

Ilona Żeber – Dzikowska
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Instytut Biologii

Daria Reczyńska
studentka I roku II stopnia SUM UJK

Lukasz Cisło
Instytut Głuchoniemych Warszawa

ROLA EDUKACJI W PRZYGOTOWANIU ABSOLWENTÓW DO WARUNKÓW WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

THE ROLE OF THE EDUCATION IN PREPARING GRADUATES FOR THE CONTEMPORARY LABOUR MARKET

Streszczenie

Umiejętność sprawnego poruszania się po rynku pracy jest obecnie niezbędna każdemu człowiekowi, który wchodzi w dorosłe życie i zamierza podjąć pracę zawodową. Znalezienie zatrudnienia w obecnych czasach, wymaga umiejętności radzenia sobie w ciągle zmieniających się warunkach. Pewne zawody znikają, inne natomiast się pojawiają. W związku z tym potrzeba stałego podnoszenia kwalifikacji i uczenia się ustawicznego, stają się udziałem niemalże całości uczestników podażowej strony rynku pracy. Poszukiwanie pierwszej pracy zwykle sprawia sporo trudności, dlatego tak ważny jest odpowiedni system wsparcia, jaki może zapewnić szkoła. Jej zadaniem jest wyposażenie uczniów w niezbędną wiedzę oraz umiejętności potrzebne do wyboru kierunku kształcenia, zawodu i rozważnego wkomponowania swoich aspiracji w oczekiwania pracodawcy. Szkoła może realizować te zadania poprzez szereg własnych inicjatyw – doradztwo zawodowe, czy specjalistyczne programy tematyczne. Odgrywa ona bardzo ważną rolę w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia w dorosłe życie. Natomiast osoba chcąca utrzymać się na rynku pracy powinna być elastyczna i dostosowywać się do nieustannie zmieniających się warunków. Tylko wtedy będzie ona ciągle aktywna zawodowo.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kwalifikacje, jakość kształcenia, aktywność zawodowa,

Abstract

Having the ability of the efficient getting around the labour market is now necessary for everyone who enters the adults life and intends to start professional work. Finding a job these times, requires the skills of coping with the constantly changing conditions. Some jobs have been disappearing, while others are appearing. Therefore, the need for the constant improvement of qualifications and lifelong learning, must be often satisfied by almost all participants in the labour market. Finding the first job usually causes a lot of problems, thus it is important to have the appropriate support system, which can be provided by schools. Its mission is to provide students with the necessary knowledge

and skills needed in order to select the proper fields of education, or profession and appropriate incorporate their aspirations into the expectations of the employer. The school can achieve such tasks by a number of its own initiatives, namely, the career counseling, and/or special subject-matter projects. The school plays a very important role in preparing young people for the entry into the adults life. However, a person who wants to remain active in the labour market should be flexible and adapt himself/herself to constantly changing conditions. He/she will be still professionally active, if he/she keeps fulfilling such conditions

Keywords: The labour market, skills and qualifications, quality of education, professional activity;

Jeśli znajdziesz pracę, która daje ci możliwość wykazania się wrodzonymi talentami, to w ciągu dwóch lat poczynisz większe postępy niż na innej posadzie przez dziesięć lat.
Brian Tracy

Wstęp

Edukacja odgrywa we współczesnych czasach dużą rolę w odszukaniu się absolwentów studiów wyższych na rynku pracy. Bezrobocie dotykające szczególnie młodych ludzi, zmieniająca się sytuacja gospodarcza, podnoszenie wieku emerytalnego to wszystko sprawia, że należy się poważnie zastanowić co zrobić by człowiek zaczynający pracę patrzył w przyszłość z optymizmem. Umiejętność sprawnego poruszania się po rynku pracy jest obecnie niezbędna każdemu człowiekowi, który wchodzi w dorosłe życie i zamierza podjąć aktywność zawodową. Praca jest obowiem jednym z najistotniejszych elementów w życiu człowieka. Znalezienie zatrudnienia w obecnych czasach, wymaga umiejętności radzenia sobie w ciągle zmieniających się warunkach. Pewne zawody znikają, inne natomiast się pojawiają. W związku z tym potrzeba stałego podnoszenia kwalifikacji i uczenia się ustawicznego, stają się udziałem niemalże całości uczestników podażowej strony rynku pracy. Sukces w poszukiwaniu zatrudnienia nie zawsze jest proporcjonalny do uzyskanego wykształcenia. Oprócz posiadanej wiedzy i umiejętności mają na niego także wpływ indywidualne cechy każdego człowieka. Do tych cech należą: zaradność, motywacja czy świadomość wagi i znaczenia pracy. Poszukiwanie pierwszej pracy zwykle sprawia sporo trudności, dlatego tak ważny jest odpowiedni system wsparcia, jaki może zapewnić szkoła. Jej zadaniem jest wyposażenie uczniów w niezbędną wiedzę oraz umiejętności potrzebne do wyboru kierunku kształcenia, zawodu i rozważnego wkomponowania swoich aspiracji w oczekiwania pracodawcy. Szkoła może realizować te zadania poprzez szereg własnych inicjatyw – doradztwo zawodowe, czy specjalistyczne programy tematyczne. Odgrywa ona bardzo ważną rolę w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia w dorosłe życie. Dla wielu osób współczesne normy rynku pracy to wezwanie wzmacniające do działania, dla innych jest to autentyczność, w której trudno się odnaleźć (Piątkowska – Piątek, 2005, 3).

Sukcesywne podwyższanie poziomu wykształcenia jest elementem którego nie można pominąć by zaistnieć na rynku pracy. Lata 90-te XX wieku nagle pojawienie się bezrobocia w naszym kraju. Powszechne stało się wówczas przekonanie, że wykształcenie jest jednym z podstawowych elementów, który pomoże zaistnieć na rynku pracy. Rosnąca liczba bezrobotnych skutkowało tym, że pracodawcy podwyższali wymagania w zakresie kompetencji przyjmowanych pracowników. Oczywiście stało się więc, że osoby z bardziej atrakcyjnym wykształceniem oraz szerszymi umiejętnościami mieli (i mają nadal) większe perspektywy na znalezienie pracy. Można więc śmiało pokusić się o stwierdzenie, że

zdobywanie wyższych kwalifikacji jest inwestycją, która gwarantuje większe szanse zawodowe oraz pozycje w społeczeństwie.

Jakość kształcenia

Odpowiednia jakość kształcenia jest warunkiem osiągnięcia oczekiwanych wyników czyli wykreowania rzeszy absolwentów gotowych do podjęcia wyzwań pod względem merytorycznym ale również odpornych psychicznie na trudności jakie można spotkać na dzisiejszym rynku pracy.

