

## **EDUKACJA ZAWODOWA A WSPÓŁCZESNE WYZWANIA SPŁECZNO-EKONOMICZNE**

**prof., dr hab Walentyna Łozowiecka AWF we Wrocławiu,  
Instytut Kształcenia Zawodowego, Państwowa Akademia  
Nauk Pedagogicznych Ukrainy, Kijów**

**Walentyna Łozowiecka.** Edukacja zawodowa a współczesne wyzwania społeczno-ekonomiczne /Edukacja jutra. Wyzwania współczesności i przyszłości.- Oficyna wydawnicza: Humanitas, Wyższa Szkoła Yumanitas, Sosnowiec, 2012. – s.367 – 377.

Współczesny rynek pracy oczekuje pracowników o wysokim poziomie aktywności w działwalności zawodowej, uświadomieniu potrzeby własnego rozwoju zawodowego na zasadach ciągłego uczenia się, przygotowania się do systematycznego opanowania nowych ról społeczno-ekonomicznych, dodatkowych kompetencji, podwyższania swoich kwalifikacji lub całkowitego przekwalifikowania się.

Nabywa znaczenia kształtowanie odpowiednich kompetencji dotyczących zwiększenia elastyczności i wszechstronności przygotowania zawodowego, gotowości przyszłych pracowników do efektywnej działalności zawodowej, w tym:

- efektywnej interpersonalnej komunikacji, umiejętności współdziałania;
- otwartości na zmiany społeczno-ekonomiczne;
- motywacji i osobistego zaangażowania w realizacji celów i zadań zawodowych;
- aktywności, innowacyjności, samodzielności w rozwiązywaniu problemów i sytuacji w wykonywaniu działań zawodowych;
- zdolności do analizy, porównania. uogólnienia i projektowania wyników własnej pracy oraz działań zawodowych;

- osobistej odpowiedzialności za wyniki własnej pracy zawodowej;
- kreatywnego myślenia, samodzielnego budowania strategii oraz programów i projektów zawodowych skierowanych na podniesienia jakości produktu pracy oraz usług;
- mobilności, elastyczności w nabyciu nowej wiedzy i umiejętności, opanowaniu nowych zawodów oraz dodatkowych funkcji pracowniczych;
- systematycznego podnoszenia poziomu kwalifikacji i kompetencji zawodowych;
- wysokiego poziomu znajomości języków obcych .

Zmiany na rynku pracy następują bardzo szybko i to wymaga odpowiedniego przygotowania zawodowego człowieka. Intensywna globalizacja, międzynarodowa integracja, innowacje w organizacji pracy, wdrażanie nowych technologii powodują potrzebę wniesienia zmian do systemu edukacyjnego.

Ważnym w tym jest uelastycznienie systemu edukacji zgodnie z metodologią Krajowych Ram Kwalifikacji, stworzenie możliwości szybkiego reagowania na nowe potrzeby społeczeństwa i rynku pracy, zabezpieczenie mobilności poprzez stworzenie warunków ułatwiających uznawanie nadawanych kwalifikacji w innych krajach. Głównym celem w tym jest budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa na zasadach zapewnienia warunków stałego rozwoju zawodowego. To powoduje potrzebę przejścia od systemu edukacji opartego na nauczaniu i treściach programowych do systemu opartego na konkretnych efektach kształcenia, systemu efektywnej realizacji koncepcji możliwości uczenia się przez całe życie.

Współczesna szkoła, aby sprostać wymaganiom stawianym przez rynek pracy, musi przekształcić się w szkołę partnerską, w szkołę rozwijającą siebie i uczniów bez względu na to, czy jest to szkoła ogólnokształcąca czy zawodowa. Musi wdrażać młodzież do udziału w procesie podejmowania decyzji, które mają wpływ na ich życie.

Musi wspierać uczniów w poszukiwaniu odpowiedzi na pytania: kim jestem, ku czemu zmierzam? kim chcę być?<sup>1</sup>

Ważnym w efektywnym funkcjonowaniu współczesnego systemu edukacyjnego jest zabezpieczenie gotowości potencjalnego kandydata do wykonywania realnych zadań zawodowych. Istotnym w tym jest kształtowanie następujących kompetencji:

- motywacja i zaangażowanie w realizację zadań;
- umiejętności nawiązywania i budowania kontaktów oraz efektywne komunikowanie się;
- inicjatywa, umiejętność stawiania i realizowania celów;
- umiejętność planowania;
- umiejętność zarządzania informacją, przewidywania (budowania prognoz), stawiania wniosków;
- gotowość na zmiany i umiejętność radzenia sobie z nowymi sytuacjami zawodowymi w miejscu pracy.

