktywności nie są przypadkowe, ale starannie zaplanowane”¹⁷. Jak zauważył Federico Mayor, praca nie przynosi już ludziom zbawienia. To ona jeszcze do niedawna tworzyła więź społeczną, a teraz wraz ze swoim wykluczeniem, marginalizacją, giętkością i nietrwałością staje się jednym z najpotężniejszych czynników ją niszczących¹⁸. Świat pracy te nieprzystosowane jednostki, które nie umieją odnaleźć się w zmianach, jakie zaszły na gruncie pracy zawodowej człowieka, po prostu odrzuca, wyklucza. Tylko człowiek silny jest sobie w stanie poradzić, ale jest to efekt naszej wspólnej polityki i sytuacja, do której doprowadził człowiek.

Terażniejszość charakteryzuje się walką o „mądre głowy”, a więc można stwierdzić, że świat pracy przybiera darwinistyczne cechy: silniejsi przetrwają na rynku pracy a słabsi wypadną z obiegu. Przemiany w gospodarce rynkowej spo-

¹⁴ U. Jeruszka, *Efektywność...*, s. 1.

¹⁵ D. Maison, *Raport – Przyszłość Polskiej Nauki – potencjał i bariery współpracy biznesu z nauką*, Wyd. Fundacja Warsaw Enterprise Institute, Warszawa 2016, s. 5.

¹⁶ K. Szafraniec, M. Boni (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 135.

¹⁷ A. Wawrzonek, *Wymiary tranzytacji młodzieży na rynku pracy*, [w:] D. Kukła, W. Duda, (red.), *Po-radnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, Wyd. Difin, Warszawa 2016, s. 218.

¹⁸ Por. F. Mayor, *Przyszłość świata*, Wyd. Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 13.

wodowały zmianę celów kształcenia, które są pochodną niespotykanych dotąd jakościowych i ilościowych przemian technologicznych, społecznych i ekonomicznych. Niemalą rolę w tej sprawie odgrywa postępujący proces globalizacji, w wyniku którego humanistyczny model życia człowieka powoli zostaje zastąpiony przez model socjoekonomiczny. W modelu tym zakłada się, że już w momencie przyjścia na świat, szanse życiowe człowieka są zróżnicowane w zależności od poziomu intelektualnego środowiska rodzinnego. Inne możliwości na spełnienie się w życiu mają ludzie urodzeni w rodzinach wykształconych, a inne osoby, których edukacja poszczególnych członków rodziny nie przekroczyła poziomu podstawowego. Jednym z głównych założeń modelu socjoekonomicznego jest uznanie wykształcenia za filar ludzkiej egzystencji. Podobne założenie znajdujemy również w humanistycznym pojmowaniu rozwoju człowieka¹⁹.

Sytuacja młodzieży na rynku pracy jest 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 uczelnia wyższa ma przygotować pracownika do pracy w warunkach odpowiadających założeniom i wymaganiom gospodarki Unii Europejskiej, to wychodząc naprzeciw wyzwaniom rynku należy pamiętać, że normy jakości to nie tylko regulacja prawna, ale też wymóg klienta. Jest to ogromne zadanie dla współczesnej edukacji, w tym ustawicznej.

Wymagania rynku pracy

W warunkach zmieniającego się rynku pracy na znaczeniu zyskuje przekonanie, że wykształcenie i zdobyte dzięki niemu kompetencje i umiejętności, stały się jednym z najważniejszych walorów rynkowych na sprzedaż. Należy jednak pamiętać, że dostępność środowisk do edukacji z uwagi na miejsce zamieszkania i pochodzenie jest nierówna, bowiem wysokość kosztów kształcenia i doksztalcenia przekracza często możliwości finansowe wielu rodzin, szczególnie z terenów dotkniętych strukturalnym bezrobociem i mieszkańców wsi oraz mniejszych miast²⁰.

Uczenie się, doksztalcenie, doskonalenie, przekwalifikowanie to pojęcia, o których w ostatnich dwóch latach bardzo dużo się mówi i dyskutuje. Jest to związane zapewne z kierunkiem polityki społecznej oraz demografią, która nie jest dla naszego kraju optymistyczna. Zdobyte wykształcenie nie wystarczy nam

¹⁹ P. Stasiak, *W kierunku zachodzących zmian*, Państwowe Wydawnictwa Naukowe, Poznań 2005, s. 1.

