

Daniel Kukła

Instytut Pedagogiki

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Implikacje dla edukacji i poradnictwa edukacyjno-zawodowego a oczekiwania rynku pracy

Implications for Education and Vocational Counselling vs. Labour Market Expectations

Abstract: The educational and vocational counselling is primarily a support for an individual in finding own way in the modern labour market – the challenge that modern counselling is facing is therefore to provide support that will result in achieving the balance by the customer between the implementation of the individual's own needs and meeting the expectations of the labour market. In pursuing the objectives of modern counselling we can help individuals adapt to current conditions but also prepare for the opportunities presented by the present day, as well as to face obstacles, minimising the threats. It is the educational and vocational counselling that can play a significant role in the implementation of the challenges of modern education and the youth of today (pretenders to being an employee of the future), contributing to an increase in the quality of education, as well as presenting a response to the needs of modern (often lost) youth.

Keywords: education, labour market, educational and vocational counselling, youth

Wstęp

Jednym z wielu celów współczesnej edukacji jest przygotowanie młodego człowieka do samodzielnego życia w przyszłości, do podejmowania wyborów

edukacyjno-zawodowych. Nowa rzeczywistość, w jakiej przyszło żyć współczesnym uczniom, stawia wobec nich nowe wymagania. Nowe wyzwania stawiają także wobec współczesnej edukacji, która powinna przygotować przyszłego pracownika do funkcjonowania w realiach permanentnej, zmiany na rynku pracy. Ale co ważne, dzisiejsza edukacja powinna kłaść nacisk w szczególności na działania praktyczne, a nie teoretyczne (encyklopedyczne). Wiedzę dziś można zdobyć na każdym etapie rozwoju i w różnych formach kształcenia. Ważne, aby edukacja zaczęła funkcjonować w systemie dualnym ze szczególnych wyeksponowaniem współpracy z przedsiębiorcami działającymi na danym obszarze/rynku pracy.

Młody człowiek kończący szkołę, studia, traci status ucznia, a wraz z wkroczeniem na rynek pracy, staje się pełnoprawnym członkiem społeczeństwa i dlatego poradnictwo edukacyjno-zawodowe we współczesnym świecie nabiera coraz to większego znaczenia. Jego główną ideą jest pomoc młodemu człowiekowi w zaplanowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej. Jako że współczesny świat, kontekst edukacyjny, jak również zawodowy, w jakim funkcjonujemy (i w którym przychodzi nam planować i realizować kariery edukacyjno-zawodowe), nieustannie się zmienia – stwarza nowe wymagania wobec ucznia, studenta, pracownika, ale również daje nowe możliwości, poradnictwo edukacyjno-zawodowe powinno dostosowywać się do nowych wymagań, jak również czerpać korzyści z nowych możliwości, by w odpowiedni sposób wywiązywać się ze swoich zadań i przygotowywać młodzież do funkcjonowania w nowej rzeczywistości.

Wyzwania wobec współczesnej edukacji i poradnictwa edukacyjno-zawodowego

Współczesny rynek pracy, konkurencyjność jaka na nim panuje w aspekcie produkcji, ale i zabiegania o doskonałego pracownika, wymagać będzie od edukacji podjęcia określonych przedsięwzięć, mających na celu m.in. przygotowanie pracownika do odpowiednich wymaganiach kwalifikacyjno-kompetencyjnych oraz przygotowania go do zmian, jakie może napotkać i do których musi się przygotować, a które zapewne wystąpią na rynku pracy. Od edukacji oczekuje się podjęcia konkretnych działań, a mianowicie:

- „rozpoznania zapotrzebowania na kwalifikacje potrzebne na rynku”¹ – od lat alarmuje się, że współcześnie edukacja nie nadąża za potrzebami

¹ A. Bogaj, *Szkoła w społeczeństwie obywatelskim*, w: *Szkoła a rynek pracy*, A. Bogaj, S. M. Kwiatkowski (red.), Warszawa 2006, s. 28.

