

Ryszard Parzęcki

Politechnika Koszalińska w Koszalinie

Aneta Kokot

Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium w Gnieźnie

KONSTRUOWANIE KARIERY EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ WYZWANIEM DLA WSPÓŁCZESNEJ MŁODZIEŻY NA PRZYKŁADZIE WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO- POMORSKIEGO – KOMUNIKAT Z BADAŃ

COMBINING EDUCATION AND PROFESSIONAL CAREER AS A CHALLENGE FOR TODAY'S YOUNG PEOPLE ON EXAMPLE OF KUYAVIAN-POMERANIAN VOIVODESHIP – A RESEARCH REPORT

Streszczenie: Nowe podstawy teoretyczne dotyczące rozumienia poradnictwa kariery, szybkie zmiany w strukturze zatrudnienia, rzeczywistości ekonomicznej, przepisach prawnych, poziomie bezrobocia wśród młodzieży i dorosłych, troska o jakość środowiska zawodowego i efektywność pracowników, problemy dotyczące przejścia od okresu nauki do okresu pracy zawodowej oraz zmiany demograficzne w strukturach pracowniczych implikują zmianę treści, ram czasowych, stosowanych technik i odbiorców usług związanych z rozwojem kariery. Artykuł dotyczy konstruowania kariery edukacyjno-zawodowej przez młodzież w oparciu o przeprowadzone badania w województwie kujawsko-pomorskim w 2014 roku. Zwrócono w nich uwagę na obszary dotyczące: diagnozowania potencjału osobowego, procesu planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej w oparciu o lokalny rynek pracy, przygotowania młodzieży do uczestnictwa w rynku pracy, czyli budowania przez młodzież zawodowego „obrazu siebie”.

Abstract: New theoretical basis for the understanding of career counseling, rapid changes in the structure of employment, economic reality, legislation, the level of unemployment among young people and adults, the care about the quality of the professional environment and employees' efficiency, the problems with the period of transition from training to work, occupational and demographic changes in the employee structures imply changes in the content, the time frame, the techniques used and the recipients of services related to career development. The article concerns the construction of educational and professional career by young people based on research conducted in Kujawsko-Pomorskie voivodship in 2014. A lot of attention was paid to the areas relating to: diagnosing personal potential, planning educational and career paths based on the local labor market, preparing young people to participate in the labor market, which is viewed as youth's attempts at building professional "self-image".

Słowa kluczowe: kariera, młodzież, potencjał osobowy, zawodowy „obraz siebie”

Keywords: career, young people, personal potential, professional “self-image”

Wprowadzenie

Zmiana współczesnego paradygmatu reformy – od innowacji do rozwoju organizacyjnego szkoły¹ – oznacza, że istnieje tendencja dawania szkołom i podmiotom w nich pracującym między innymi więcej autonomii i odpowiedzialności. Pracownicy oświaty (dyrektor, nauczyciele itp.) mają zatem większą swobodę w organizowaniu i przygotowywaniu dzieci i młodzieży do zadań stawianych przez społeczeństwo. Jedną z podstawowych ról społecznych, do której jesteśmy przygotowywani przez szkołę, rodzinę itp., jest rola zawodowa pracownika. W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy (tworzeniem się nowych zawodów i „obumieraniem” już niepotrzebnych) rodzi się potrzeba nieustającego pogłębiania wiedzy i doskonalenia swoich umiejętności od najmłodszych lat. Podyktowane jest to potrzebą dostosowania się do zawodów, na które aktualnie występuje zapotrzebowanie (tzw. zawody deficytowe²) lub też które staną się koniecznością w najbliższej przyszłości. Taki status quo wymusza od uczniów interesowanie się planowaniem swojej kariery edukacyjno-zawodowej z chwilą podejmowania świadomych wyborów szkoły czy klasy z profilem. W związku z tym, że te cząstkowe wybory w przyszłości będą rzutować na wybór pracy zawodowej, to ich podejmowanie musi stać się decyzjami przemyślanymi i zgodnymi z predyspozycjami zawodowymi i zainteresowaniami.