Z inicjatywy Departamentu Doskonalenia Nauczycieli Ministerstwa Edukacji Narodowej i Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w 1999 roku zorganizowano forum *Jakość w edukacji*, którego uczestnicy scharakteryzowali to pojęcie jako:

- Filozofię i praktykę świadomego doskonalenia kształcenia dla dobra jednostki i społeczeństwa;
- Nigdy nie kończący się proces dążenia do doskonałości zadowolającej klientów;
- Wynik optymalizowanych działań systemowych spełniających rosnące oczekiwania odbiorców usług edukacyjnych;
- Dążenie do zadowolenia i zachwytu klienta edukacji;
- Proces dążenia do doskonałości uwarunkowany etycznym postępowaniem, zapewniającym satysfakcję klienta i spełniającym negocjowalne standardy;
- Proces ciągłego doskonalenia prowadzący do pełnego wykorzystania możliwości tkwiących w człowieku (Pfeiffer, 1999, 1- 6).

William E. Deming definiuje jakość jako *to, co zadowala, a nawet zachwyca klienta*, ale także: *Jakość to sposób myślenia, który powoduje, że stosuje się i bez przerwy poszukuje najlepszych rozwiązań* (Kędracka – Feldman, 2002, 17).

Interpretacja pojawiającego się terminu *klient*, nie jest sprawą jasną, i należy szerzej pojąć ten temat. Szkoła bezpośrednio pracuje dla ucznia, jednakże jej działalność przynosi pośrednio pożytek także jego rodzicom, zakładowi pracy do którego dostaje się absolwent, a w późniejszej perspektywie czasowej – całemu społeczeństwu. Trudno jest postępować zgodnie z główną ideą współczesnej koncepcji jakości, jaką jest *skierowanie na klienta*, gdyż wszyscy wyżej wymienieni mogą deklarować inne oczekiwania wobec szkoły, wskazując na swoje preferencje. Na przykład dla samorządu lokalnego ważne jest aby szkoła posiadała pozytywną ocenę organu nadzorującego, natomiast dla uczniów atrakcyjna szkoła to taka, która zapewnia interesujące wycieczki, przyjazne środowisko rówieśnicze. Uczniowie również postrzegają szkołę przez pryzmat rankingu w zakresie przygotowania i zdawalności egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów.

Jakość nauczania w ogólnym ujęciu oznacza, że:

- zajęcia są dobrze zaplanowane, mają jasno sprecyzowane cele i zadania, odbywają się w dobrym tempie;
- praca współgra z potrzebami uczenia się wszystkich uczestników zajęć;
- wszyscy mogą w pełni uczestniczyć w zajęciach;
- metody nauczania są różnicowane i odpowiednio dobrane do tematu i poziomu uczniów;
- ciągłe sprzężenie zwrotne umożliwia uczniom dokonywanie postępu poprzez ocenę, dyskusję i wspomagający komentarz;
- ocenianie i rejestracja ocen jest regularna i wspiera przyszłe planowanie;
- uczniowie gromadzą wiedzę i umiejętności ze zrozumieniem, w sposób progresywny i mają wysokie standardy osiągnięć osobistych;
- prace domowe, jeśli są zadawane, są odpowiednie i uzupełniają wiedzę lekcyjną;

- pozytywne stosunki wzmacniają poczucie wartości własnej (Clark, Dzierzowska, Thompson, 1996, 10).

W budowaniu jakości edukacji szkolnej ogromną rolę odgrywają standardy odnoszące się do osiągnięć szkolnych uczniów (edukacyjne) oraz standardy dotyczące pracy szkoły (organizacyjne). Te pierwsze opisują osiągnięcia edukacyjne uczniów. Są to wykazy wiadomości, umiejętności i postaw możliwych do zdobycia na danym szczeblu kształcenia. Natomiast standardy organizacyjne opisują pracę szkoły, pełnią rolę wzorca dla wszystkich działań podejmowanych w tego rodzaju placówce, ze szczególnym uwzględnieniem działań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. Samo określenie standardów, a nawet ich wdrożenie, nie stanowi gwarancji osiągania i podnoszenia jakości w szkole, jednak na pewno jest dla nich koniecznym warunkiem wyjściowym (Koszmider, 2008, 29).

Próbując zarysować problematykę jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym, trzeba przede wszystkim zdać sobie sprawę z warunków sukcesu w walce konkurencyjnej, w której mają uczestniczyć użytkownicy tego systemu czyli studenci. Istnieją pewne warunki wspólne dla całego rynku pracy. Po pierwsze sukces nie jest dziś trwały. Stabilne, przejrzyste kariery polegające na długotrwałym i mozolnym wspinaniu się po szczeblach jakiejś hierarchii już w tej chwili stają się coraz rzadsze. Ekspertki zgodnie uważają, że człowiek wykształcony będzie wielokrotnie w ciągu życia zawodowego zmieniał nie tylko pracodawcę ale i specjalizację. O sukcesie w coraz większej mierze decydować będzie umiejętność identyfikacji pojawiających się szans i szybkiego wykorzystywania ich. Samodzielne podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia korzyści rozumiane jest jako sukces związany z przedsiębiorczością. Po drugie podstawą sukcesu jest perfekcyjne wykonawstwo. Niezbędne jest więc biegle opanowanie zastosowań praktycznych zdobytej wiedzy. Także niezależnie od tego, czy absolwent wyższej uczelni zatrudniony będzie w muzeum, w szkole, w więzieniu, w sądzie, w parafii, w wojsku, w fabryce czy gdziekolwiek indziej o jego sukcesie decydować będą w niemałej mierze umiejętności, nazywane menedżerskimi. Chodzi szczególnie o umiejętności współpracy w zespole, a więc zarówno pełnienia roli *zadaniowego przywódcy*, jak i uczestnika *drużyny*, komunikowania się, grupowego rozwiązywania problemów, radzenia sobie z konfliktami, nawiązywania sojuszy i funkcjonowania w nich. *Samotny wilk* nie bardzo może liczyć na sukces, nawet jeśli jest znakomitym specjalistą w swojej dziedzinie: któż bowiem i jak dowie się o jego nadzwyczajnych umiejętnościach? Któż i dlaczego w nie uwierzy? Należy także podkreślić, że w epoce umiędzynarodowienia i globalizacji prawdziwy sukces osiąga się jedynie na międzynarodowych rynkach. Wymaga to nie tylko roboczej biegłości w językach obcych, ale także obycia z międzynarodowymi standardami i obyczajami danej profesji (Koźmiński, 1997, 16-18).

Rola edukacji w przygotowaniu absolwentów studiów do wejścia na ścieżkę aktywności zawodowej

Nie dla szkoły, lecz dla życia się uczymy
Seneka

Edukacja odgrywa bardzo ważną rolę w życiu człowieka. Główną jej funkcją jest przygotowanie go do życia w ciągle zmieniającym się świecie. Kształtuje ona jego osobowość, pozwala na rozwój zainteresowań oraz nabycie umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach, odnalezienia sensu życia. Instytucją, w której młody człowiek może nabyć te wszystkie umiejętności jest szkoła. O tym, żeby dobrze przygotowywała ona swoich absolwentów do pracy zawodowej, musi podporządkować się reformie pisał już Kupisiewicz w jednym ze swoich artykułów *O reformach szkolnych* z roku 1999 pisał: *Wychowanie, a tym samym szkołę trzeba więc zmienić. Zmiany wymaga dotychczasowa funkcja szkoły,*

która sprowadza się do ułatwienia uczniom awansu i ich selekcji, podczas gdy w nowych warunkach powinna służyć wszechstronnemu rozwojowi dzieci i młodzieży. Zmiany wymaga także treść nauczania oraz metody, za pomocą których realizuje się ów proces. Dopiero wtedy, kiedy szkoła wskutek tych zmian stanie się „żywa i otwarta”, kiedy będzie rozwijać zdolności, kształtować umiejętności twórczego działania, wyzwalać inicjatywę oraz pobudzać uczniów do aktywności wielostronnej, tzn. kiedy stanie się ośrodkiem autentycznego życia dzieci i młodzieży, a nie tylko przygotowania do życia, będzie ją można nazwać szkołą przyszłości, a jej działalność – wychowaniem dla przyszłości (Kupisiewicz, 1999, 38).