ryнку pracy. O edukacji wyższej mówi się „wylęgarnia bezrobotnych”, co związane jest z faktem, iż młodzi ludzie zdobywają kwalifikacje, które nie są zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Pomimo znacznego bezrobocia wśród młodych, pracodawcy wciąż zgłaszają problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy (zwłaszcza w branży technicznej, technologicznej, IT itd.). Po pierwsze dlatego, że młodzi ludzie nie kształcą się w kierunkach na jakie aktualnie zgłaszane jest zapotrzebowanie (zarówno z uwagi na swoje wybory i preferencje, jak również z powodu braku atrakcyjnej oferty ze strony edukacji). Po drugie edukacja zawodowa, a nawet wyższa, nie zaopatruje uczniów, studentów w niezbędną na rynku pracy aktualną wiedzę oraz umiejętności, które bywają podstawą kwalifikacji,

- „kształtowania u uczniów umiejętności wyższego rzędu (umiejętności rozwiązywania problemów, umiejętności współdziałania w zespole itp.)”². Aktualnie, w czasach, które charakteryzują się chaosem, gwałtowną dynamiką zmian, swoistą niepewnością, od współczesnego pracownika wymaga się elastyczności, logicznego myślenia, szybkiego reagowania na nowe wyzwania i problemy współczesności. Zmianie ulegają również sposoby i formy organizacji pracy. Coraz większy nacisk kładzie się na pracę zespołową, projektową, która wymaga od pracowników umiejętności współpracy z innymi, pracy w zespole (w tym również zespole multikulturowym),
- „kształcenia znacznie większej liczny ludzi twórczych”³ – w społeczeństwie wiedzy, społeczeństwie przedsiębiorczości, gdzie następuje dynamiczny rozwój technologiczny. Gdzie nowe technologie wytyczają kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego, kiedy mowa o nowych wyzwaniach wobec gospodarki, społeczeństw oraz rynku pracy coraz mocniej ceni się pracowników kreatywnych i twórczych. Pracowników, którzy dzięki swojej pomysłowości przyczynić mogą się do rozwoju ww. dziedzin. Energia, zapał, kreatywność i innowacyjność stanowią bowiem swoisty motor napędzający rozwój gospodarki,
- „kształtowania wszechstronnych kompetencji, umożliwiających zmianę zawodów. Kompetencje – zdaniem Jarla Bengtssona – czynią ludzi zdolnymi do zmiany zawodów, podnoszą ich poziom rozumienia techniki, dają podstawę kompetencjom międzykulturowym wymaganym w międzynarodowym środowisku”⁴. Wszechstronne kompetencje uniwersalne

² Tamże, s. 28.

³ Tamże.

⁴ Tamże, s. 29.

pomagają współczesnym pracownikom w adaptacji do zmieniających się warunków. Stanowią podstawę do dalszego kształcenia oraz nabywania nowych umiejętności i kompetencji, co sprzyja elastyczności w pracy, szybszemu reagowaniu na zmiany i potrzeby rynku pracy (w obrębie tych samych lub nowych stanowisk pracy). Współczesna edukacja (obok wyposażania uczniów/studentów w fachową wiedzę specjalistyczną) powinna zatem położyć również nacisk na kreowanie i kształcenie wszechstronnych kompetencji kluczowych,

- „zmieniania relacji między kształceniem ogólnym a zawodowym” – polegać ma na coraz pełniejszej integracji, chodzi bowiem o to, aby kształcenie ogólne służyło rozwijaniu umiejętności zawodowych uczniów, kształcenie zaś zawodowe wzmacniało kompetencje składające się na wykształcenie ogólne człowieka. Wykonanie tego zalecenia wymagać będzie zmian w modelu organizacyjnym i merytorycznym współczesnej szkoły i przedsiębiorstwa. Włączenie przedsiębiorstwa do współpracy nie tylko w zakresie kształcenia zawodowego, ale także ogólnego”⁵,
- „zmieniania kryteriów porównywalności kompetencji już zdobytych; zalecane są następujące działania: Zdefiniowanie struktury kompetencji; Poszukiwanie nowych sposobów ich akredytacji; Rozwijanie poprzez egzaminy (z udziałem różnych partnerów społecznych systemu uznawania kwalifikacji zawodowych), nacisk na uczenie się, indywidualny wkład jednostki, samodzielność, autorealizację. Przygotowanie człowieka rozumiejącego otoczenie, otwartego na nowe wartości, znaczenia, sposoby doświadczania świata, przygotowanego do uczestnictwa obywatelskiego, do współpracy z innymi, do posługiwania się nowoczesnymi metodami i technikami, a nie tylko gromadzącego wiedzę. Istotą uczenia się powinno być budowanie przez ucznia/studenta kompetencji, a nie gromadzenie i zapamiętywanie przez niego wiedzy. Współcześnie istotne są kompetencje ucznia: cywilizacyjne, związane z etosem nauki, z etosem pracy, z komunikacją interpersonalną, z wychowaniem do wartości”⁶,
- „określania zasady tworzenia nowych profili zawodowych” – niezbędny jest „nowy model szkoły, reprezentujący wartości i ideały społeczeństwa informacyjnego oraz społeczeństwa obywatelskiego. Model