W oparciu o literaturę przedmiotu z zakresu poradnictwa kariery, a szerzej poradoznawstwa, odkrycie własnego potencjału rozwojowego przez odbiorcę usług staje się trudnym zadaniem. Wgląd we własne możliwości i nazwanie ich, szczególnie w kontekście pozytywnym, wymaga od badanego pewnej samoświadomości swoich możliwości i ograniczeń, jak również refleksji nad dotychczas zdobytą wiedzą, doświadczeniem i umiejscowienia ich w odpowiednim miejscu i czasie. Zgodnie ze współczesnymi trendami poradnictwa zawodowego punkt ciężkości w zakresie potencjału człowieka spoczywa właśnie na nim (wraz z odpowiedzialnością za podjęte decyzje), a nie – jak sądzono dotychczas – na doradcy zawodowym. Taki głos w dyskusji uzmysławia ciężar pracy i wagę, z jaką należy przygotować młodego człowieka do wejścia na rynek pracy i do wypełnienia przez niego roli pracownika. Aby przybliżyć istotę konstruowania kariery edukacyjno-zawodowej przez młodzież i rolę, jaką aktualnie sami pełnią w jej planowa-

¹ P. Dalin, *School development. Theories and practices*, London 1999, s. 171, [za:] E. Potulicka, *Kadra w szkole uczącej się*, „Nowa Szkoła”, 2006, 8, s. 19.

² Zawód deficytowy – zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie, za: Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy*, Bydgoszcz 2012, s. 10.

niu, posłużę się metaforą samochodu i drogi F. Meijersa. Trafnie on spostrzegł, że młodzi ludzie podróżują na tylnym siedzeniu samochodu, w którym silnik stanowią rodzice (siła napędowa), za kierownicą auta siedzą nauczyciele wyposażeni w „odpowiednie” w danym społeczeństwie mapy i systemy nawigacyjne (po to, aby zawieść uczniów do przystanku zwanego pracą i pomóc w przejściu pomiędzy edukacją a pracą – tranzycją)³. Ta wszechobecna pomoc rodziców, szkoły czy przyjaciół może spowodować, że decyzja o tym, kim i jakim człowiekiem będę w przyszłości, może stać się niebezpiecznym marzeniem środowiska, a nie moją osobistą potrzebą. Jak akcentują współcześni badacze poradnictwa całowyciowego (poradnictwa kariery) tacy jak m.in.: A. Kargulowa, A. Paszakowska-Rogacz, A. Bańka, R. Parzęcki, wykonywanie pracy zawodowej oraz realizacja własnej kariery współcześnie należy do jednostki, a nie zawodu. Oznacza to, powołując się na A. Bańkę, że *kariera jest podmiotowa, zawsze czyjaś, czyli jest stanem posiadania jednostki*⁴. W tym znaczeniu każdy zawód stanowi kontekst i pole mojego bycia i tożsamości, rozwoju, planowania i konstruowania kariery. Przykładowo: wykonuję zawód lekarza czy pielęgniarki, ale jakie znaczenie będę nadawał swojej pracy, jakimi wartościami będę się kierował w pracy, w jaki sposób będę formułował oczekiwania od innych ludzi czy też jakie potrzeby będę chciał zaspokajać – zależy wyłącznie ode mnie. Decyzyjność podmiotu w wyborze drogi kształcenia, a docelowo wyboru zawodu, jasno określił D. Super. Nadmieniał on, że człowiek kształtuje się przez całe życie, czyli rozwój ma charakter ciągły, procesualny. Przechodzi przez kolejne fazy rozwoju i wzrostu, dojrzewa do kariery całowyciowej – zawodowej (kształtuje się własne „Ja” i podejmowane są decyzje zawodowe). W artykule (w aspekcie konstruowania kariery zawodowej) odniesiono się do badań prowadzonych w 2014 roku. Wyniki z przeprowadzonych badań w artykule odnoszą się do czterech uczniów 3. klasy technikum w wieku 18 lat – trzy kobiety i jeden mężczyzna. Wywiady odbywały się na terenie Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w powiecie bydgoskim⁵. W związku z ochroną danych osobowych na potrzeby artykułu skodyfikowano imiona i nazwiska i przyporządkowano im nazwy: wywiad 1, wywiad 2, wywiad 3, wywiad 4. Każdy z prowadzonych wywiadów trwał pięć godzin (1 godzina liczona jako 60 min.)⁶.