²⁰ „Raport UNDP o Rozwoju Społecznym Polska 2000”, Wyd. UNDP, Warszawa 2000.

na całe życie, niezbędna jest promocja korzyści wynikających z posiadania wysokich i aktualnych kwalifikacji²¹ oraz odpowiednich kompetencji do wykonywania określonego zawodu, pracy.

Gwarancja zatrudnienia na całe życie przestaje być możliwa, co powoduje konieczność ustawicznego kształcenia i nowej organizacji owego procesu. 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 człowieka²².

Rozwój umiejętności i odpowiednich kompetencji niezbędnych do efektywnej pracy, a zarazem warunkujących profesjonalizm w zawodzie, odbywa się przez całe życie człowieka. Żeby nadażyć za przemianami i ciągłym rozwojem społeczno-technologicznym, trzeba się nieustannie uczyć i to przez całe. 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.

Obniżenie się rangi dyplomu uczelni, luka kwalifikacyjna i kompetencyjna, na którą wskazują pracodawcy sprawia, że sytuacja absolwentów nie jest łatwa na współczesnym rynku pracy. Sytuacja ta stwarza nowe wyzwania tak przed studentami i absolwentami, jak również przed pracodawcami, a przede wszystkim uczelniami – których powinnością jest przygotowanie studentów do radzenia sobie na rynku pracy. Warto również podkreślić, że w aspekcie specyfiki współczesnego rynku pracy (wynikającej ze swoistej stagnacji niektórych gałęzi gospodarki) szczególnym wyzwaniem stawianym młodym ludziom jest nie tyle skuteczne poszukiwanie miejsc pracy oraz sprawne odpowiadanie na potrzeby rynku pracy, co ich kreowanie.

Obserwuje się dziś na rynku pracy pewne „niedopasowanie kompetencyjne”, które odnosi się do różnych typów braku równowagi między umiejętnościami oferowanymi przez potencjalnych pracowników a umiejętnościami potrzebnymi na rynku pracy. W literaturze najczęściej wymienia się następujące typy niedopasowania:

²¹ Por. Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, *Niebieskie Księgi* nr 8, Matysiak A., *Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju*, Wyd. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2003, s. 56.

²² Za A. Bogaj, *Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategie edukacji dla przyszłości*, [w:] A. Karpińska (red.), *Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie*, Wyd. Trans Humana, Białystok 2003, s. 101.

- niedobór kompetencyjny (nadwyżka kompetencyjna) – popyt na danego rodzaju umiejętności (podaż umiejętności) przewyższa podaż pracowników z tego rodzaju umiejętnościami (popyt na takich pracowników);
- luka kompetencyjna – rodzaj i poziom umiejętności jest inny niż ten wymagany do prawidłowego wykonania pracy;
- niedopasowanie pionowe – poziom wykształcenia lub kwalifikacji jest niższy/wyższy niż wymagany;
- niedopasowanie poziome – typ/dziedzina kształcenia lub umiejętności są nieodpowiednie do wykonywanej pracy;
- zbyt wysoki/zbyt niski poziom wykształcenia – pracownicy mają wyższy/niższy poziom wykształcenia (liczony w latach nauki) niż wymagany do wykonywania pracy na danym stanowisku;
- zbyt wysokie/zbyt niskie kwalifikacje – pracownicy mają wyższe/niższe kwalifikacje niż te wymagane na danym stanowisku pracy²³.

Tendencje społeczno-gospodarczo-kulturowe wyznaczają realia współczesnego rynku pracy. Wskazuje się na „trzy grupy czynników, które kreują współczesny rynek pracy²⁴:

- 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 doksztalcenie się oraz rozwijanie swoich umiejętności przez cały czas trwania rozwoju oraz kariery zawodowej.
- czynniki demograficzne i społeczne, do których zaliczyć można między innymi starzenie się społeczeństwa, a co za tym idzie wydłużanie się czasu

²³ D. Turek, *Kompetencje osób młodych na rynku pracy – oczekiwania pracodawców „E-mentor”*, 2015, nr 3 (60) <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/60/id/1179> s. 12-13.