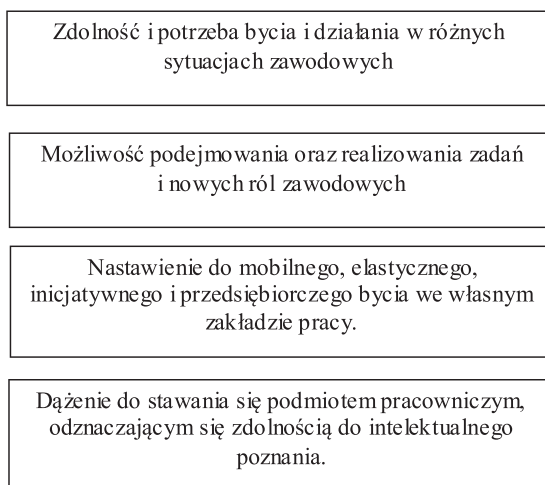
Wynika z tego, że już kilkanaście lat temu ludzie zdawali sobie sprawę, że edukacja odgrywa ważną rolę w znalezieniu się na rynku pracy. Szkoła powinna zająć się rozwojem młodych ludzi. To ona jako pierwsza instytucja z jaką styka się dziecko i spędza w niej kilkanaście lat powinna przygotować go do życia, przekazać mu umiejętności niezbędne w przyszłości, a nie tylko uczyć go teorii, którą chcąc nie chcąc z czasem i tak zapomni. Ważne są zdobyte umiejętności praktyczne. Natomiast szkoła jest miejscem, gdzie mamy do czynienia z nieustanną walką o byt, gdzie rywalizacja o ocenę, dominację w klasie wygrywa z prawdziwymi jej celami, tj. przygotowanie młodych ludzi do życia.

Uczelnia wyższa powinna zapewniać swoim absolwentom możliwie duże szanse na osiągnięcie sukcesu w karierze zawodowej. Po pierwsze absolwenci muszą być dobrze przygotowani do zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności, czyli do dalszej nauki. Błędem byłoby zaniedbanie umiejętności praktycznych. Na krótką metę one bowiem decydują o powodzeniu. Wyróżnia się dwa rodzaje takich umiejętności, które uczelnia powinna zapewnić: ogólne (wspólne wszystkim wykształconym ludziom – np. znajomość języków obcych) i profesjonalne (związane z wybranym zawodem i specjalizacją). Oprócz umiejętności uczelnie powinny kształtować u swoich absolwentów zdolności ułatwiające konkurowanie na rynku pracy. Najważniejsze z nich to: przedsiębiorczość i umiejętność pracy w zespole. System szkolnictwa wyższego powinien być masowy, tzn. dawać wysoce zróżnicowaną ofertę kształceniową ludziom w różnym wieku, na różnych etapach kariery.

Absolwent studiów wyższych, rozpoczynając pracę zawodową, staje przed dylematem czy w przyszłej pracy ma się nastawić na karierę, czy raczej zadbać o swój rozwój zawodowy. Dobrym sposobem na osiągnięcie tych dwóch celów jednocześnie jest zadbanie o to, jeszcze jako studenci. Dzięki własnej aktywności i samokształceniu młodzi ludzie zdobywają nowe umiejętności, wiedzę, kształtują postawy społeczne, zdobywają doświadczenie, które będzie im niezbędne w przyszłości. Młodzi ludzie aktywni w czasie studiów, nie skupiający się tylko na jednym kierunku zainteresowania, ale mający różne pomysły na swój rozwój są lepiej przygotowani do podjęcia pracy.

Wynika to stąd, że ścieżka kariery zawodowej wyraźnie zależy od zjawisk zachodzących na zewnętrznym rynku pracy. Zaangażowanie w realizację celów organizacji uwarunkowane jest możliwością osobistego rozwoju, który jest podstawą rozwijania dalszej kariery zawodowej. Głównymi instrumentami koniecznymi do osiągnięcia tego celu są właściwa alokacja i pomnażanie indywidualnego kapitału kariery pracowniczej. To pracownik powinien być autonomicznym podmiotem zarządzającym własną karierą zawodową, bo kariera ta staje się zawodowym atrybutem tego pracownika (Żyngiel, 2012, 217).

Z tego wynika, że możliwości podjęcia pracy zależą od samego pracownika. To jego rozwój ma na to znaczący wpływ. Pracownik może podjąć pracę w różnych organizacjach. Dożywotnie zatrudnianie oraz rozwijanie kariery w ramach jednego przedsiębiorstwa odchodzą do przeszłości. W obecnych czasach najbardziej pożądanymi pracownikami są ludzie, którzy są gotowi na wyzwania, chcą rozwijać swoje umiejętności, zdobywać nowe doświadczenia. Tylko taka postawa pozwala na utrzymanie się na rynku pracy.



Ryc. 1. Cechy współczesnego pracownika:¹

Na podstawie schematu można stwierdzić, że współczesny pracownik musi umieć oraz co najważniejsze chcieć łatwo przystosować się do wszelakich zmian oraz reform na rynku pracy, zarówno społecznych, zawodowych, jak i oświatowych. Potrzeby w zakresie ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji, poszerzania wiedzy oraz zdobywania nowych umiejętności nieustannie rosną. W *gospodarce wiedzy*, do której Polska cały czas dąży, pracownicy powinni mieć opanowane różne umiejętności, niezbędne do wykonywania wielu zadań. Powinni być oni wszechstronnie uzdolnieni. Podobnie jak ludzie oświeceni. Jedy- nym kluczem do rozwoju gospodarczego danego kraju jest najlepszy specjalista - wysoko wykształcony pracownik.

Wysoka jakość kształcenia jest bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na *atrakcyjność* osób kończących studia. Jak wcześniej wspomniano obecnie na rynku pracy obserwuje się znaczną konkurencję wśród absolwentów szkół wyższych. Dostęp do edukacji nie jest ograniczony, dlatego też większość ludzi bez problemu zdobywa wykształcenie wyższe. Jednakże zasady rynku pracy są wszystkim znane – dobrze wiemy, iż pracodawcy wybierają osoby najbardziej kompetentne. Niestety zdarza się bardzo często, iż osoby o dużych predys- pozycjach nie mają pracy, gdyż ich miejsca zajmują osoby mające *znajomości*. Jednak jest to już inny problem. Starajmy się zatem, aby jak najlepiej wykorzystać wszystkie możliwości podnoszenia kwalifikacji, jakie pojawiają się na naszej drodze. Z pewnością to zaprocentuje przy szukaniu pracy lub utrzymaniu już obecnej.