³ Cyt. za: J. Minta, *Od aktora do autora – wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa 2012, s. 11–12.

⁴ A. Bańka, *Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*, [w:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), Warszawa 2006, s. 41.

⁵ Badania diagnozy potencjału osobowego w aspekcie aktualnych potrzeb rynku pracy prowadzone były przez prof. Ryszarda Parzęckiego i dr Anetę Kokot.

⁶ Charakterystyka badanych osób. **Wywiad 1** (Oliwia): kobieta, lat 18, uczęszcza do klasy o profilu „sprzedawca” – szkoła zawodowa, jej celem życiowym jest założenie rodziny, a zawodowym tzw. „dobra praca” i zarobki w wysokości 2 000 zł brutto. W dzieciństwie lubiła bawić się w sklep, sprzedając kosmetyki i ubrania. Średnia ocen z przedmiotów ok. 3,75. Najbardziej w szkole lubi matematykę, dalej j. polski, towaroznawstwo i obsługę klienta. Najmniej ciekawi ją przedmiot „wychowanie fizyczne”. Po zakończonej edukacji nie planuje zdawać egzaminu maturalnego, a tym samym podejmować edukacji na poziomie wyższym. **Wywiad 2** (Kamil): mężczy-

Proces diagnozowania potencjału osobowego młodzieży

W procesie planowania kariery edukacyjno-zawodowej uczniów niezbędne staje się przeprowadzenie diagnozy potencjału osobowego. W przypadku prowadzonych badań owa diagnoza dotyczyła: a) uwarunkowań wewnętrznych badanego, b) uwarunkowań zewnętrznych oraz umiejętności połączenia tych dwóch komponentów z odnalezieniem się na rynku pracy.

W przeprowadzonych badaniach wykorzystano kwestionariusz wywiadu Indywidualny Plan Kariery – IPK, w którym uszeregowano obszary niezbędne do diagnozy uwarunkowań wewnętrznych po to, aby ukazać badanym pewność, ciągłość i celowość etapów w planowaniu kariery. Część pierwsza kwestionariusza składa się z danych osobowych, kolejne dotyczą zainteresowań, zdolności i preferencji, hierarchii wartości, cech osobowości. Druga część kwestionariusza to opis „Informacji o zawodach i kształceniu”, co poddane będzie charakterystyce w dalszej części artykułu. W pierwszym cyklu badania diagnozie podlegały zainteresowania młodzieży. Uwzględniając ten aspekt, IPK wypełniany był w oparciu o kwestionariusz: Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (K. Rewers), składający się z 48 twierdzeń. Narzędzie badawcze służy do określenia obszaru zainteresowań badanego w kontekście podjęcia pracy. W przypadku badanej z wywiadu 1 najsilniejsze zainteresowania mieszczą się w obszarze menedżerskim, dalej jest obszar biurowy, społeczny, artystyczny, metodyczny i kierowniczy. Określone zainteresowania zgodne są z obranym kierunkiem kształcenia.

Oprócz zainteresowań ściśle zawodowych zapytano o zainteresowania podejmowane w czasie wolnym, co stanowić miało o równowadze w relacji praca – odpoczynek. W tym zakresie padły następujące odpowiedzi: motocykle i ich budowa, muzyka, czytanie książek o narkotykach, zabawy z psem, chodzenie na spacer, poznawanie owych ludzi. Zakres zainteresowań pozaszkolnych badanej