²⁴ Por. szerzej A. Grycuk, *Najważniejsze tendencje na rynku pracy w krajach rozwiniętych*, Studia BAS nr 4(36) 2013, s. 9–25, cyt. za Zajac M., *Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz własną karierą wobec wyzwań rynku pracy*, [w:] W. Duda, D. Kukla (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Wyd. AJD, Częstochowa 2015, s. 71-72.

aktywności na rynku pracy, większą świadomość społeczną pracowników, mobilność przestrzenną ludzi, lepsze wykształcenie oraz szeroko pojęte zmiany światopoglądowe wpływające na budowanie się postaw względem pracy, współczesnego etosu pracy”.

Zarysowane powyżej tendencje mają wpływ na kształt współczesnego rynku pracy, w tym na charakter i sposób wykonywania pracy. Powinny być również inspiracją dla systemu edukacji.

Zmieniająca się ciągle rzeczywistość wymaga nie tylko szybkiego przystosowywania się do zaistniałych sytuacji, ale przede wszystkim odnalezienia własnego miejsca we współczesnym świecie, w pewnym stopniu dopasowania się do niego.

Ireneusz Michałków formułuje pewne wnioski dotyczące wyzwań współczesnego rynku pracy. Zdaniem autora²⁵:

- 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, że przekłada się ono na zdolność do zachowania właściwych proporcji, jakie zachodzą 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 lub doświadczenie.
- 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, że pracownik łatwiej opanowuje stres i rozwiązuje problemy, jak również zyskuje większe zaufanie wśród współpracowników. Taki pracownik staje się bardziej pożądanym przez współczesnych pracodawców.

²⁵ I. Michałków, *Edukacja, a konkurencyjność pracowników...*, s. 125-126

Zakończenie

Turbulentność otoczenia, dynamizm zmian, niepewność losów na współczesnym rynku pracy sprawiają, że planowanie przyszłości zawodowej staje się coraz trudniejsze. 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 zaplanować²⁶. Zmiany zachodzące na rynku pracy, przeobrażenia kariery zawodowej, determinowane m.in. zmianami zachodzącymi w gospodarce i na rynku pracy generują nowe wyzwania względem edukacji, która obecnie musi nie tylko dostosować się do oczekiwań i wymagań rynku pracy, ale i sama ulec przemianom w realizacji procesu kształcenia.

Bibliografia

- Bednarczyk H., *Rozwój ustawicznej edukacji zawodowej – główne zadania polskiej pedagogiki pracy*, [w:] H. Bednarczyk, I. Woźniak (red.), *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*, Wyd. ITE, Radom 2004.
- Bogaj A., *Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategie edukacji dla przyszłości*, [w:] A. Karpińska (red.), *Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie*, Wyd. Trans Humana, Białystok 2003.
- Grycuk A., *Najważniejsze tendencje na rynku pracy w krajach rozwiniętych*, Studia BAS 2013, nr 4(36).
- Jelonek M., *Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych*, [w:] J. Górniak, *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, Wyd. PARP, Warszawa 2015.
- Jeruszka U., *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 1.
- Karney J.E., *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Wyd. WSH, Pułtusk 2004.
- Komuda Ł., *Praca a wykształcenia*, [w:] <http://praca-enter.pl/czytelnia/2717/praca-wykształcenie> [dostęp 10.08.2016].
- Kruk M., *Edukacja i wychowanie w dobie globalizacji*, [w:] D. Rondalska, A. Zduniak (red.), *Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia*, Wyd. WSB, Poznań 2000.
- Kukła D., Zając M., *Skuteczne zarządzanie własnym talentem szansą na odniesienie sukcesu zawodowego*, [w:] D. Kukła (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, Wyd. Difin, Warszawa 2011.

²⁶ Więcej: D. Kukła, M. Zając, *Skuteczne zarządzanie własnym talentem szansą na odniesienie sukcesu zawodowego*, [w:] D. Kukła (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, Wyd. Difin, Warszawa 2011, s. 301-329.

