

Zygmunt Płoszyński

Pedagogiczne aspekty doradztwa zawodowego w szkole

Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 1, 155-167

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

(np. : teoria cechy i czynnika Hollanda), teorie rozwoju kariery zawodowej opisujące proces dojrzewania do dokonywania wyborów jako rezultat serii wcześniej podjętych decyzji, teorie podejmowania decyzji odnośnie kariery zawodowej analizujące warunki sprzyjające bądź blokujące rozwój preferencji zawodowych.

Inna z klasyfikacji, autorstwa Samuela H. Osipowa wyróżnia pięć nurtów: teorie cechy i czynnika z ruchem psychometrycznym, narzędziami diagnozy zainteresowań inwentarzami i testami zdolności, teorie rozwojowe/rozwoju znaczenia pojęcia „ja” podkreślające stały rozwój jednostki i coraz lepsze zrozumienie siebie jako przyszłego pracownika, teorie wyboru i osobowości zawodowej wskazujące na związek pomiędzy procesem wyboru zawodu z przyszłymi możliwościami zaspokojenia własnych potrzeb, socjologiczne teorie kariery uznające, że na poziom aspiracji i wybory zawodowe w dużym stopniu wpływają czynniki środowiskowe, nad którymi jednostka nie ma kontroli, musi więc się „dopasować”, teorie behawioralne objaśniające koncepcję społecznego uczenia się.

Klasyfikacja Samuela T. Gladdinga wyróżnia cztery główne rodzaje teorii rozwoju i kariery zawodowej. Ich zaletą jest wskazanie zbieżności z podstawowymi formami doradztwa zawodowego. Teoria cechy i czynnika, w której między innymi uporządkowane zostały typy osobowości. Według Johna Hollanda wyróżniono 6 typów osobowości, czyli modalnych orientacji personalnych:

- „typ realistyczny” reprezentowany jest przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Posiadają one sprawności manualne, związane z mechaniką. Określane są jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie. Podejmują pracę w zawodach takich jak np.: mierniczy, rolnik, elektryk;
- „typ badawczy” to osoby tego typu lubią w swojej pracy stykać się z abstrakcyjnymi pojęciami, lubią też tworzyć teorie. Dążą do zrozumienia otaczającego świata i poszukują prawdy. Posiadają zdolności matematyczne i naukowe. Określane są jako racjonalne, abstrakcyjne, analityczne. Podejmują pracę w zawodach takich jak np.: biolog, fizyk, chemik, technolog medyczny;
- „typ artystyczny”; jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią rozwijać pomysły i koncepcje. Posiadają zdolności artystyczne: pisarskie, muzyczne, lub w zakresie sztuk pięknych. Określane są jako twórcze, o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w zawodach takich jak np.: muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz, aktor,
- „typ społeczny”; osoby tego typu chcą pomagać ludziom, informować i uczyć innych. Posiadają umiejętności społeczne. Określane są jako współpracujące, empatyczne, cierpliwe. Podejmują pracę w zawodach takich jak np.: nauczyciel, psycholog, opiekun społeczny,
- „typ przedsiębiorczy”; osoby tego typu lubią pracę z ludźmi ukierunkowaną na korzyści materialne. Posiadają umiejętności przywódcze i komunikowania się. Określane są jako energiczne, rozmowne, pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach jak np.: akwizytor, zarządzający, przedsiębiorca,

- „typ konwencjonalny”; osoby tego typu preferują pracę z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację. Posiadają zdolności urzędnicze i rachunkowe. Są określane jako zorganizowane, praktyczne, uległe. Podejmują pracę w takich zawodach jak np.: księgowy, kasjer, urzędnik bankowy, sekretarka.”

Istotne są teorie psychodynamiczne, w których można wyodrębnić cztery podstawowe założenia:

- o doniosłej roli procesów nieświadomych,
- o dynamizujących zachowanie konfliktach i obronach ego,
- o znaczeniu kompleksu Edypa,
- o centralnej w rozwoju osobowości roli popędów: seksualnego i agresywnego.