zna, lat 18, uczęszcza do klasy o profilu handlowym – szkoła średnia, jego celem życiowym jest założenie rodziny, a zawodowym tzw. „dobrze płatna praca” i zarobki w wysokości 3 000 zł netto. W dzieciństwie lubił bawić się samochodami i na podwórku z rówieśnikami. Średnia ocen z przedmiotów ok. 3,30. Najbardziej w szkole lubi rachunkowość, w-f, marketing, j. polski. Najmniej ciekawia go przedmioty: j. angielski, j. niemiecki, matematyka, fizyka. Planuje przystąpić do egzaminu maturalnego, aby kontynuować naukę na studiach stacjonarnych na kierunku logistyka lub prawo. **Wywiad 3** (Izabela): kobieta, lat 17, uczęszcza do klasy o profilu „sprzedawca” – szkoła zawodowa, jej celem życiowym jest założenie rodziny i posiadanie 2 dzieci, a zawodowym założenie własnej działalności gospodarczej, tj. sklepu z odzieżą dziecięcą, zarobki w wysokości 2 000 zł brutto. W dzieciństwie lubiła bawić się w „chowanego”, skakanie w „gumę”, skakanie w klasy, berka i sprzedawcę w sklepie spożywczym. Średnia ocen z przedmiotów ok. 3,33. Najbardziej w szkole lubi przedmioty zawodowe: organizacja sprzedaży, obsługa klienta, towaroznawstwo. Najmniej interesują ją przedmioty: matematyka, j. polski, w-f. Planuje kontynuować naukę w szkole średniej, ale nie będzie przystępować do egzaminu maturalnego. **Wywiad 4** (Agnieszka): kobieta, lat 18, uczęszcza do klasy o profilu handlowym – szkoła średnia, jej celem życiowym jest usamodzielnienie się, a zawodowym odbycie i ukończenie kursu kosmetologii i znalezieniu pracy w „odpowiednim towarzystwie”, zarobki w wysokości 1 500 zł netto. W dzieciństwie lubiła bawić się z rówieśnikami w różne gry i zabawy na dworze. Średnia ocen z przedmiotów 3,50. W szkole lubi przedmioty: j. polski, matematyka, marketing. Najmniej interesują ją przedmioty: j. angielski, j. niemiecki. Planuje w przyszłości założyć własną firmę, jeśli nie znajdzie zatrudnienia.

z wywiadu 1, jak wskazuje sama zainteresowana, jest kompatybilny z zakresem aktywności zawodowej (w tym szkolnej).

W przypadku badanego z wywiadu 2 obszary zainteresowań oscylują wokół zainteresowań technicznych, metodycznych, innowacyjnych i kierowniczych, co – jak sam badany przyznaje – nie jest zgodne z jego kierunkiem kształcenia. Wybór szkoły i profilu został podyktowany przydatnością na lokalnym rynku pracy, bliskością do pracy oraz względami ekonomicznymi, a nie świadomym wyborem zawodowym. Sam badany przyznaje, że docelowo myśli o podjęciu nauki i dalej pracy zawodowej w kierunku informatycznym. Czas wolny wypełniają mu zainteresowania związane z budową komputera (w tym jego składanie), jak również sport i kulturystyka.

Badana z wywiadu 3 przejawia głównie zainteresowanie w obszarze społecznym, menadżerskim, poznawczym, metodycznym i kierowniczym. Sama przyznaje, że *lubi pomagać innym ludziom*. Wybrany profil kształcenia – „sprzedawca” – jest zgodny z jej zainteresowaniami, ze względu na możliwość przebywania z innymi ludźmi. W czasie wolnym chodzi na długie spacery, słucha muzyki, gra w siatkówkę i lubi opiekować się dziećmi.

Badana z wywiadu 4 przejawia główne zainteresowanie w kierunku: społecznym, biurowym, kierowniczym. Pomimo wybranego kierunku kształcenia interesuje ją głównie praca sprzedawcy, ale w sklepach i marketach drogerijnych, co ściśle związane jest jej z marzeniem z dzieciństwa. W czasie wolnym lubi malować paznokcie i słuchać muzyki.

Troje z osób badanych podjęło naukę w profilu zgodnym z kierunkiem zainteresowań. Choć różnią ich inne profile sprzedaży oraz posiadają różne oczekiwania wobec pracy, badani zrelacjonowali, że wybór szkoły jest konsekwencją ich marzeń i zabaw z dzieciństwa. Jedyny mężczyzna twierdzi, że decyzja edukacyjna podyktowana była nie jego wewnętrzną potrzebą, a oczekiwaniami osób postronnych, jak rodzice, oraz względami ekonomicznymi i bliskością szkoły od miejsca zamieszkania.