⁵ Tamże, s. 29.

⁶ Tamże, s. 29.

szkoły zorientowanej na ukształtowanie człowieka, potrafiącego zachować własną tożsamość wobec tworzącej się, ponowoczesnej tożsamości Europejczyków⁷.

Aby nadążyć za przemianami, trzeba się nieustannie uczyć i to przez całe, również dorosłe życie. To właśnie jest cechą współczesnej edukacji, która w XXI wieku musi być globalną edukacją⁸. Edukacja jest powszechnie uznana za główną siłę sprawczą społecznego i gospodarczego rozwoju. Potrzeba rozwoju zasobów ludzkich może następować tylko w wyniku ustawicznej edukacji⁹. Gwarancja zatrudnienia na całe życie przestaje być możliwa, co powoduje konieczność kształcenia ustawicznego i nowej organizacji kształcenia. Należy przekonać ogół społeczeństwa o znaczeniu uczenia się przez całe życie i nieustannym podnoszeniu swoich kwalifikacji i umiejętności, a poza tym, że edukacja musi przekształcić się w XXI wieku w kierunku, który pozwoli na realizację takich celów, które odpowiadają potrzebom człowieka¹⁰.

Pisząc o wyzwaniach w obszarze edukacji należy na tym etapie rozważań wspomnieć o wyzwaniach, jakie są stawiane wobec współczesnego ucznia/pracownika:

- wzrost znaczenia edukacji, kwalifikacji zawodowych pracowników;
- wzrost znaczenia kompetencji kluczowych m.in.: umiejętność uczenia się, doskonalenia się, rozwiązywania problemów i analizy informacji z różnych źródeł, przyjmowanie odpowiedzialności¹¹;
- wzrost znaczenia permanentnej edukacji, nieustannego rozwoju, kształcenia przez całe życie;
- konieczność planowania oraz kreowania własnej ścieżki kariery, która aktualnie zależy od indywidualnej determinacji, zapału, chęci, motywacji do nauki, do pozyskiwania wiedzy (która staje się dostępna niemalże dla każdego).

⁷ Tamże, s. 29.

⁸ Zob. J. E. Karney, *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Pułtusk 2004, s. 251.

⁹ Zob. H. Bednarczyk, *Rozwój ustawicznej edukacji zawodowej – główne zadania polskiej pedagogiki pracy*, w: *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*, H. Bednarczyk, I. Woźniak (red.), Radom 2004, s. 44.

¹⁰ Zob. M. Bogaj, *Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategie edukacji dla przyszłości*, w: *Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie*, A. Karpińska (red.), Białystok 2003, s. 101.

¹¹ Zob. *Absolwent na rynku pracy. Poradnik dla nauczycieli*, http://poznajswiat.ecorys.pl/downloads/PDF/absolwent_na_ryнку_pracy_poradnik_dla_ucznia_i_nauczyciela_-_eksport.pdf [dostęp: 25.06.2013].

Zygmunt Wiatrowski w opracowaniu pt.: *Wyznaczniki i szanse bycia współczesnym pracownikiem*, wskazuje iż „współczesnego pracownika powinny charakteryzować:

- zdolność i potrzeba do bycia i działania w różnych sytuacjach zawodowych, w tym w sytuacjach alternatywnych;
- zdolność i możliwość do podejmowania oraz realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmienności;
- nastawienie, wyniesione z nowoczesnej szkoły zawodowej do mobilnego, elastycznego, inicjatywnego i przedsiębiorczego oraz twórczego bycia we własnych i zakładowych sytuacjach zawodowych;
- coraz ważniejsze dążenie do stawiania się podmiotem pracowniczym, odznaczającym się: zdolnością do intelektualnego poznania, możliwością swobodnego wyboru, kompetentną decyzją i odpowiedzialnym działaniem¹².