Takie wymagania spowodowały potrzebę naukowej analizy psychologiczno-pedagogicznych aspektów kariery zawodowej oraz rozwoju zawodowego człowieka na wszystkich etapach życia.

Współczesne koncepcje psychologiczno-rozwojowe człowieka podkreślają rolę wewnętrznej motywacji do pracy oraz analizują proces przemian i dynamikę rozwoju jednostki poprzez poszczególne stadia. Zarówno ważnym jest rozwój motywacji osiągnięć. Cechy charakterystyczne osób o wysokiej motywacji osiągnięć (tj. osób, u których dominuje motyw osiągnięć nad motywem unikania niepowodzenia):<sup>2</sup>

Logiczna reakcja na sukces i niepowodzenie:

- osoby o przewadze osiągnięć po sukcesie podnoszą swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu obniżają;

---

<sup>1</sup> Red. Andrzej Bogaj, Stefan M. Kwiatkowski, Szkoła a rynek pracy, PWN W-wa 2006,

<sup>2</sup> Źródło: M. Widerszal-Bazyl, wskaźniki motywacji osiągnięć (przeгляд badań), „Prakseologia” 1974 nr 3/4, s. 175-222.

- osoby o przewadze motywu unikania niepowodzeń (niska motywacja osiągnięć) postępują często nielogicznie – po sukcesie zdarza im się obniżyć swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu – podwyższyć.

Spostrzeganie swojej aktywności w bardziej odległej perspektywie czasowej:

- osoby o silnej motywacji osiągnięć zdarzenia przyszłe traktują jako bliższe teraźniejszości; postrzegają czas jako szybki ruch, jako pewien proces bez wyraźnych rozgraniczeń na przeszłość, teraźniejszość i przyszłość.

Lepsza pamięć zdarzeń nie dokończonych (nie uwiecznionych sukcesem) niż dokończonych.

Większe samozaufanie:

- osoby o silnej motywacji osiągnięć mają tendencję do zawyżania oceny prawdopodobieństwa sukcesu (postrzegają wyższe prawdopodobieństwo sukcesu od rzeczywistego);
- osoby o niskiej motywacji osiągnięć zaniżają ocenę prawdopodobieństwa sukcesu.

Większa zdolność do odraczania gratyfikacji:

- osoby o wysokiej motywacji osiągnięć posiadają zdolność do rezygnowania z nagród natychmiastowych na rzecz nagród większych, lecz bardziej odległych w czasie.

Większe skoncentrowanie się na zadaniach niż na ludziach.

Większa niezależność poglądów, mniejsza uległość, konformizm.

Większa ruchliwość społeczna „w górę”:

Osoby o wysokiej motywacji osiągnięć wykazują się większą ruchliwością społeczną „w górę” niż osoby o niskiej motywacji osiągnięć; osoby o silnej motywacji osiągnięć częściej wykonują zawody o wyższym prestiżu niż ich rodzice. Wysoka motywacja osiągnięć jest bardzo charakterystyczna dla przedsiębiorców, obok wewnętrznego poczucia kontroli. Jest też, w skali makro, akceleratorem wzrostu ekonomicznego:<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> M. Widerszal-Bazyl, wskaźniki motywacji osiągnięć (przeгляд badań), „*Prakseologia*” 1974 nr 3/4, s 155

Koncepcje skoncentrowane na procesie podejmowania decyzji, (decision) wykorzystują modele decyzyjne dla celów doradztwa zawodowego, czerpiąc wiedzę z zakresu psychologii poznawczej oraz teorii społecznego uczenia się, ekonomii i matematyki. Her i Cramer cytują w tym miejscu badania prowadzone w ramach:

- teorii oczekiwań,
- teorii własnej skuteczności,
- teorii rozwiązywania problemów,
- teorii uczenia się.

R. Lock twierdzi, że proces podejmowania decyzji o karierze może składać się z ośmiu podstawowych etapów<sup>4</sup>:

1. Świadomość i zobowiązanie. W początkowej fazie dorastania jednostka staje się świadoma, że jeszcze nie podjęła decyzji o swojej przyszłej karierze i jest gotowa do działań zmierzających do rozwiązania tego problemu.

2. Tworzenie alternatyw. W tej fazie opracowuje się różne cele, plany i rodzaje działań. Ta część procesu przybliża różne potencjalne zawody czy zajęcia.

3. Gromadzenie informacji. Obecnie jednostka gromadzi i studiuje szczegółowe informacje na temat perspektyw zawodowych. Ważną częścią tej fazy jest ustalenie, czy jej cechy osobowości są odpowiednie do wykonania określonego zawodu.