Edukacja zawodowa a rynek pracy

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się znaczną dynamiką i zmiennością za- chowań zarówno po stronie podażowej, jak i popytowej. Pracodawcy dążąc do realizacji celów ekonomicznych, chcąc minimalizować ryzyko, poszukują pracowników spełnia- jących ich konkretne oczekiwania. Eliminuje to z rynku pracy osoby postrzegane przez pracodawców jako mniej konkurencyjne, obarczone większym *ryzykiem*. Tworzy to sytu- ację nierówności w dostępie do rynku pracy dla różnych grup społecznych, szczególnie

¹ Żyngiel J.A. 2012: Przygotowanie zawodowe absolwentów studiów wyższych do wymagań stawianych przez współczesne organizacje. [w:] Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów. (red.): Dudak A., Klimkowska K., Różański A. Wydawnictwo „Impuls”, Kraków, s. 221.

narażone na ryzyko bycia poza zatrudnieniem są kobiety, młodzież, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni. W efekcie rynek pracy dzieli się na wiele rynków – *lepszyc* i *gorszych*. Dane empiryczne potwierdzają tendencje do dzielenia zasobów pracy przez pracodawców na różne grupy mniej i bardziej ryzykowne. Narastające w ostatnim okresie napięcia na rynku pracy w wielu krajach Europy w szczególności dotyczą osób młodych, które z racji specyfiki wymagań pracodawców, a także na skutek ogólnego ubytku miejsc pracy, narażone są na bezrobocie, które szczególnie dla młodzieży przynosi bardzo niedobre skutki społeczno-ekonomiczne. Wymuszone opóźnienie wejścia w życia zawodowe skutkuje m.in. przesuwaniem decyzji prokreacyjnych, co dodatkowo będzie niekorzystnie wpływać na kondycję ekonomiczną europejskich państw w przyszłości. Pewną odpowiedzią na trudności wchodzenia na rynek pracy grup *podwyższonego ryzyka* jest stosowanie elastycznych form zatrudnienia. Ich skuteczność należy oceniać jednak tylko jako częściową, ponieważ co prawda zatrudnienie elastyczne przynosi dochód i daje możliwość przebywania na rynku pracy, ale jednocześnie nie są to miejsca pracy trwałe, wykazują się one dużą podatnością za zmiany cyklu koniunkturalnego. W związku z tym nadrzędnym celem polityki ekonomicznej powinno pozostawać tworzenie zatrudnienia stabilnego, względnie odpornego na zmiany koniunktury (Szydlik- Leszczyńska, 2012, 91).

Istnieje bardzo silny związek między systemem edukacji, a rynkiem pracy. Tego wyrazem jest struktura ludzi bezrobotnych w zależności od ich poziomu wykształcenia. Wynika z niej, że wśród bezrobotnych przeważają osoby o wykształceniu niepełnym, podstawowym, albo zasadniczym zawodowym, czyli po prostu ludzie o niskim wykształceniu. Aby rynek pracy był otwarty dla tych osób powinni brać udział w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego, takich jak: doradztwo metodyczne, kursy doskonalące, kwalifikacyjne, zespoły samokształceniowe. Dzięki podwyższeniu swoich kwalifikacji mają oni szansę na odnalezienie się na współczesnym rynku pracy.

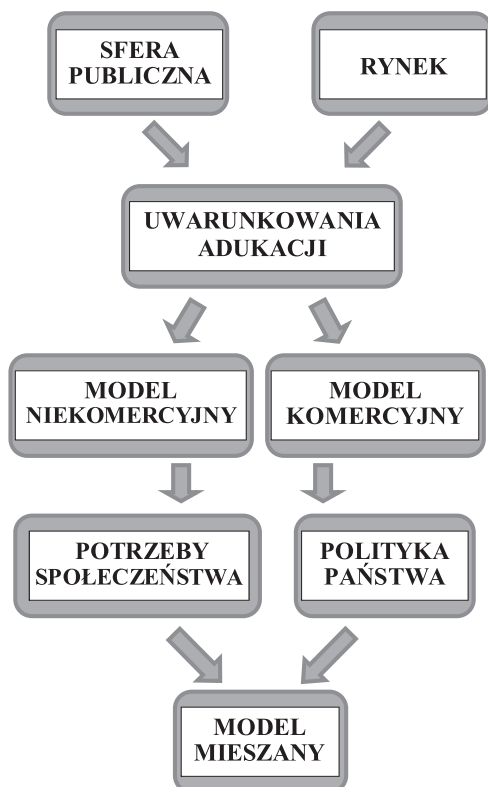
Oprócz tego badania wskazują na ogromny deficyt edukacyjny wśród ludzi, którzy są aktywni zawodowo. Na pewno nie jest to pozytywne zjawisko. Mianowicie ogranicza to zmiany ekonomiczne i społeczne, a co za tym idzie rozwój gospodarki naszego kraju. Natomiast to sprzyja większemu bezrobociu.

Współcześnie wraz z wzrastającą konkurencją, coraz powszechniejsze staje się podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników, poprzez różne formy doskonalenia. Zyski z tego odnoszą zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracujący ludzie. Wynika to z tego, że dzięki temu mają większe szanse na znalezienie pracy. W związku z tym coraz popularniejsze jest tzw. kształcenie ustawiczne. *Kształcenie ustawiczne – to idea oraz zasada przemian oświatowych, zakładająca, że całe życie człowieka współczesnego wypełnione jest także problemami edukacyjnymi, stale wzbogacanymi i rozwijanymi zgodnie z potrzebami aktywnego człowieka w zmieniających się warunkach. Głównym założeniem tej idei oświatowej jest stała aktywność człowieka, aktywność poznawcza, systematycznie wzbogacana i rozwijana przez całe życie* (Śnieciński, 2003, 772). Wiedza, jaką człowiek zdobywa w szkole nie jest wystarczająca do podjęcia pracy. Szkoła poza przekazaniem wiadomości uczniom powinna nauczyć ich umiejętności zdobywania nowych wiadomości, aktualizowania wiedzy zdobytej w szkole. Z tego też powodu ustawiczny system kształcenia powinien być jednym z priorytetów polityki edukacyjnej. Uzasadnieniem tej tezy są:

- rosnąca złożoność zjawisk na rynku pracy,
- struktura i rozmiary bezrobocia,
- przekształcanie gospodarczej struktury kraju,
- wkraczanie nowych technologii do przemysłów,
- informatyzacja społeczeństwa,
- nasilająca się globalizacja,
- rosnąca konkurencja na rynkach pracy.

Według niektórych osób konieczne są różne formy zachęcania ludzi do ustawicznego kształcenia i doskonalenia zawodowego. Obecnie na świecie wprowadzane są różne szkolenia finansowane przez państwo.