W realizacji powyższych wyzwań stawianych współczesnej edukacji oraz współczesnej młodzieży (pretendentom do bycia pracownikiem przyszłości) olbrzymią rolę odegrać może właśnie poradnictwo edukacyjno – zawodowe, przyczyniając się do wzrostu jakości edukacji, jak również będąc odpowiedzią na potrzeby współczesnej (często zagubionej) młodzieży.

Poradnictwo zawodowe wychodzi naprzeciw potrzebom jednostki oraz społeczeństwa. Realizując cele współczesnego poradnictwa zawodowego, możemy pomóc osobom w przystosowaniu się do aktualnych warunków pracy. Celem poradnictwa powinno być bowiem, między innymi, przygotowanie jednostek do wykorzystania szans, jakie stawia wobec nich współczesność, jak również do stawiania czoła przeszkodom, niwelowania zagrożeń – zob. tabela 1.

¹² Z. Wiatrowski, *Wyznaczniki i szanse bycia współczesnym pracownikiem*, w: *Przedsiębiorstwo w rozwoju zawodowym pracowników*, S. M. Kwiatkowski (red.), Warszawa 2007, s. 56.

Tabela 1. Szanse i zagrożenia a implikacje dla edukacji i poradnictwa edukacyjno-zawodowego

Szanse	Zagrożenia/ wyzwania	Implikacje dla edukacji/ poradnictwa
<p>Nowe możliwości w zakresie pozyskiwania wiedzy, zdobywania wykształcenia (migracje, programy typu Erasmus).</p> <p>Możliwość uczenia się od siebie nawzajem (pomiędzy społeczeństwami, studentami z różnych kultur).</p> <p>Możliwość przygotowania młodzieży do pracy w środowisku wielokulturowym.</p>	<p>Duża konkurencja na międzynarodowych rynkach pracy.</p> <p>Zanik tożsamości jednostkowej, narodowej.</p> <p>„Zachyńnięcie” się możliwością migracji</p>	<p>Wsparcie jednostek w kreowaniu ich osobistej tożsamości, szkieletu moralnego, który pomimo zmian otoczenia może pomóc jednostkom żyć w zgodzie z własnymi wartościami, aspiracjami, celami. Pomoc jednostkom w poznaniu samego siebie (swoich uzdolnień, aspiracji, celów).</p> <p>Wsparcie jednostek w planowaniu i koordynowaniu własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej (wskazując na możliwości, jakie w tym kontekście daje globalizacja, funkcjonowanie w środowisku multikulturowym)</p> <p>Kreowanie umiejętności pracy w zespole (w tym także wielokulturowym i wielopokoleniowym)</p>
Spółczesność wiedzy		
<p>Wiedza, umiejętności, kompetencje są wyznacznikiem statusu społecznego, pozycji zawodowej. To zatem w rękach młodego człowieka są jego losy zawodowe (nasz status zawodowy nie jest zdeteminowany miejscem urodzenia, statusem rodziny, lecz pracą własną).</p>	<p>Istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że wiedza zdobyta raz nie wystarczy nam do końca naszej drogi zawodowej. Niezwykłego znaczenia nabiera zatem edukacja permanentna, nieustanne dokształcanie się. Wybór ścieżki kształcenia, wybór zawodowy jest zatem tym trudniejszy, że jeszcze przed zakończeniem edukacji może już nie być aktualny. Z drugiej jednak strony kształcenie permanentne, przekwalifikowywanie się to już nieodłączny element społeczeństwa wiedzy, społeczeństwa dla którego charakterystyczny jest postęp technologiczny.</p>	<p>Wdrożenie do samokształcenia, do edukacji całościowej.</p> <p>Kształtowanie jednostek twórczych, kompetentnych, elastycznych wobec wyzwań współczesności, logicznie myślących, otwartych na zmiany.</p>