- Mayor F., *Przyszłość świata*, Wyd. Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.
- Maison D., *Raport – Przyszłość Polskiej Nauki – potencjał i bariery współpracy biznesu z nauką*, Wyd. Fundacja Warsaw Enterprise Institute, Warszawa 2016.
- Melosik Z., *Kultura instant – paradoksy pop-tożsamości*, [w:] A. Nalaskowski, K. Rubacha (red.), *Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały pokonferencyjne*, Wyd. BNR, Toruń 2001.
- Michałków I., *Edukacja, a konkurencyjność pracowników na współczesnym rynku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Wyd. Ochotnicze Hufce Pracy, Komenda Główna, Warszawa 2006.
- Polska 2025. Długookresowa Strategia Trwałego i Zrównoważonego Rozwoju*, Rada Ministrów, Warszawa, czerwiec 2000.
- Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Niebieskie Księgi nr 8, Matysiak A., *Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju*, Wyd. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2003.
- Raport UNDP o Rozwoju Społecznym Polska 2000, Wyd. UNDP, Warszawa 2000.
- Stasiak P., *W kierunku zachodzących zmian*, Państwowe Wydawnictwa Naukowe, Poznań 2005.
- Strona internetowa: <http://www.infoans.org/2.asp?sez=2&sotsez=13&doc=7810&Lingua=6> [dostęp 20.02.2013].
- Szafraniec K., Boni M. (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Turek D., *Kompetencje osób młodych na rynku pracy - oczekiwania pracodawców „E-mentor” 2015*, nr 3(60), <http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/60/id/1179>.
- Warachim M., *Doradztwo zawodowe na zajęciach WOS-u – cykl zajęć dla uczniów gimnazjum*, [w:] A. Krajna, L. Ryk, K. Sujak-Lesz (red.), *Edukacja zawodoznawcza i edukacja jakościowa w szkole*, Wyd. MarMar Centrum Edukacji Nauczycielskiej Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005.
- Wawrzonek A., *Wymiary tranzytacji młodzieży na rynku pracy*, [w:] D. Kukla, W. Duda (red.), *Poradnictwo zawodowe - rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, Wyd. Difin, Warszawa 2016.
- Wyrozębski P., *Podejście do tworzenia programów nauczania oparte na efektach kształcenia*, „E-mentor” 2009, nr 3, – strona internetowa: <http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/30/id/651> [dostęp 16.10.2016].
- Zajac M., *Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz własną karierą wobec wyzwań rynku pracy* [w:] W. Duda, D. Kukla (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Wyd. AJD, Częstochowa 2015.

Streszczenie

Obecnie wskazuje się na specyficzną i trudną sytuację studentów i absolwentów na rynku pracy. Z jednej strony dlatego, że sytuacja na rynku pracy w poszczególnych branżach zmienia się bardzo dynamicznie – co sprawia, że młodzi ludzie mają problem z racjonalnym planowaniem. Z drugiej strony można zauważyć, iż nieustannie wzrastają wymagania stawiane młodym osobom przez pracodawców, przez co młodzi ludzie czują presję i zagubienie. Jako że podstawową rolą edukacji jest przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy, system edukacji powinien uwzględniać dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy i przygotowywać studentów i absolwentów do radzenia sobie z tymi turbulencjami – zarówno w zakresie szybkości zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy, jak i w zakresie zmieniających się wymagań pracodawców. Artykuł przedstawia rolę edukacji wyższej oraz aspekty efektywnego przygotowania studentów i absolwentów do wejścia na rynek pracy z uwzględnieniem dynamicznych zmian zachodzących na tym rynku.

Effectiveness of higher education in consideration of the labour market turbulence

Summary

Nowadays people speak about very specific and difficult situation of students and graduates on the labour market. On the one hand, the situation on the labour market is changing very dynamically – and makes young people have problems with planning. Moreover, the requirements of employers are increasing all the time – as a consequence, young people very often feel they are under pressure and confused. The basic role of education is preparing young people to entering the labour market. Nowadays, the education system should be taking into account the dynamic changes in the labour market and prepare students and graduates to deal with those turbulences. The paper presents the aspects of students' and graduates' preparation for entering the labour market (taking into account the dynamic changes in the labour market).