W dalszej kolejności przeprowadzono diagnozę umiejętności, zdolności i preferencji. Badanym rozdano tzw. Charakterystykę osobistą, w której mieli wskazać po dziesięć umiejętności, osiągnięć i zalet osobistych. Dwie pierwsze kolumny (pozornie niezwiązane) ściśle ze sobą korelują. Osiągnięcia te, rozumiane jako wewnętrzne sukcesy przełamujące bariery, wskazują właśnie na owe kompetencje społeczno-zawodowe. Dopełnieniem tego obszaru było uzupełnienie przez badanych Kwestionariusza „Kompetentnego badania” w obszarach społecznym, organizacyjnym, biznesowym, menadżerskim autorstwa P. Jurka, M. Olech, IE-TC. W wyniku tak dobranych narzędzi badawczych stwierdzono przedstawione poniżej kwestie.

W przypadku badanej z wywiadu 1 wskazywane są umiejętności zawodowe w zakresie: obsługi komputera, obsługi urządzeń biurowych i kas fiskalnych, obsługi metkownicy, obsługi ksero i faxu, umiejętności stosowania j. niemieckiego w stopniu komunikatywnym w mowie i w piśmie. W przypadku kompetencji społecznych badana wskazuje na: umiejętność pracy z klientem trudnym i radzenia sobie w sytuacjach trudnych, umiejętności analityczne, umiejętności szybkiego uczenia się, komunikowanie i przekonywanie, współpracowanie, adaptowanie się do zmian, dążenie do rezultatów, podejmowanie decyzji, radzenie sobie ze stresem, nastawienie biznesowe, nastawienie na klienta, inspirowanie i motywowanie.

Badany z wywiadu 2 wskazuje głównie na umiejętności zawodowe w zakresie: obsługi komputera, prowadzenia samochodu (prawo jazdy kat. B), stosowania j. angielskiego w stopniu komunikatywnym w mowie i w piśmie. W przypadku kompetencji społecznych u badanego występują głównie kompetencje: komunikowanie i przekonywanie, współpracowanie, dążenie do rezultatów, analizowanie sytuacji i generowanie rozwiązań, planowanie i organizacja, podejmowanie decyzji, nastawienie biznesowe, nastawienie na klienta, delegowanie i egzekwowanie zadań, inspirowanie i motywowanie.

Badana z wywiadu 3 wskazuje głównie na umiejętności zawodowe w zakresie obsługi urządzeń biurowych i kas fiskalnych, obsługi komputera w stopniu dobrym. W przypadku kompetencji społecznych badana wskazuje na: nastawienie na klienta i sprzedawanie.

W przypadku badanej z wywiadu 4 wskazywane są umiejętności zawodowe w zakresie: obsługi komputera, obsługi urządzeń biurowych i kas fiskalnych, dążenie do rezultatów, planowanie i organizacja, podejmowanie decyzji, nastawienie biznesowe, nastawienie na klienta, sprzedawanie, delegowanie i egzekwowanie zadań, inspirowanie i motywowanie. Do własnych osiągnięć badana zalicza głównie: przezwyciężanie lęku i własnych słabości, pogodzenie się z chorobą i z sytuacją rodzinną.

Wszyscy badani wykazali trudność w zakresie nazwania swoich mocnych stron. Związane jest to głównie z trybem wychowania w duchu skromności i niechwalenia się ponad miarę. Do pomocy rozdano materiał w postaci wymienionych zalet osobistych, aby ułatwić im nazwanie zalet osobistych, co w konsekwencji dało dobry rezultat. Główne cechy osobiste badanych to: pracowitość, uczciwość, sumienność, punktualność, szybkość uczenia się, towarzyskość, dyskretność.

Proces planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej w oparciu o lokalny rynek pracy

W celu lepszego zrozumienia rynku pracy przedstawiono badanym aktualny stan bezrobocia w Bydgoszczy i w powiecie bydgoskim wraz z zawodami deficyto-

wymi, nadwyzkowymi i zrównoważonymi. Zgodnie z danymi statystycznymi Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy zawód sprzedawcy, kasjera czy specjalisty do spraw obsługi klienta należą do zawodów zrównoważonych, co minimalizuje ryzyko bezrobocia wśród absolwentów⁷. W tym celu rozdano badanym „Katalog Szkolnictwa Zawodowego” wydany przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU) w 2013 roku, w którym przedstawione zostały zawody wraz z ich charakterystyką zawodową, ścieżką kariery edukacyjnej i zawodowej, efektami kształcenia w zakresie kompetencji, wiedzy i postaw. Celem tego działania było zaznajomienie ucznia z zawodem i możliwościami w ramach jego funkcjonowania. Następnie stworzono tzw. „obraz idealnego zawodu”, w którym zwrócono uwagę na zadania i czynności zawodowe, oczekiwany charakter pracy, przedmioty, z którymi badany chce pracować, korzyści, jakie płyną z danego zawodu, potencjalni pracodawcy.