4. Badanie środowiska. W tym momencie ważne jest zbadanie środowiskowych czynników mogących wpłynąć na wybór kariery a mianowicie społecznego, ekonomicznego, politycznego i geograficznego.

5. Analiza własnej osoby. Ważne jest rzetelne rozpoznanie i ocena swoich zainteresowań, osiągnięć, zdolności i wartości. Dokładna samowiedza jest niezbędna w określaniu perspektyw zawodowych.

6. Podejmowanie decyzji. Tutaj cel kariery jest wyznaczany na podstawie sądu na swój temat oraz poprzez właściwości planowanego zawodu. Ważne jest

---

<sup>4</sup> Parzęcki R., *Plany edukacyjno- zawodowe młodzieży w stadium eksploracji. Zamierzenia-Wybory-Realia*, op. cit., s. 41-42.

uświadomienie sobie, że decyzja dotycząca kariery może ulec zmianie wówczas, gdy pojawią się nowe informacje lub nowe perspektywy.

7. Wprowadzenie decyzji w czyn. Obecnie decyzja o karierze przekształca się w działanie, w miarę tego, jak jednostka rozwija swoje poszukiwania pracy. Działania te mogą obejmować kształcenie się i trening, zdobywanie doświadczenia w pracy.

8. Otrzymywanie sprzężenia zwrotnego. W fazie końcowej osoba dokonuje oceny, czy jej decyzja dotycząca kariery sprawdza się w działaniu. Jeżeli otrzymuje zbyt dużo negatywnych informacji zwrotnych, powraca do fazy wyjściowej.

D. E. Super charakteryzując czynniki, wpływające w zasadniczy sposób na rozwój zawodowy człowieka, mianowicie<sup>5</sup>: czynnik roli, który wiąże się z pojęciem „ja” i z przyjęciem określonej roli zawodowej; czynniki osobiste, takie jak: uzdolnienia, zainteresowania, wartości postawy jednostki - cała osobowość człowieka; czynniki sytuacyjne, wyrażające położenie społeczno – ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, atmosferę domową, postawę rodziców wobec dziecka, jego nauki i zawodu oraz ogólną sytuację ekonomiczną kraju, zwrócił uwagę na to, że dla jednostki dostępny jest nie jeden, lecz różne zawody. Choć każdy zawód wymaga określonego układu zdolności, zainteresowań i cech osobowości, układ ten jest względnie szeroki, toteż granice tolerancji doboru zawodowego są bardzo duże.

Analizując zasady teoretyczne rozwoju kariery zawodowej człowieka jako proces, któremu on podlega w miarę nabycia doświadczeń zawodowych, można stwierdzić, że rozwój zawodowy człowieka we współczesnych warunkach pracy powinien przewidywać jego efektywną samorealizację w wykonywaniu działań zawodowych, osiągnięcia konkretnych sukcesów zawodowych. Najważniejsze miejsce w tym zajmuje świadomość systematycznego nabycia odpowiednich kompetencji osobistych i zawodowych oraz poznanie siebie, ocena własnych

---

<sup>5</sup> Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, s. 73.

możliwości osobowości, jej cech charakteru, posiadanej wiedzy, zainteresowań, predyspozycji i uzdolnień w realizacji własnych celów osobistych i zawodowych.

Niestety, nie każdy to potrafi zrozumieć i na tym polega główny problem. Ważnym w efektywnym funkcjonowaniu współczesnego systemu edukacyjnego jest zabezpieczenie gotowości potencjalnego kandydata do wykonywania realnych zadań zawodowych. Istotnym w tym jest kształtowanie następujących kompetencji:

- motywacja i zaangażowanie w realizację zadań;
- umiejętności nawiązywania i budowania kontaktów oraz efektywne komunikowanie się;
- inicjatywa, umiejętność stawiania i realizowania celów;
- umiejętność planowania;
- umiejętność zarządzania informacją, przewidywania (budowania prognoz), stawiania wniosków;
- gotowość na zmiany i umiejętność radzenia sobie z nowymi sytuacjami zawodowymi w miejscu pracy.

Ważnym w efektywnym funkcjonowaniu współczesnego systemu edukacyjnego jest zabezpieczenie gotowości potencjalnego kandydata do wykonywania realnych zadań zawodowych. Istotnym w tym jest kształtowanie następujących kompetencji:

- motywacja i zaangażowanie w realizację zadań;
- umiejętności nawiązywania i budowania kontaktów oraz efektywne komunikowanie się;
- inicjatywa, umiejętność stawiania i realizowania celów;
- umiejętność planowania;
- umiejętność zarządzania informacją, przewidywania (budowania prognoz), stawiania wniosków;
- gotowość na zmiany i umiejętność radzenia sobie z nowymi sytuacjami zawodowymi w miejscu pracy.