Istotnym warunkiem dopasowania systemu edukacji do systemu pracy jest propagowanie wiedzy o pracy, oraz rozpowszechnianie informacji zawodowej i rozwijanie poradnictwa zawodowego. Zwolennicy takiego porządku opierają się o wnioski wyciągnięte z badań. Mianowicie według analiz śledząc losy wielu młodych ludzi nie trudno zauważyć, że przyczyną ich niepowodzenia na rynku pracy jest niewłaściwy wybór szkoły oraz ścieżki edukacyjnej. Przy tych wyborach kierują się oni zwykle namowami znajomych. Natomiast ich decyzja nie jest poparta zapotrzebowaniem na rynku zawodowym. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie wiedzy o rynku pracy do programów nauczania. Dzięki temu młodzi ludzie będą mogli racjonalnie podejmować decyzje o swojej przyszłości, o kierunku swojej kariery zawodowej. Znając potrzeby rynku za kilka lat łatwiej będzie im się dostosować do zmieniającej się rzeczywistości. W obecnych czasach coraz popularniejsze są wprowadzane na uczelniach tzw. kierunki zamawiane. Na tych kierunkach są proponowane stypendia dla najlepszych studentów. Na pewno jest to forma zachęty młodych ludzi do podjęcia na nich studiów. Dzięki temu uczelnie zyskują dużą liczbę studentów. Natomiast młodzi ludzie mają większe szansę na znalezienie pracy po skończeniu takich kierunków kształcenia (Borkowska, 1999, 16-19).



Ryc. 2. Model ogólny edukacji.²

² Karpińska A. 2003: Edukacyjne problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie. Wyd. Trans Humana, Białystok, s. 137.

Powyższy schemat przedstawia ogólny model edukacji. Analizując go wyraźnie widzimy zależność między edukacją, rynkiem pracy i sferą publiczną. Rynek ma bardzo wielki wpływ na pozostałe komponenty. Można powiedzieć, że nadaje on kierunek w jakim rozwija się edukacja. Możemy wyróżnić dwa modele: komercyjny i niekomercyjny.

W czystym modelu komercyjnym zakłada się maksymalne lub pełne urynkowanie sektora edukacji. Polega to na tym, że wykształcony człowiek odpowiada na zgłaszane na rynek pracy potrzeby, czyli dostosowuje się do wymagań gospodarki. To jednostka robi wszystko, aby być aktywna zawodowo. Odbyna się to przez uczestnictwo w różnych formach doskonalenia zawodowego. Osoba taka rozwija się, zdobywa nowe umiejętności, a wszystko po to, aby znaleźć się na rynku pracy. Rynek narzuca kierunek rozwoju jednostki.

Obecnie zdobycie kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu nie jest problemem, ze względu na dostęp do różnych szkoleń. Dużo trudniej jest zdobyć odpowiednie doświadczenie, gdyż wiele przedsiębiorstw wymaga 1-2 lat doświadczenia na podobnym stanowisku. Jest to oczywiście błędne koło. Należy się bowiem zastanowić kiedy i jak zdobyć to doświadczenie, skoro tak mało ofert skierowanych jest do osób początkujących. Powinno się więc wykorzystywać każdą sytuację, dzięki której możemy nabyć jakiś *bagaż doświadczeń*, przydatny w dalszej karierze zawodowej. Bezpłatne praktyki są doskonałym przykładem działań, dzięki którym możemy się czegoś nauczyć. Co więcej, pracodawcy docenią każde doświadczenie branżowe, a pracując za darmo można udowodnić, że jest się zdecydowanym i że zależy nam na kontynuowaniu pracy w zawodzie.

Oprócz chęci dostosowania się każda osoba posiada jakieś inne wartości, które są dla niej ważne. Wiąże się to z tym, że wraz z rozwojem cywilizacji człowiek odczuwa potrzebę samorealizacji i rozwijania własnych zainteresowań, niekoniecznie są one związane z wykonywanym zawodem, zdobytym doświadczeniem oraz oczekiwaniami rynku.

Natomiast w modelu niekomercyjnym ważne są potrzeby społeczeństwa. To dana jednostka sama decyduje o swoim życiu. Sama kieruje swoją karierą zawodową.

Jednak najbardziej racjonalnym wydaje się model mieszany. Wynika to z tego, że uwzględnia on zalety obu powyższych modeli, zarówno komercyjnego, jak i niekomercyjnego.

Tabela 1. Zalety edukacyjnego modelu komercyjnego i niekomercyjnego

Modele	Model komercyjny (rynkowy)	Model niekomercyjny
Zalety	- efektywność, - trafne i szybkie dostosowanie, - łatwe zdobywanie pracy.	- szerokie horyzonty, - samorealizacja, - obywatelskość.

Model mieszany charakteryzuje się efektywnością, co oznacza że przynosi on efekty w przyszłości. Pozwala na łatwe zdobywanie pracy dla osób, które są nastawione na rozwój. Poza tym umożliwia samokształcenie się jednostki, samodzielne zdobywanie kwalifikacji zawodowych, doświadczenia itp.

Świadomość absolwentów studiów w kwestii przygotowania do aktywności zawodowej.

W warunkach zmieniającego się rynku pracy na znaczeniu zyskuje przekonanie, iż wykształcenie i zdobyte dzięki niemu kompetencje i umiejętności, stały się jednym z najważniejszych walorów rynkowych na sprzedaż.

Świadomość absolwentów w zakresie przygotowania do aktywności zawodowej może odnosić się więc do tego, że powinni starać się zdobyć jak najwyższe i najlepsze wykształcenie aby być atrakcyjnym „towarem” dla potencjalnych pracodawców.

Wśród społeczeństwa zauważalne są ciągle rosnące aspiracje edukacyjne. Coraz więcej rodziców pragnie, aby ich dzieci uzyskały co najmniej średnie wykształcenie, a większość – by uzyskała wyższe. Namacalnym tego skutkiem jest powolne zanikanie szkolnictwa zawodowego oraz zwielokrotniona liczba studentów. Dawniej studia były dla „wybranych osób”, obecnie – tak funkcjonuje system szkolnictwa wyższego w Polsce, że każdy, kto zda maturę bez problemu może dostać się na studia. Nasz kraj miejscem, gdzie prosperują tak zwane „studia niestacjonarne”, tak więc osoby pracujące na co dzień też mają możliwość zdobycia wykształcenia wyższego.

W latach 2010 i 2011 wśród 218 studentów ostatnich lat studiów zaocznych magisterskich, pedagogicznych zostały przeprowadzone badania, które miały sprawdzić czy studenci zdają sobie sprawę z konieczności ciągłego doskonalenia się, które pozwoli im w przyszłości odnaleźć się na rynku pracy.

Jednym z pytań kierowanych do absolwentów było pytanie o czynniki, które ich zdaniem decydują o sukcesie w pracy. Odpowiedzi były bardzo różne. Według 36% ankietowanych o aktywności zawodowej absolwenta studiów decyduje rzetelne wykonywanie obowiązków, na drugim miejscu (28%) są znajomości i protekcja, a na ostatnim (tylko 7%) samokształcenie.