Badana w wywiadu 1 chce pracować dla firm typu Apart, Douglas, H&M. Zdaje sobie sprawę, że aby to osiągnąć, powinna zdać maturę, uzyskać dyplom sprzedawcy oraz posiadać odpowiednią wiedzę z zakresu rozmowy kwalifikacyjnej. Do zadań i czynności, które chciałaby wykonywać, zalicza: zarządzanie ludźmi, przedstawianie ofert handlowych, sprzedawanie towarów i ich rozwożenie. Zdecydowanie preferuje pracę wyjazdową, a nie zaplanowaną w określonych godzinach. Badana jest elastyczna w tym zakresie. Również chętnie podejmie się pracy niewymagającej siły fizycznej. Z korzyści ze świadczenia pracy badana wymienia: wysokie wynagrodzenie, podniesienie kwalifikacji, poszerzenie znajomości.

Badany z wywiadu 2 chce pracować dla takich firm, jak: Plus, Orange, PZU. Celami częściowymi według badanego w tym przypadku są: ukończenie szkoły średniej, matura, zdobycie doświadczenia zawodowego. Docelowo pragnie podjąć edukację na poziomie wyższym. Do zadań i czynności, które chciałaby wykonywać, zalicza: obsługiwanie klientów, obsługiwanie kasy fiskalnej oraz „styczność” z asortymentem. Zdecydowanie preferuje pracę „na miejscu”, z odpowiednimi narzędziami pracy. Chce mieć samodzielne stanowisko pracy. Do korzyści ze świadczenia pracy badany zalicza: pieniądze, szacunek, awans społeczny i zawodowy.

Badana z wywiadu 3 chce podjąć zatrudnienie w sklepie spożywczym, w zakładzie fryzjerskim lub w barze. Do celów częściowych zaliczyła. Zdobycie kwalifikacji zawodowych, nabycie doświadczenia zawodowego, czy w przypadku zawodu fryzjera: przekwalifikowanie zawodowe. Do zadań i czynności, które chciałaby wykonywać zalicza: metkowanie towarów, obsługa ksero i pracę na wózkach jezdniowych. Zdecydowanie preferuje pracę w grupie, pracę w systemie zmianowym. Spośród korzyści ze świadczenia pracy badana wymienia wynagrodzenie i satysfakcję zawodową.

⁷ Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy, op. cit., s. 6.

Badana z wywiadu 4 chce pracować w drogeriach Rossmann, w sieci handlowej Biedronka lub w banku. Zauważyła, że w każdym przypadku powinna zdobyć doświadczenie zawodowe, uzupełnić wiedzę o zawodach, odbyć odpowiednie praktyki zawodowe i staż w wymarzonej firmie. Do zadań i czynności, które chciałaby wykonywać, zalicza: obsługę klientów, wypełnianie dokumentów, zarządzanie ludźmi, kontrolowanie prac. Zdecydowanie preferuje pracę w mieście (tzn. na miejscu), w zespole oraz w systemie zmianowym. Z korzyści ze świadczenia pracy badana wymienia: zajmowanie „wysokiego” stanowiska, zdobycie doświadczenia zawodowego oraz zaufanie.