Naszym zdaniem, zabezpieczenie efektywnego rozwoju zawodowego człowieka wymaga od systemu edukacyjnego rozwiązania na wszystkich szczeblach następujących zadań edukacyjnych :

- poznanie człowieka, jego zasobów poznawczych i społeczno-emocjonalnych, rozwój jego aktywności zawodowej;
- rozwój motywacji osiągnięć;
- analizę kompetencji oraz zainteresowań osobistych, zdolności do komunikowania się;
- pogłębienie świadomości powiązanej z adekwatnym odbieraniem współczesnych wymagań i potrzeb gospodarki rynkowej, weryfikacji własnych doświadczeń osobistych i zawodowych;
- rozwój odpowiedzialności za wyniki własnej pracy, samodzielności zawodowej oraz kreatywności, twórczych zdolności i umiejętności;
- rozwój innowacyjności, przedsiębiorczości.

Uważamy, że współczesny system edukacyjny powinien zabezpieczyć możliwość człowiekowi w każdym wieku zdobywania dodatkowych kompetencji, które pozwolą efektywnie funkcjonować na współczesnym rynku pracy. Dlatego głównym celem w tym jest rozszerzanie dostępu do edukacji i poprawy jej poziomu, włączanie w proces edukacji wiedzy ekonomicznej, socjologicznej, technicznej, technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Istotnym jest podnoszenie kwalifikacji, promocja edukacji w zakresie przedsiębiorczości i promocji elastycznych form pracy. Głównym celem kształcenia zawodowego we współczesnych warunkach pracy jest wspieranie zmian i procesu uczenia się na zasadach wykorzystania indywidualnych programów psychologiczno-pedagogicznych pomocy człowiekowi w jego rozwoju zawodowym.

Istotnym w tym jest:

- pomóc w realnej samoocenie człowieka, jego zdolności i umiejętności, kształtowaniu siebie jako konkurentozdolnego pracownika;



- rozwój aktywności życiowej i zawodowej (umiejętność operatywnie i adekwatnie reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy);
- opanowanie rynkowych wartości zawodowych;
- przygotowanie człowieka do określonych warunków pracy, kreatywnej działalności;
- gotowość do ciągłych korekt własnego programu rozwoju zawodowego.

Kształcenie zawodowe musi być skierowane na dopasowanie człowieka do współczesnych warunków pracy na zasadach dostosowywania kierunków kształcenia, jego treści i metod nauczania do aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, udanego wyboru ścieżki zawodowej.

Dotychczasowa praktyka budowania programów pomocy dla osób poszukujących pracy i wybierających zawód wykazała, że sukces w tym zakresie wiąże się z dwoma grupami uwarunkowań wewnętrznych (Sierpińska, 1993; Kostecka 1997):<sup>6</sup>

Po pierwsze, ze znajomością siebie samego, czyli

- z realistycznym spostrzeganiem przez kandydata własnej osoby;
- jego pozytywnymi relacjami z ludźmi;
- odpornością na zmiany i stałą ciekawością poznawczą;
- umiejętnością stawiania sobie celów i ich planową realizacją.

Spełnienie tych warunków pozwala osobom poszukującym pracy na przyjęcie elastycznej i otwartej postawy, dzięki której ewentualna porażka nie zmienia się w klęskę życiową, ale staje się wyzwaniem i pobudza do dalszych poszukiwań.

Po drugie, z praktyczną umiejętnością poszukiwania pracy, czyli

- z wiedzą o prawach rządzących rynkiem pracy;
- ze znajomością specjalistycznych metod i standardów rekrutacji pracowników;
- z umiejętnością utrzymania pracy.

---

<sup>6</sup> Podaję za Anna Paszkowską-Rogacz „Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej” str. 7

Ta praktyczna umiejętność jest bardzo ważna w poszukiwaniach prowadzonych w obrębie przekształcającej się, konkurencyjnej gospodarki i właśnie ona daje szansę na interesującą i satysfakcjonującą pracę.

Pojawia się pytanie, czy istnieją techniki ułatwiające rozwój zawodowy człowieka na takim trudnym rynku pracy? Niestety nie istnieje taki zestaw technik, który w stu procentach zagwarantuje osobowości efektywny i udany rozwój zawodowy. Ale można nauczyć się takich sposobów działania, które uczynią skuteczne poruszanie się osobowości na rynku pracy.