Ogólnie można było wyciągnąć wnioski, że wybór kierunku studiów przez młodzież często jest sprawą przypadku. Jest to jakaś spontaniczna decyzja, na którą mają wpływ w dużym stopniu znajomi (będę to studiować, bo koleżanka też idzie na tą uczelnię), czy rodzice. Własne zainteresowania nie są na pierwszym miejscu. Młodzi ludzie na ogół nie mają wyobrażenia o swojej przyszłości. Podejmując studia nie myślą o tym, czy znajdą satysfakcjonującą ich pracę, czy zarobią na godne życie. W Polsce niewątpliwie ma na to wpływ brak doradztwa zawodowego dla młodych, wkraczających na ścieżkę dorosłości ludzi.

Zdaniem badanych największy wpływ na działalność zawodową ma rzetelne wykonywanie obowiązków. Osoby, które tak odpowiedziały doskonale zdają sobie sprawę z tego, że pracodawcy szanują sumiennych i oddanych pracowników. Tacy ludzie szybciej dostają awans zawodowy i z czasem będą zajmować kolejne szczeble kariery zawodowej. Niepokojące jest to, że duża część ankietowanych odpowiedziała, że znajomości (nepotyzm) wpływają na zdobycie pracy. Na pewno nie świadczy to dobrze o współczesnym rynku pracy.

Badani nie uznali za istotne takich czynników jak: samokształcenie i sprawność intelektualna. Optymistycznie można przyjąć, że świadczy to o tym, że będą korzystać z różnorodnych form doksztalcania oferowanych przez pracodawcę (kursy, szkolenia, studia podyplomowe). Jednak niepokojące jest to, że nie czują oni potrzeby samodzielnego zdobywania wiedzy, podnoszenia swoich kwalifikacji itp.

W obecnych czasach nowego znaczenia nabiera edukacja formalna. Zmiany jakie zachodzą doprowadzają do tego, że należy inaczej spojrzeć na problemy znalezienia pracy przez młodych ludzi.

Drugim pytaniem były warunki jakie są konieczne do pozostawania na rynku pracy. Zdecydowanie badani za najważniejszy czynnik uznają zgodność obowiązków z zainteresowaniami (34,9%). Świadczy to o tym, że są oni zaangażowani w pracę zawodową i spełniają się w niej. Na pewno przekłada się to na ich wyniki w pracy, gdyż najlepiej robimy coś co naprawdę lubimy, co nas interesuje. Na drugim miejscu jest korzystanie z posiadanej wiedzy (22,5%). Jest to bardzo dobry wynik. Oznacza, że uczelnie dobrze przygotowują absolwentów do podjęcia pracy.

Ankietowane osoby wskazali na niewielką możliwość rozwoju zainteresowań i podnoszenia swoich kwalifikacji. Zdobywanie nowych doświadczeń i umiejętności związane jest niewątpliwie z ciągłym uczeniem się oraz z tak zorganizowaniem sobie życia, aby pogodzić zarówno obowiązki wobec pracodawcy jak i wobec rodziny. Jest to dla niektórych osób bardzo trudne, a silna konkurencja wyklucza osoby, które nie potrafią sprostać wymaganiom

rynku pracy. Wyniki badań wskazują, że młodzi ludzie nie dostrzegają potrzeby długofalowego inwestowania w swoją wiedzę.

Jeśli chodzi o ich wykształcenie, to pracodawcy bardzo rzadko zatrudniają osoby ze stopniem licencjata. Zdecydowanie większe szanse na znalezienie pracy mają osoby z tytułem magistra czy inżyniera. Duży wpływ ma także skończona uczelnia, jasne jest to, że lepiej postrzeganym pracownikiem jest ten, który skończył prestiżową uczelnię. Poza tym, współcześni pracodawcy cenią sobie także zaangażowanie pozanaukowe studentów. Podczas ubiegania się o pracę jest punktowana działalność społeczna. Studenci aktywnie działający w różnego rodzaju placówkach społecznych, prowadzący działalność wolontariatu są lepiej postrzegani.

Jednym z elementów, które podnoszą samoocenę pracowników jest zapewnienie im możliwości pionowego awansowania. Wiąże się ono z podnoszeniem przez pracowników swoich kwalifikacji. Niepokojące jest to, że na pytanie czy na awans zawodowy wpływa podnoszenie kwalifikacji ok. 20% ankietowanych odpowiedziało, że nie. Osoby te nie zdają sobie sprawy jak w dzisiejszych czasach ważną rolę odgrywa samokształcenie, zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji. Ich postawa związana jest niewątpliwie z brakiem nawyku stałego uzupełniania wiedzy zawodowej. Wielu pracodawców popiera ideę awansowania swoich pracowników. Rekrutują oni kandydatów, którzy mają proste i stosunkowo wąskie zakresy kwalifikacji, czyli specjalistów, których można dodatkowo wykształcić. Pociągające jest to, że wiele pracowników zdaje sobie sprawę z tego, że sytuacja na rynku pracy nie jest stabilna i może ulec zmianie dosłownie z dnia na dzień. Z tego powodu w dużej mierze odczuwają oni potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Uwarunkowane jest to przekonaniem, że wyższe kwalifikacje stają się podstawą do znalezienia lepszej pracy o utrzymaniu się na rynku. Poza tym, według nich człowiek wszechstronnie wykształcony lepiej wykonuje swoje obowiązki zawodowe oraz może osiągnąć wysoki poziom profesjonalizmu. Co jest bardzo istotne w dzisiejszych czasach. Inwestycja w swój rozwój zawodowy na pewno nie będzie inwestycją straconą. W obecnych czasach nie wystarczy tylko dobrze wykonywać jednego, określonego zawodu, do końca życia. Tylko ludzie elastyczni, potrafiący dostosować się do zmieniającej się rzeczywistości pozostaną na rynku pracy i nie przytłoczą ich różnego rodzaju reformy. Z punktu widzenia absolwentów ważne jest, aby uzyskać jak najlepsze wyniki w nauce, w swoim doskonaleniu. Jednak sprawę komplikuje fakt, że uczniowie, którzy podejmują naukę w szkole ponadgimnazjalnej lub wyższej nie wiedzą, jakie kwalifikacje będą im potrzebne w przyszłości. Świat idzie ciągle do przodu i nie wiadomo jacy specjaliści będą mieli duże szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy, dającej im możliwość awansu i rozwoju.

Jeśli chodzi o studentów, to najważniejszą rolę w przygotowaniu ich do wejścia w dorosłość odgrywają nauczyciele akademicy. Spoczywa na nich bardzo duża odpowiedzialność. Mają za zadanie wykształcić przyszłych pracowników. Lekarzy, którzy będą ich leczyć w przyszłości, nauczycieli, którzy będą uczyć młode pokolenia Polaków, prawników – skazujących ludzi niebezpiecznych dla otoczenia, policjantów – stojących na straży prawa, inżynierów, architektów, piekarzy, fryzjerów, budowlanców. Przedstawiciele każdej z tych profesji odrywają ważną funkcję. Jednak, aby byli doskonałymi pracownikami muszą odbyć odpowiednie szkolenia, zdobyć wiedzę i umiejętności. Właśnie na nauczycielach spoczywa wkład w ich rozwój. Aby to zadanie mogło być dobrze wykonane, istotne jest to, żeby proces dydaktyczny, pozwalał na równoległe zdobywanie zarówno wiedzy specjalistycznej, jak i ogólnej. Podstawą tego jest wzbudzenie w studentach chęci zdobywania wiedzy. Należy im uświadomić, że bez nauki nie osiągną sukcesów. Nauczyciele stają się niejako przewodnikami po różnorodnych zawłóściach wiedzy. Natomiast wiedza odgrywa rolę klucza, który otwiera wszystkie drzwi współczesnego rynku pracy. Dzięki takiej postawie nauczycieli młodzi ludzie będą mieli szansę znalezienia odpowiedniego dla siebie miejsca oraz nabędą zdolności do sprawnego poruszania się w świecie.