Przygotowanie młodzieży do uczestnictwa w rynku pracy, czyli budowanie zawodowego „obrazu siebie” w opinii uczniów

Istnieje wielość definicji poradnictwa, doradztwa koncentrujących się na procesie, zależnościach między zmiennymi, treściach, technikach, rezultatach, cechach doradcy itp. W tym też mieści się współczesne rozumienie roli doradcy zawodowego w kontekście osoby wspierającej do wyboru zawodu i planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej młodego człowieka. Doradca wykorzystuje szeroki repertuar zróżnicowanych zachowań w celu pomocy jednostce w poznaniu samej siebie oraz realizowaniu działań opartych na podejmowaniu trafnych decyzji, przy założeniu, że ona jest odpowiedzialna za swoje działania. Dynamiczny charakter relacji oznacza, że zarówno doradca, jak i jego klient ciągle zmieniają się jako osoby, a zmianom ulega także ich wzajemny stosunek. Skuteczne poradnictwo w zakresie kariery coraz bardziej zdecydowanie zakłada konieczność skupienia się na kształtowaniu i analizie czynników wpływających na proces podejmowania decyzji.

D. Super zwrócił uwagę, że kariera zawodowa kształtuje się przez całe życie człowieka. Definiuje ją jako:

- pole zdarzeń składających się na życie,
- sekwencję kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę,
- serię stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną jednostkę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy społeczeństwie. O karierze możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do jej rozwoju; kariery są **osobocentryczne**⁸.

⁸ E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej. Cz. I*, Warszawa 2001, [za:] B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz.S. Nosal, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Warszawa 2006, s. 71.

Ujęcie wg D. Supera w sposób przejrzysty wyznacza kierunek dążeń i aktywności jednostki. Od momentu narodzin pełniemy w swoim życiu różne role społeczne (np. rola dziecka, ucznia, brata, siostry, wnuka, koleżanki, kolegi itp.). W każdej z nich wypełniamy różne zadania, czasem występują trudności, z którymi na co dzień dzieci i młodzież muszą się mierzyć. Zaczynają pojawiać się i klarować zainteresowania, zamiłowania czy uzdolnienia, które pomimo że mogą początkowo wydawać się niezwiązane z przyszłym zawodem, to w sposób znaczący mają wpływ na jego pojawienie się oraz skuteczne i efektywne wypełnianie roli pracownika w życiu dorosłym. Stąd też o w opinii osób badanych wypracowano obszary niezbędne do zaplanowania kariery zawodowej i znalezienia pracy. Są one następujące:

- znać lokalny rynek pracy i oczekiwania pracodawców – warto monitorować strony internetowe poświęcone zagadnieniom rynku pracy i potrzebom pracodawcy;
- diagnozować swoje predyspozycje, preferencje zawodowe i stan zdrowia;
- myśleć nieszablonowo, niestereotypowo podczas autoprezentacji i rozmów kwalifikacyjnych;
- nabywać doświadczenie zawodowe – warto zastanowić się nad udziałem w różnych formach aktywności, takich jak: wolontariat, dodatkowe praktyki w szkole, udział w kółkach zainteresowań oraz innych zajęciach szkolnych i pozaszkolnych;
- pokonać wewnętrzne bariery, być odważnym – poruszanie się po współczesnym rynku pracy jest zgodne z przysłowiem „Do odważnych świat należy”; pracodawca oczekuje odwagi w dążeniu do zdobycia pracy, ale też w skutecznym wypełnianiu obowiązków pracowniczych;
- mieć zainteresowania;
- być kompetentnym.

W oparciu o tak wypracowane rozwiązania badane osoby otrzymały realne wsparcie ze strony doradcy zawodowego pozwalające wejść na otwarty rynek pracy i podjęcie pierwszego w życiu zatrudnienia. Przeprowadzone były z badanymi symulacje rozmów kwalifikacyjnych mające na celu wskazanie najczęstszych błędów podczas rozmów kwalifikacyjnych, najczęściej pojawiających się pytań wraz ze wskazaniem najbardziej pożądaných odpowiedzi. Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej została poprzedzona przygotowaniem własnego curriculum vitae, zapoznanie się badanych z materiałami w zakresie oraz dyskusją w zakresie komunikacji werbalnej i niewerbalnej, savoir-vivre`u oraz autoprezentacji na rynku pracy. Jednocześnie zostały przedstawione kwestie dotyczące podjęcia pierwszej pracy, instytucji wspierających absolwenta na rynku pracy, instrumentów wsparcia w postaci np. dotacji na rozpoczęcie własnej działalności. Badani w tym zakresie nie zgłaszali trudności. Orientują się w sytuacji na lokalnym rynku pracy, mają