Spoleczeństwo informacyjne		
<p>Możliwość szybkiego, w zasadzie nieograniczonego dostępu do wiedzy.</p> <p>Wykształcenie to prawo, (a nie przywilej), które dotyczy wszystkich. Od jednostki zależy jego kierunek i zakres. Spoleczeństwo informacyjne daje wiele możliwości dla zaplanowania i zrealizowania kariery edukacyjnej oraz zawodowej.</p>	<p>Chaos informacyjny może doprowadzić do zagubienia</p> <p>Mass media lasują modę, określony styl życia (niezadko konsumpcyjny, charakteryzujący się „grą o metkę” będącą substytutem prestiżu, pozycji- edukacja w tym ujęciu jest tylko elementem gry, etapem „wyszcigu szczurów”)*.</p> <p>Mass media kreują również kontekst kulturowy. To dzięki wyselekcjonowanym przez media informacjom, jakie trafiają do ogółu kreuje się światopogląd wielu młodych ludzi (grozi to również kreowaniem się populistycznych wniosków w stylu „w Polsce jest bardzo źle”, „studia już nic nie dają”, „wykształcenie jest nie ważne” itd. problem w tym, że często hasła te przyjmowane są bezkrytycznie przez młodych ludzi, co wpływa na planowanie karier zawodowych).</p>	<p>Kreowanie umiejętności w zakresie selekcji oraz wartościowania informacji. Umiejętność łączenia informacji, logicznego rozumowania, wyciągania wniosków.</p> <p>Edukacja powinna przyczyniać się do kreowania i promowania kultury. Powinna być płaszczyzną do wymiany wiedzy i rzetelnych informacji. Nie może narzucać światopoglądu ale może niwelować nieprawdziwe, populistyczne informacje lansowane przez media, (na podstawie których tworzy się światopogląd młodych osób). Przyczynia się do budowania szkieletu moralnego młodego człowieka.</p> <p>Funkcją edukacji powinno być również motywowanie do rozwoju do kreowania i dzielenia się z innymi nowymi informacjami, krytycznymi spostrzeżeniami.</p>

* M. Nowak-Dziemianowicz, *Edukacja, jako lustro kultury*, „Edukacja i Kultura” 2013 nr 4 (97), s. 9.

Przemiany istoty pracy ludzkiej/ Zmiany na rynkach pracy	
<p>Wzrost znaczenia sektora usług- zatrudnienie w tymże sektorze.</p> <p>To przedsiębiorcze jednostki mogą kreować rzeczywistość – nowe zawody, powstawać mogą dzięki kreatywności, innowacyjności i wyczuciu rynku przez jednostkę,</p> <p>Praca zdalna- możliwość pracy w każdym miejscu na świecie i o każdej porze.</p> <p>Szczególnie doceniani są pracownicy utalentowani, wysoko wykwalifikowani (zarządzanie talentami, employer branding).</p> <p>Coraz popularniejsze i ekonomicznie uzasadnione stosowanie alternatywnych form zatrudnienia (może stanowić to dla wielu korzyść wiąże się bowiem z pewnego rodzaju swobodą, elastycznością czasu pracy itd.)</p>	<p>Duża konkurencja na rynkach pracy,</p> <p>Znaczone bezrobocie</p> <p>Zanik zawodów, zmniejszenie znaczenia wielu branż, zawodów.</p> <p>Konieczność nieustannego doskonalenia się</p> <p>Konieczność dostosowania się do wymagań rynku pracy (zapotrzebowanie na nowe zawody, nową wiedzę).</p> <p>Alternatywne formy zatrudnienia (dla wielu może być oznaką braku poczucia bezpieczeństwa).</p>
	<p>Kreowanie postawy przedsiębiorczej, innowacyjnej, twórczej, potrafiącej samodzielnie zarządzać własną ścieżką kariery, rozumiejącej potrzeby rynkowe, jak również własne potrzeby oraz konsekwencje swoich wyborów (także zawodowych).</p> <p>Ukształtowanie jednostek, które są świadomymi obywatelami znają swoje prawa i obowiązki. Potrafią zatroszczyć się o własną przyszłość (np. w kontekście ubezpieczeń społecznych w związku z podejmowaniem pracy na umowę cywilnoprawne).</p>

Źródło: *Absolwent na rynku pracy. Poradnik dla nauczyciela i ucznia...*, dz.cyt; A. Bogaj, *Szkoła w społeczeństwie obywatelskim...*, dz.cyt.; *Młodość, czy doświadczanie? Kapitał Ludzki w Polsce* Raport BKL 2012, J. Górniak (red.), http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/BKL_Raport_2013_int_m.pdf?1364281897 [dostęp: 25.06.2013] ; Z. Wiatrowski, *Wyznaczniki i szanse bycia współczesnym pracownikiem...*, dz.cyt.; A Pfeiffer (red.), *Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość*, Warszawa 2013.