W wysoko rozwiniętych krajach w przygotowaniu zawodowym człowieka stosują praktyczną naukę zawodu i praktyki zawodowe, które realizują się w przedsiębiorstwach i wpływają dodatnio na jego start zawodowy. Celem praktyki zawodowej jest pogłębienie wiadomości zdobytych oraz doskonalenie już posiadanych umiejętności zawodowych na różnych stanowiskach i poprzez różne czynności zawodowe. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, szkolnych gospodarstwach pomocniczych, u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Nauka ta odbywa się na podstawie umowy zawartej między szkołą a jedną z wymienionych wyżej placówek<sup>7</sup>.

Jednak, warto zauważyć, że taka praktyczna nauka zawodu i takie praktyki zawodowe nie orijętują się na konkretnego człowieka i nie zawsze gwarantują jego udany start, podalszy rozwój i sukcesy zawodowe.

Naszym zdaniem istotnym w tym jest projektowanie indywidualnych programów pomocy człowiekowi w jego rozwoju zawodowym na zasadach kształtowania własnego doświadczenia oraz osobistego wizerunku zawodowego jako podstawowych wartości na współczesnym rynku pracy. Taka pomoc psychologiczno-pedagogiczna powinna odbywać się w kontekście współczesnych wymagań społeczno-ekonomicznych podkreślających własną rolę

---

<sup>7</sup> *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku*, Warszawa 2003, Ministerstwo Gospodarki i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, s. 104.

w osobistym rozwoju zawodowym, rolę wewnętrzną motywacji do pracy i własnego sukcesu zawodowego, oraz potrzebę w rozwoju kreatywności i samodzielności, mianowicie w:

- wyborze trafnego zawodu i budowaniu indywidualnego programu rozwoju zawodowego;
- świadomości potrzeby opanowania współczesnych wartości społeczno-ekonomicznych;
- radzeniu sobie w sytuacjach trudnych;
- opanowaniu nowych ról społeczno-ekonomicznych;
- rozwoju motywacji osiągnąć;
- rozwoju kreatywności, gotowości do kreatywnych działań;
- kształtowaniu własnego wizerunku zawodowego;
- rozwoju innowacyjności i przedsiębiorczości;
- poznaniu wymagań i potrzeb lokalnego, regionalnego, krajowego, europejskiego i światowego rynku pracy w kontekście nowoczesnych trendów rozwojowych, zawodów przyszłości, możliwości wykorzystania własnego potencjału zawodowego.

Program indywidualnego rozwoju zawodowego człowieka powinien przewidywać kształtowanie integralno-kreatywnego myślenia zawodowego, kontrolowanie emocji i postępowań osobowości. Koniecznym jest kontrolowanie samodyscypliny, odpowiedzialności za wyniki własnej pracy, rozwój twórczych zdolności i umiejętności aby wykształcić i utrzymać w sobie zasadnicze postawę zawodowe oraz wybudować strategię i kierunek własnego rozwoju zawodowego. Indywidualny wizerunek zawodowy człowieka należy kształcić na zasadach systematycznej analizy porażek, traktować ich jako szansę do modyfikacji planu i zmian w swoim rozwoju zawodowym. Ważne jest by wyciągać wnioski z porażki,

zmieniać swoje postępowania, modyfikować rozwój zawodowy oraz swoje działania w kontekście osiągnięcia o wiele większego sukcesu.

Analizując wyżej wymienione, można dojść wniosku, że współczesny system edukacyjny powinien orijetowac się na stały rozwój zawodowy człowieka i zaczynać się już od najmłodszych lat i ciągle się zmieniać się i kształcić się pod wpływem wielu różnorodnych czynników, wśród których są:

- systematyczna analiza wymagań i potrzeb współczesnego rynku pracy;
- realna analiza własnych zdolności, zainteresowań i aspiracji oraz przedyspozycji zawodowych w wyborze zawodu;
- aktywność życiowa i zawodowa (samodzielność w podejmowaniu decyzji);
- poziom kompetencji osobistych i zawodowych;
- realistyczne określenie celów i motywów oraz własnej ścieżki rozwoju zawodowego w kontekście motywacji osiągnięć;
- zdolność do efektywnej samoprezentacji, budowania własnego wizerunku zawodowego;
- gotowość do kreatywnej działalności, samodzielnego projektowania i wprowadzania efektywnych strategii oraz inowacji zawodowych.

Dopasowanie ofert edukacyjnych do potrzeb rynku pracy (europejskiego, krajowego, regionalnego, i lokalnego) oraz do zapotrzebowań, możliwości i uzdolnień człowieka w oparciu na konkretne efekty kształcenia są to główne zasady rozwoju współczesnej edukacji zawodowej.