podstawową wiedzę w zakresie odbywania rozmów kwalifikacyjnych. Trudności z kolei związane były z umiejętnością odpowiadania na tzw. „trudne pytania”, czyli związane ze sferą prywatną i osobistą. Ponieważ na rozmowach kwalifikacyjnych zdarzają się pytania nieetyczne, celem takiej symulacji jest wskazanie komunikatorów mających na celu ochronę granic człowieka wraz z podaniem możliwości wybrnięcia z tej sytuacji. Tego typu działania wzmacniają postawę i dają przekonanie o swobodzie prawnej jak również osobistej w kontaktach „potencjalny pracownik – pracodawca”.

Podsumowanie

Nowe podstawy teoretyczne, szybkie zmiany w strukturze zatrudnienia, w rzeczywistości ekonomicznej, przepisach prawnych, poziomie bezrobocia wśród młodzieży i dorosłych, troska o jakość środowiska zawodowego i efektywność pracowników, problemy dotyczące przejścia od okresu nauki do okresu pracy zawodowej, zmiany demograficzne w strukturach pracowniczych implikują zmianę treści, ram czasowych, stosowanych technik i odbiorców usług związanych z rozwojem kariery. Tego rodzaju siły i uwarunkowania przyczyniły się do rozszerzenia kompleksowego charakteru usług poradnictwa zawodowego. Na aktualne znaczenie tego pojęcia miał wpływ szereg zjawisk: szybkie i zróżnicowane zmiany społeczne oraz zmiany w strukturze zatrudnienia, kształtowanie się teoretycznych założeń co do zachowań w procesie rozwoju kariery, rosnące zapotrzebowanie wielu środowisk reprezentowanych zarówno przez młodzież, jak i osoby dorosłe na usługi doradcze w zakresie planowania kariery, poszukiwania prac, czy umiejętności przystosowania się do pracy zawodowej. Treści poradnictwa zawodowego, rodzaj lub ukierunkowanie interakcji pomiędzy doradcą a klientem zawierają się w szerokim spektrum zagadnień związanych ze zdolnościami i aspiracjami, poznawaniem i realizacją modelu planowania kariery oraz dokonywania wyborów, rozważeniem istniejących możliwości łączenia ról zawodowych z innymi rolami życiowymi i działaniem uwzględniającym tego typu interakcje, powtórzną oceną dokonanych wyborów i rozważeniem alternatywnych kierunków rozwoju kariery, strategiami rozwojowymi, dzięki którym jednostka może skuteczniej radzić sobie z uwarunkowaniami danego środowiska pracy lub pokonywaniem istniejących tam barier oraz rozważeniem i sformułowaniem celów pozwalających na zmianę nastawień wewnętrznych lub jawnych zachowań, które negatywnie wpłynęły na przystosowanie i rozwój klienta w jego miejscu pracy. Współczesny rynek pracy potrzebuje nowej jakości pracownika. Owa jakość objawia się w byciu kompetentnym, chętnym i gotowym do ciągłego uczenia się, łatwo adaptującym się do potrzeb i oczekiwań pracodawcy.

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal Cz.S., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Warszawa 2006.
- Bańka A., *Transnacyjne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*, [w:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), Warszawa 2006.
- Hałubek-Święta E., *Zawody przyszłości, materiały szkoleniowe Ochotniczego Hufca Pracy*
- Herr E.L., Cramer S.H., *Planowanie kariery zawodowej. Cz. I*, Warszawa 2001.
- Lelińska K., *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*, Warszawa 2006.
- Minta J., *Od aktora do autora – wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa 2012.
- Potulicka E., *Kadra w szkole uczącej się*, „Nowa Szkoła” 2006, nr 8.
- Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy*, Bydgoszcz 2012.
- Suchar M., *Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy*, [w:] *Doradztwo karier*, (red.) Ochotniczy Hufiec Pracy, Warszawa 2005.
- Walkowiak R., *Zarządzanie zasobami ludzkimi – kompetencje, nowe trendy, efektywność*, Toruń 2007.
- Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy, <http://www.pup.bydgoszcz.pl/> [dostęp: 10.06.2016].