Powyżej wskazane implikacje dla edukacji stanowią ważne wyzwania, jakie przed nią stoją. Są to wyzwania, którym edukacja sprostać powinna dzięki realizacji działań wpisujących się w obszar poradnictwa edukacyjno-zawodowego.

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe to przede wszystkim pomoc jednostce w odnalezieniu się na współczesnym rynku pracy – wyzwania, jakie stoją przed współczesnym poradnictwem to zatem świadczenie pomocy, której efektem będzie osiągnięcie przez klienta równowagi pomiędzy realizacją potrzeb własnych jednostki, a spełnieniem oczekiwań rynku pracy.

Potrzeby rynku pracy, jakie szczególnie należy wziąć pod uwagę planując działania w ramach poradnictwa zawodowego to m.in.:

- rozwój społeczeństw opartych na wiedzy (wiedza fachowa, kwalifikacje i kompetencje szczególnie cenione na rynku pracy);
- dynamika zmian;
- zmiany w strukturze zatrudnienia, rozwój sektora usług;
- wielokulturowość organizacji;
- zmiany form zatrudniania (alternatywne formy zatrudnienia, praca zdalna, system projektowy).

Wychodząc naprzeciw tym zmianom, planując działania z zakresu poradnictwa zawodowego należałoby uwzględnić m.in. takie cele i zadania jak:

- wdrożenie i przygotowanie uczniów do samokształcenia, edukacji przez całe życie (motywacja do samokształcenia jest tym większa, im kształcenie zgodne jest z zainteresowaniami jednostki). Tymczasem badania potwierdzają, że w Polsce edukacja wyższa cieszy się dużym zainteresowaniem, jednak edukacja ustawiczna, dalsze kształcenie, nie jest formą edukacji, z której korzysta wiele osób. Im jesteśmy starsi tym, rzadziej korzystamy z różnych form doksztalcenia się. W roku 2013 odsetek osób podejmujących kształcenie w trybie szkolnym, bądź pozaszkolnym był następujący: 1,6% osób w wieku pow. 39 r.ż.; 4,75% osób w wieku 30–39; 13,3% osób w wieku 25–29 (spadek w porównaniu z rokiem 2011 – 15,1%, 2009 – 18,4%, 2007 – 17,19%) oraz 57,6% osób w wieku 20–24 (w porównaniu do lat 2011, 2009, 2007 również odnotowano nieznaczny spadek). Choć generalnie, w porównaniu do danych zanotowanych w roku 2000 odsetek ten w każdej grupie wzrósł (w 2000 roku wynosił kolejno: 0,61%; 2,29%; 11,45% oraz 40,5)¹³;

¹³ Zob. I. Grabowska, D. Węziak-Białowolska, I. E. Kotowska, T. Panek, *Edukacja i kapitał ludzki*, w: *Diagnoza Społeczna 2013 Warunki i Jakość Życia Polaków*, J. Czapiński, T. Panek (red.), Warszawa 2013, s. 87.

- ukształtowanie kompetencji i umiejętności w zakresie szybkiego reagowania na zmiany otoczenia (np. w zakresie zapotrzebowania na nowe zawody); podejmowania szybkich decyzji;
- kształtowanie umiejętności wyznaczania planów, celów zawodowych (oczywiście z zachowaniem pewnej dozy elastyczności);
- ukształtowanie kompetencji miękkich ułatwiających pracę w grupie, w zespołach projektowych, w zespołach wielokulturowych;
- przekazanie wiedzy na temat praw i obowiązków wynikających z różnych alternatywnych form zatrudnienia;
- „ostudzenie” niepokojów społecznych związanych z dynamicznymi zmianami na rynku pracy, jak również takimi zjawiskami jak bezrobocie (zwłaszcza bezrobocie wśród młodych). (Negatywne nastroje, potwierdzone i powielane w opinii publicznej sprawiają, że wielu młodych ludzi traci nadzieje, motywacje i zgodnie z zasadą samospełniającego się proroctwa nie dąży do realizacji własnych aspiracji zawodowych);
- wzrost jakości usług poradnictwa zawodowego oraz jakości edukacji.