Według specjalistów, aby szkoła spełniała wszystkie cele, niewątpliwie musi ulec reformie. Zdobyta przez studentów wiedza, nie jest pełnym odzwierciedleniem ich umiejętności. To czego się nauczą (często na pamięć) zostanie z czasem zapomniane. W związku z tym nie wystarczy odpowiednio, kierunkowe wykształcenie kandydatów, aby rozpocząć pracę na jakimś stanowisku. Szkoła nadaje jedynie kierunek rozwoju ucznia. Natomiast o tym, czy osiągnie on sukces na rynku pracy decyduje jego własna postawa. Aby pracować musi nieustannie rozwijać swój potencjał kwalifikacyjny, intelektualny i sensomotoryczny. We współczesnych czasach można pokusić się o stwierdzenie, że: *kwalifikacje zawodowe są narzędziem o najwyższej wartości rynkowej, wciąż uzupełniane, aktualizowane i przystosowywane do zmieniających się realiów* (Żyngiel, 2012, 221).

Pracownicy powinni odznaczać się następującymi cechami:

1. Cechy instrumentalne: odpowiednie układy czynnościowe, umiejętnościowe i sprawnościowe. W związku z tym nie jest wskazane zbyt wczesne podjęcie wąskiej specjalizacji zawodowej. Należy rozwijać się wielu kierunkach, a nie skupiać na jednym.
2. Cechy osobowościowe: odpowiednie własności intelektu, motywacji i woli oraz emocji.
3. Cechy społeczne: zdolność komunikowania się i współpracy. Duże znaczenie ma realistyczna samoocena pracownika (nie powinna być zawyżona ani zaniżona).

Współczesny rynek pracy stawia przed młodymi ludźmi określone wymagania. Chcąc zdobyć pracę na danym stanowisku trzeba wyróżniać się nie tylko szeroką wiedzą potwierdzoną odpowiednimi dokumentami, ale także (a może nawet najważniejsze) potrafić zdobytą wiedzę dopasować do otaczającej rzeczywistości. Nie bez znaczenia jest także znajomość języków obcych, które obecnie odgrywają istotną rolę (Żyngiel, 2012, 222 - 230).

Zmiany w szkolnictwie poprawiające szanse młodych ludzi na znalezienie pracy.

Rozważając zmiany w szkolnictwie poprawiające szanse młodych ludzi na znalezienie pracy. Warto przeanalizować poniższy schemat:



Ryc. 3. Braki w szkolnictwie wyższym, które utrudniają absolwentom studiów wyższych znalezienia pracy.³

³ Żyngiel J.A. 2012: Przygotowanie zawodowe absolwentów studiów wyższych do wymagań stawianych przez współczesne organizacje. [w:] Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów. (red.): Dudak A., Klimkowska K., Różański A. Wydawnictwo „Impuls”, Kraków, s. 230.

Analizując powyższy schemat należy zwrócić uwagę na zmiany jakie należy wprowadzić, aby młodzi ludzie po skończonych studiach byli pożądanymi kandydatami dla pracodawców. Celem tych reform jest odwrócenie ról, która polega na tym, że to nie pracownicy będą walczyć o pracę, ale pracodawcy będą ubiegać o takich pracowników. Przede wszystkim należy zmienić formę przeprowadzania praktyk zawodowych. Obecnie studenci odbywając praktyki w trakcie studiów, nie zostają im powierzone zadania, które będą wykonywać w przyszłości. Pracodawcy boją się im pokazać prawdziwego oblicza pracy zawodowej. Ich praktyka ogranicza się do takich czynności jak parzenie kawy, robienie herbaty, segregacja jakiś papierów. Są to jakies zwyczajne czynności, daje się też zauważyć nieprawidłowe stanowisko pracodawców, obawiających się, że staną się dla nich konkurencją. Tak naprawdę ich praca będzie polegać zupełnie na czymś innym. Praktyka powinna wyglądać zupełnie inaczej. W jej czasie młodzi ludzie powinni nauczyć się przynajmniej odrobiny, zdobyć podstawy do tego, co będą robić po skończonych studiach. Dzięki temu, zobaczą już w trakcie studiów na czym będzie polegać ich praca i to ułatwi im studiowanie.

Drugą taką zmianą jest zmniejszenie w programach nauczania zajęć czysto teoretycznych, a co za tym idzie zwiększenie zajęć praktycznych. Wiadomo, że teoria jest rzeczą dobrą, ale z czasem zapamiętane informacje, nie utrwalane przez dłuższy czas, nie przypominane, zostają zapomniane. Natomiast nabyte umiejętności praktyczne, utrwalane i ciągle doskonalone pozostaną na długo w pamięci. Nawet w psychologii możemy spotkać się ze stwierdzeniem, że: *Teoria jest rzeczą dobrą, ale dobry eksperyment będzie trwał wiecznie* - Peter Kapista. Z tego powodu należy uczyć studentów, a także dzieci już od najmłodszych lat umiejętności praktycznych, a nie tylko wpajać teorię, ale również położyć nacisk na uczenie problemowe.

Kolejnym dużym błędem jest brak wymiany informacji między przemysłem, a szkołą. Powinno to przebiegać w sformalizowany i systematyczny sposób. Przedsiębiorcy chcąc uzyskać dobrze wykształconych pracowników winni utrzymywać kontakt z uczelniami, zgłaszać swoje propozycje zmian itp.

Ogólnie dostrzega się, że studenci są coraz gorzej przygotowani do pracy zawodowej. Ma na to wpływ właśnie to co wyżej było zaznaczone. Mianowicie większy nacisk kładziony na teorię, a nie na zdobywanie umiejętności praktycznych. Poza tym daje się zaobserwować, że część młodych ludzi, nie chce się rozwijać. A we współczesnych czasach tylko ludzie elastyczni, którzy potrafią dostosować się do zmieniających się warunków na rynku pracy potrafią się na nim utrzymać. Coraz powszechniejsze są różne formy doskonalenia pracowników. Organizowane są różnorodne formy podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych. Należą do nich: kursy doszkalające, studia podyplomowe, zespoły samokształceniowe, doradztwo zawodowe.