Oprócz wyżej wymienionych, można wskazać także teorie rozwojowe, które wzbogacają teorie wyboru zawodu o problematykę zmian w cyklu dojrzewania oraz o kształtowanie się wizji własnej osoby w kontekście pracy i innych ról życiowych oraz teorie poznawczo-społeczne, które w ogólnym zarysie pozwalają zrozumieć zmiany zachodzące w człowieku pod wpływem gromadzonych doświadczeń, a uczenie się następuje zarówno przez obserwację, jak i bezpośrednio doświadczenie.

XXI wiek stawia przed doradztwem zawodowym nowe wyzwania. Proces integracji Europy spowodował wzrost mobilności edukacyjnej i zawodowej ludności. Wzrasta zainteresowanie u młodych ludzi podjęciem kształcenia, szkolenia czy nawet pracy poza swoim krajem. W większości krajów Unii Europejskiej w szkołach doradcy zawodowi są obecni już od dawna. Ich zadaniem jest pomoc uczniom w wyborze zawodu. „W Danii są to po prostu doradcy szkolne (poradnictwo zawodowe stosuje się wobec młodzieży w wieku 14-16 lat i obejmuje ono 48 godzin w roku szkolnym), w Niemczech (od pięciu do siedmiu lekcji w tygodniu mają już 13-latkowie) i Luksemburgu nauczyciele-doradcy zawodowi, w Wielkiej Brytanii (poprzez różne formy zabawy informacje o różnych zawodach i pracy przekazuje się nawet 5-latkom), w Holandii i Grecji są to nauczyciele kariery, a we Włoszech — koordynatorzy doradcy, którzy stanowią szkolne służby doradztwa zawodowego. Ich zadaniem jest przekazywanie wiedzy o rynku pracy i wskazywanie pomostu pomiędzy przedmiotami nauczania w szkole, a wyborem drogi zawodowej.(...) W wielu krajach, na przykład w Belgii, Francji i Luksemburgu decyzje edukacyjne podejmuje Rada złożona z nauczycieli, dyrektora szkoły i doradcy zawodowego. Kryteria kwalifikacji do szkół są jawne i znane uczniom oraz rodzicom. Mogą oni w razie potrzeby odwołać się od decyzji Rady do komisji odwoławczej, w której również zasiada doradca zawodowy.

A jak jest w Polsce? Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2002 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 11, poz.114) nakłada na szkoły obowiązek prowadzenia zajęć ułatwiających młodym ludziom start w przyszłe życie zawodowe. Koncepcja szkolnego doradcy zawodowego, jest wyrazem pozytywnego stosunku państwa do potrzeby istnienia służb doradczych usytuowanych w środowisku edukacyjnym ucznia. Szkolny doradca zawodowy powinien obok psychologa, pedagoga i logopedy, stać się kolejną osobą wchodzącą w system pomocy psychologiczno-pedagogicznej oferowanej przez szkołę uczniowi i jego rodzicom.

W erze postindustrialnej rola poradnictwa zawodowego polega na niesieniu pomocy jednostce w konstruowaniu przebiegu jego kariery zawodowej nie tylko w określonych fazach, lecz przez całe życie. Tak więc doradca zawodowy „pomaga osobom, które muszą stawić czoła problemom bezpośrednio związanym z zatrudnieniem, z reguły polegającym na wyborze, zmianie lub dostosowaniu do zatrudnienia. Pomagając klientowi, doradca rozważa wewnętrzne i zewnętrzne czynniki, na przykład: psychologiczne, fizyczne i społeczno-ekonomiczne, mające wpływ na obecny status zawodowy klienta i mogące mieć wpływ na jego przyszłość. Tak więc doradca zawodowy zajmuje się osobistym potencjałem klienta, jego silnymi i słabymi stronami oraz pomaga klientowi w zrozumieniu fizycznych, umysłowych i emocjonalnych procesów rozwoju, jakim podlega człowiek. Doradca musi również rozumieć procesy, aby móc wykorzystać istniejące środki, instytucje, szkolenia i możliwości zatrudnienia z korzyścią dla klienta.”

Zasadność i cele funkcjonowania doradztwa zawodowego doskonale wskazują konkretne potrzeby człowieka w tym zakresie. Mamy tu następujące aspekty:

1. Wybór zawodowy.
2. Błędny wybór zawodowy.
3. Zmiana wykonywanego zawodu.
4. Potrzeba szkolenia.
5. Przystosowanie zawodowe.
6. Zmiana miejsca zatrudnienia.