Rolę poradnictwa edukacyjno-zawodowego, wyzwania jakie się mu stawia oraz szanse, jakie się w nim pokłada, podkreślono w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolach, szkołach i placówkach z dnia 17 listopada 2010, w którym to ustanowiono obowiązek realizowania poradnictwa edukacyjno-zawodowego w szkołach.

Znaczenie poradnictwa całościowego (w którym poradnictwo edukacyjno-zawodowe niewątpliwie się zawiera) podkreślone zostało również w wielu dokumentach UE¹⁴. Rezolucja dotycząca pragmatycznego wdrożenia całościowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie przyjęta podczas 2905 spotkania Rady Edukacji, Młodzieży i Kultury w Brukseli 21 listopada 2008 r.¹⁵ podkreśla nowe wyzwania dla poradnictwa zawodowego. W dokumencie tym podkreślono, iż zasadność i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego można upatrywać w zaistniałych zmianach zachodzących w całej

¹⁴ Szczegółowo dokumenty UE w których podkreślono znaczenie i role szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego, Autor przedstawia w *Raporcie o stanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach UE*, Warszawa 2012.

¹⁵ Rezolucja dotycząca pragmatycznego wdrożenia całościowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie, 21.11.2008, strona internetowa: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:PL:PDF> [dostęp: 20.08.2012].

Europie. Za ważne elementy mające wpływ na przyszłość i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego uznano m.in.:

- „Wzrost globalizacji w handlu i wydłużenie okresu aktywnego zatrudnienia” co związane jest z koniecznością nieustannego dostosowania własnych umiejętności, potrzebą wychodzenia przez jednostki naprzeciw przewidywalnym lub koniecznym zmianom oraz troski o własne ścieżki kariery;
- „Rozszerzenie Unii Europejskiej, które zwiększyło potencjał w zakresie mobilności w edukacji oraz kształceniu, jak również na rynku pracy”- zmiany te jednocześnie stworzyły potrzebę przygotowania się obywateli Unii Europejskiej do rozwoju własnych ścieżek nauki oraz pracy w szerszym kontekście geograficznym;
- fakt, iż „w życiu zawodowym obywateli pojawia się coraz więcej momentów zmiany i przejścia z jednego etapu w kolejny: w szczególności ze szkoły do etapu kształcenia zawodowego, szkół wyższych czy zatrudnienia albo z zatrudnienia do bezrobocia, dalszego kształcenia lub odejścia z rynku pracy”¹⁶. Zdaniem twórców Rezolucji w takiej sytuacji „Poradnictwo odgrywa kluczową rolę w głównych decyzjach, jakie jednostki muszą podjąć w ciągu całego życia. Pod tym względem może przyczyniać się do umacniania jednostek w zarządzaniu ich własnymi ścieżkami kariery w bardziej bezpieczny sposób w kontekście sytuacji na dzisiejszym rynku pracy i osiągnięciu lepszej równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym”¹⁷;
- „niedopasowanie pomiędzy utrzymującym się bezrobociem a trudnościami w rekrutowaniu w pewnych sektorach”¹⁸ na rynku pracy. W tej sytuacji, zdaniem twórców rezolucji, poradnictwo może przynieść wiele korzyści dostarczając środki do bardziej efektywnego odpowiadania na potrzeby rynku pracy;
- „utrzymujące się wykluczenie społeczne, któremu zapobiec może właśnie poradnictwo zawodowe między innymi poprzez wyrównywanie szans dostępu do edukacji i zatrudnienia”¹⁹.

Reasumując, przed współczesną edukacją staje wiele różnych wyzwań. Jej rolą jest przygotowywanie uczniów do życia i funkcjonowania we współczesnych warunkach społeczno-gospodarczo-kulturowych (w tym także do podejmowania w przyszłości różnych ról, m.in. zawodowych). Edukacja powinna zatem szybko

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Tamże.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Tamże.