Reasumując można stwierdzić, że rozwój zawodowy i nowe technologie produkcji z czasem będą wprowadzać na rynek pracy zmiany. W związku z tym należy odpowiednio przygotować przyszłych pracowników, do udanego wejścia w świat zarabiania pieniędzy. Dużą rolę niewątpliwie odgrywa tu realizacja kształcenia na poziomie akademickim. To na nauczycielach akademickich spoczywa rola mentorów, którzy poprowadzą młodych ludzi na ścieżki kariery zawodowej. Z tego powodu należy doprowadzić do tego, aby rynek pracy i system edukacji wzajemnie się uzupełniały. Wynika z tego, że poziom wykształcenia jest jednym z głównych elementów warunkujących aktywność na rynku pracy. Jeśli dana osoba będzie konsekwentnie zdobywać różnorodne umiejętności oraz co najważniejsze umiejętnie wykorzysta uzyskane kwalifikacje, jest duże prawdopodobieństwo, że osiągnie ona sukces zawodowy (Żyngiel, 2012, 222 - 230).

Przygotowanie do poruszania się po rynku pracy.

Jednym z kluczowych zadań systemu edukacji jest przygotowanie młodego człowieka do dorosłego życia. W kontekście kształcenia zawodowego niezwykle ważne, a wręcz podstawowe znaczenie, ma wyposażenie ucznia w wiedzę i umiejętności niezbędne do skutecznego poruszania się po współczesnym rynku pracy. Analizując efekty w realizacji przez szkołę tego celu, trzeba przyrzeć się zarówno jej związkom z rzeczywistym światem gospodarczym, jak też z realnym rynkiem pracy. Dlatego warto zbadać aktywność szkoły w poprawianiu swego potencjału jakościowego poprzez pozyskiwanie środków na projekty służące rozwojowi uczniów, a także problematykę edukacji dla rynku pracy, jakości dostępnej dla uczniów oferty doradztwa i poradnictwa zawodowego, jak też możliwości kontaktów młodzieży z działającymi na rzeczywistym rynku przedsiębiorstwami (najlepiej poprzez wejrzenie w odbywane w nich praktyki zawodowe). Analiza tych zagadnień przynosi zawsze precyzyjny obraz fragmentu potencjału jakościowego szkoły, koniecznego dla wykonania przez szkołę owego ważnego zadania, jakim jest przygotowanie absolwenta do pokonywania problemów, na jakie może natknąć się na rynku pracy.⁴

Konkluzja

Podsumowując można jednoznacznie stwierdzić, że edukacja odgrywa bardzo ważną rolę w przygotowaniu absolwentów do warunków współczesnego rynku pracy. To ona:

- nadaje kierunek rozwoju,
- jest kluczem do bramy kariery zawodowej,
- otwiera okno na świat.

Można do jej określenia użyć oksymoronu do drabiny, gdyż wchodząc po kolei na następne w kolejności szczeble możemy dojść do celu. Tak właśnie jest z edukacją. Działając konsekwentnie, przez zaliczanie kolejnych etapów kształcenia (poczynając od szkoły podstawowej, przez szkołę gimnazjalną, po liceum czy technikum, a potem studia) mamy szansę na zdobycie szczytu, wejście na najwyższe szczeble drabiny, na najwyższej położone stopnie kariery zawodowej. W dzisiejszych czasach tylko ludzie nastawieni na ciągły rozwój, poszerzanie wiedzy mają szansę na zdobycie sukcesu. Kształcenie i rozwój zawodowy stanowią w ich przypadku integralną całość. Wynika z tego, że osoba chcąca utrzymać się na rynku pracy powinna być elastyczna i dostosowywać się do nieustannie zmieniających się warunków. Tylko wtedy będzie ona ciągle aktywna zawodowo.

BIBLIOGRAFIA

1. Borkowska Stanisława, 1999, *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Warszawa: Wyd. IPISS, zeszyt nr 17.
2. Clark Anne, Marie, Dzierzgowska Irena, Thompson Marion, 1996, *Standardy edukacyjne i uprawienia ucznia. Przewodnik dla edukatora*. Radom: Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr Instytutu Technologii Eksploatacji.
3. Dudak Anna, Klimkowska Katarzyna, Różański Andrzej, (red.); 2012, *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów*, Kraków: Wydawnictwo „Impuls”.
4. Frączek Monika, Boguszewski Józef. M, Wojciechowski Piotr, 2010, *Szkolenia pracowników – po zmianach z 2010 rok*, Warszawa: Wyd. Wiedza i Praktyka.
5. Karpińska Anna, 2003, *Edukacyjne problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie*, Białystok: Wyd. Trans Humana.

⁴ Raport z badań: Poziom przygotowania absolwentów do poruszania się na rynku pracy–wyniki porównawcze dla ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego. Kraków, styczeń 2007 r.

6. Kędracka-Feldman Ewa, 2002, *Jakość w edukacji. Teoria i praktyka*, Warszawa: KOWEZ.
7. Koszmider Maria, 2008, *Szkolne standardy jakości procesu kształcenia*, Kraków: Wyd. Impuls.
8. Koźmiński Andrzej, K., 1997, *Współczesne wyzwania dla edukacji*. W: Marek, B. Kamiński, Piotr Rząca (red.) *Jakość kształcenia – wyzwaniem XXI wieku*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania.
9. Kupisiewicz Czesław, Kupisiewicz Małgorzata, 2009, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa: PWN.
10. Kupisiewicz Czesław, 1999, *O reformach szkolnych. Wybór rozpraw i artykułów z lat 1977-1999*, Warszawa: Wyd. Akademickie „Żak”.
11. Okoń Wincenty, 2007, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
12. Pfeiffer Agnieszka (red.), 1999, *Forum „Jakość w edukacji”*, Warszawa: MEN CODN.
13. Piotrowska-Piątek Agnieszka, 2005, *Kreowanie rozwoju zawodowego a perspektywy rynku pracy (materiały szkoleniowe)*. Kielce: Biuro Karier WSEiA im. Edwarda Lipińskiego.
14. Pomykało Wojciech (red.), 1993, *Encyklopedia pedagogiczna*, Warszawa: Fundacja Innowacja.
15. Raport z badań; 2007: *Poziom przygotowania absolwentów do poruszania się na rynku pracy – wyniki porównawcze dla ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego*. Kraków: Centrum Doradztwa Strategicznego.
16. Sajkiewicz Alicja (red.), 2004, *Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, Warszawa, Poltext.
17. Szczepańczyk Zbigniew (red.), 2010, *Budzenie ducha przedsiębiorczości wśród młodych dorosłych Europejczyków*. Kielce: Wyd. Kieleckie Towarzystwo Edukacji Ekonomicznej zlec. Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. Prof. Edwarda Lipińskiego.
18. Szydlik-Leszczyńska Agata, 2012, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy, Wybrane uwarunkowania*, Warszawa: Difin.
19. Śnieciński Józef, Marek, (red.), 2003, *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku. tom I, A – F*, Warszawa: Żak.
20. Wojewódzki Urząd Pracy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej 2010: *Aktywny na rynku pracy*. Kielce: Wojewódzki Urząd Pracy.
21. Żyngiel Joanna, A. 2012, *Przygotowanie zawodowe absolwentów studiów wyższych do wymagań stawianych przez współczesne organizacje*. W: Anna Dudak, Katarzyna Klimkowska, Andrzej Różański, (red.) *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów*. Kraków: Wydawnictwo Impuls.