Wybór zawodu utrudnia najczęściej brak doświadczenia zawodowego. Doradca zawodowy musi wspomóc:

- klienta posiadającego wybitne umiejętności w jednej lub kilku dziedzinach, ale mającego trudności z podjęciem decyzji zawodowej;
- klienta nie posiadającego żadnych wyraźnych zainteresowań, umiejętności lub wykształcenia, które mogłyby pomóc w ustaleniu odpowiedniej dziedziny zawodowej;
- klienta posiadającego psychiczne lub fizyczne ograniczenia, które trzeba uwzględnić przy wyborze zawodu;
- klienta nie dostrzegającego własnych umiejętności i zainteresowań lub mającego sprzeczne zainteresowania;
- klienta pracującego w wielu miejscach, w każdym krótki czas i wszędzie bez szczególnej satysfakcji.

W przypadku błędnego wyboru zawodu mogą wystąpić sytuacje, w których:

- -zawodowy wybór klienta nie jest zgodny z jego kwalifikacjami;
- -klient wybrał dwa nie związane ze sobą stanowiska zawodowe, które wymagają innego przygotowania;
- -klienta nie satysfakcjonuje zawód, do którego został przygotowany;
- -klient uzyskał kwalifikacje, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy.

Zmiana zawodu może być następstwem następujących okoliczności:

- brak satysfakcji lub nie odnoszenie przez klienta sukcesów w obecnym miejscu pracy;

- trudności w uzyskaniu pracy z uwagi na wiek lub stan fizyczny;
- brak możliwości wykorzystania nowych kwalifikacji w miejscu pracy;
- klient posiada kwalifikacje i doświadczenie w dziedzinie zawodowej, która ulega drastycznym zmianom na skutek postępu technologicznego lub w ogóle zanika;
- umysłowe lub fizyczne ograniczenia wymuszające zmiany zawodowe.

Potrzeba szkolenia ma miejsce gdy:

- klient zainteresowany jest dalszym szkoleniem, ale nie jest zdecydowany co do wyboru dziedziny zawodowej;
- klient z różnych przyczyn (np.: finansowych) musi przerwać naukę, ale zamierza ją kontynuować w innym trybie
- klient zainteresował się szkoleniem w dziedzinie, która nie podnosi jego szans na rynku pracy, może także wystąpić niezgodność wybranego szkolenia z możliwościami z uwagi na ograniczenia takie jak: umysłowe, fizyczne lub brak odpowiedniego wykształcenia;
- szanse klienta na uzyskanie zatrudnienia mogą zwiększyć konkretne szkolenia;
- klient zajmuje stanowisko nie wymagające wysokich kwalifikacji a wykazuje potencjał do wykonywania zawodu wymagającego wyższych kwalifikacji;
- z uwagi na długi okres pozostawania bez pracy zmalały szanse na zdobycie przez klienta zatrudnienia w wyuczonym zawodzie.

Przystosowanie zawodowe oznaczające potrzebę w zakresie przezwyciężenia problemów z przystosowaniem zawodowym klienta, który:

- znajduje się w odpowiedniej dziedzinie zawodowej, radzi sobie z obowiązkami, ale napotyka na trudności związane z samą sytuacją zawodową;
- posiada cechy osobiste (np.: zachowanie) utrudniające mu zatrudnienie lub utrzymanie zatrudnienia;
- sam wobec siebie i współpracowników postępuje w sposób utrudniający wykonywanie pracy tj. podejmuje prace powyżej lub poniżej swoich możliwości lub domaga się nierealnych warunków płacowych, utracił lub porzucił kilka miejsc pracy ze względu na konflikty z przełożonymi i współpracownikami, nie potrafi podejmować odpowiedzialności, nie przestrzega przepisów, ma nierealistyczne oczekiwania co do awansów, nie akceptuje własnych ograniczeń wynikających z poważnej choroby, starzenia lub kalectwa;
- jest na zwolnieniu warunkowym lub odbył karę ograniczenia wolności, albo długotrwale przebywał na leczeniu i potrzebuje pomocy przy wyborze zawodu lub zmianie kwalifikacji;
- jest zniechęcony i zrezygnowany przez co jego motywacje są niskie ze względu na istniejące lub spodziewane bezrobocie w jego grupie zawodowej.