i dynamicznie reagować na zmiany jakie zachodzą w jej otoczeniu, dostosowując swoją ofertę do potrzeb i wymagań uczniów, kreując i niejako wytyczając owe potrzeby. Rolą edukacji powinno być również przygotowanie młodzieży do zaplanowania swojej przyszłości edukacyjno-zawodowej oraz przygotowanie do trafnego wyboru zawodu (jak również dalszego kształcenia), ukształtowanie gotowego do dalszej nauki, świadomego siebie (swojego potencjału oraz swoich ograniczeń) przyszłego pracownika, obywatela. Poradnictwo edukacyjno-zawodowe może być w tym kontekście wsparciem edukacji w wywiązywaniu się przez nią z ww. obowiązków. Jest bowiem swoistym łącznikiem pomiędzy systemem edukacji, rynkiem pracy, a potrzebami jednostki. Z drugiej strony poradnictwo edukacyjno-zawodowe to również swoiste wyzwanie, jakie stoi przed systemem edukacyjnym. Powyższe wnioski dowodzą, iż jest to niezwykle ważny element systemu edukacji. Element, który służy potrzebom edukacji jako systemu, jak również poszczególnym jednostkom, korzystającym z owego systemu – czyli uczniom. Stworzenie systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w obrębie systemu edukacji, ale również korespondującego z innymi sektorami życia społeczno-gospodarczego, to jedno z wyzwań stojących przed współczesną edukacją.

Podsumowanie

Z powyżej zaprezentowanych informacji wynika, iż poradnictwo edukacyjno-zawodowe przynieść może wiele korzyści nie tylko samym klientom poradnictwa, ale także innym podmiotom. Warto zatem zatroszczyć się o rozwój poradnictwa jako systemu powiązanych ze sobą działań oraz zapewnienie jego wysokiej jakości, dostępności oraz powszechności.

Stan oraz jakość aktualnego poradnictwa zawodowego wymaga w znaczny sposób dopracowania. Warto zatem zastanowić się, jak można byłoby wpłynąć na poprawę jakości usług poradnictwa zawodowego realizowanych w praktyce. Korzyści wynikających z poradnictwa zawodowego jest wiele, co, jak pokazują akty prawne, doceniają także prawodawcy polscy jak i eksperci Unii Europejskiej.

Zarówno obecny stan poradnictwa (rozbieżny z ustawodawstwem), jak i dynamika zmian zachodzących na rynku pracy, wynikająca z postępującej globalizacji, zmian w edukacji oraz sytuacji gospodarczej Polski i UE wymusza od polskiego poradnictwa zawodowego daleko idącego rozwoju.

Literatura przedmiotu

- Absolwent na rynku pracy. Poradnik dla nauczyciela i ucznia*,
http://poznajswiat.ecorys.pl/downloads/PDF/absolwent_na_ryнку_pracy_poradnik_dla_ucznia_i_nauczyciela_-_eksport.pdf [dostęp: 25.06.2013].
- Bogaj A., *Szkoła w społeczeństwie obywatelskim*, w: *Szkoła a rynek pracy*, A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), Warszawa 2006.
- Bogaj M., *Szkoły XXI wieku – wybrane idee i strategię edukacji dla przyszłości*, w: *Edukacja – problemy czasu globalizacji. W dialogu i perspektywie*, A. Karpińska (red.), Białystok 2003.
- Bednarczyk H., *Rozwój ustawicznej edukacji zawodowej – główne zadania polskiej pedagogiki pracy*, w: *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*, H. Bednarczyk, I. Woźniak (red.), Radom 2004.
- Grabowska I., Węziak-Białowolska D., Kotowska I.E., Panek, T., *Edukacja i kapitał ludzki*, w: *Diagnoza Społeczna 2013 Warunki i Jakość Życia Polaków*, J. Czapiński, T. Panek (red.), Warszawa 2013.
- Karney J. E., *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Pułtusk 2004.
- Kukła D., *Raport o stanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach UE*. Warszawa 2012.
- Nowak- Dziemianowicz M., *Edukacja, jako lustro kultury*, „Edukacja i Kultura” 2013 nr 4 (97).
- Rezolucja dotycząca pragmatycznego wdrożenia całożyciowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie, 21.11.2008, strona internetowa: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:PL:PDF> [dostęp: 20.08.2012].
- Wiatrowski Z., *Wyznaczniki i szanse bycia współczesnym pracownikiem*, w: *Przedsiębiorstwo w rozwoju zawodowym pracowników*, S. M. Kwiatkowski (red.), Warszawa 2007.