Kolejne pole działania doradcy zawodowego to pomoc klientowi w zmianie miejsca zatrudnienia w sytuacji gdy:

- potrzebuje wsparcia przy podjęciu decyzji lub zasadne jest przemieszczenie się do nowego miejsca zatrudnienia;
- konieczne jest wskazanie jego umiejętności, które mogą być wykorzystane w nowym miejscu pracy;
- konieczne jest zdobycie przekonania o braku szans na zatrudnienie w danym miejscu i ewentualne rozważenie możliwości przekwalifikowania lub zmiany miejsca zamieszkania.

Zatrzymam się jednak na doradztwie zawodowym na poziomie szkoły, aczkolwiek łatwiej jest zrozumieć istotę pracy szkolnego doradcy zawodowego poprzez pryzmat „odcinkowości” jego roli. Błędne jednak byłoby stwierdzenie, że doradztwo zawodowe tylko na wybranych etapach życia rozwiąże problem planowania kariery zawodowej i przygotowania człowieka do wszystkich problemów, jakie niesie za sobą „bycie pracownikiem”.

Zaplanowanie kariery zawodowej i przygotowanie się do przyszłej pracy to jedno z najważniejszych zadań okresu dorastania. Przemiany gospodarcze, wzrost bezrobocia i przystąpienie Polski do Unii Europejskiej stało się dla doradztwa zawodowego wymogiem czasu.

Światowe standardy gwarantują uczniom dostępność i powszechność usług doradczych na terenie szkoły. Potwierdzenie wagi, jaką Komisja Europejska przywiązuje do sprawy doradztwa zawodowego znalazło miejsce w art. 126 i 127 traktatu z Maastricht z 7 lutego 1992 r. o kooperacji. W dokumencie tym formalnie rozszerzono pole działania doradztwa zawodowego o zagadnienia związane z edukacją (art.126), wiążąc je silnie z kwestiami kształcenia zawodowego i przygotowania do rynku pracy (art. 127).

Utworzenie stanowiska szkolnego doradcy zawodowego uzasadniają następujące przyczyny:

- potrzeba profesjonalnej pomocy, usytuowanej blisko ucznia, zwiększającej trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych, minimalizującej koszty psychiczne wynikające z niewłaściwych wyborów i koszty materialne związane z dojazdem do placówek specjalistycznych;
- zagwarantowanie systematycznego oddziaływania na uczniów w ramach planowanych działań realizowanych metodami aktywnymi (warsztaty, zajęcia aktywizujące);
- udzielanie uczniom pomocy w wyborze i selekcji informacji dotyczących edukacji i rynku pracy, zgodnie z planowanym przez nich kierunkiem rozwoju zawodowego;
- obniżenie społecznych kosztów kształcenia dzięki poprawieniu trafności wyborów na kolejnych etapach edukacji;
- dostosowanie rozwiązań polskich do standardów unijnych.

Oczekuje się, że doradcy zawodowi będą mieli decydujący wpływ na przebudowę świadomości społecznej polegającej na przyjęciu założenia, że kwalifikacje zawodowe są towarem na rynku pracy, a kształcenie ustawiczne warunkiem do prawidłowego funkcjonowania w dzisiejszej rzeczywistości

społeczno-gospodarczej. Za główne cele stojące przed szkolnym doradztwem zawodowym należy przyjąć następujące podstawowe grupy zagadnień:

- przygotowanie uczniów do trafnego wyboru zawodu i kierunków dalszego kształcenia,
- przygotowanie uczniów do radzenia sobie w sytuacjach trudnych, takich jak: bezrobocie, problemy zdrowotne, adaptacja do nowych warunków i mobilności zawodowej,
- przygotowanie do roli pracownika,
- przygotowanie rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu decyzji zawodowych i edukacyjnych,
- udzielanie pomocy nauczycielom w realizacji zadań wynikających ze szkolnego programu poradnictwa edukacyjno-zawodowego.

Zadania doradcze w szkole powinny być realizowane poza doradcą, także przez pozostałych nauczycieli. Od nauczyciela oczekuje się zrozumienia i umiejętności przekazania uczniom wiedzy na temat związku między nauczonym przedmiotem, a wyborem drogi zawodowej. Ponadto, nauczyciel jako osoba sprawująca wieloletnią opiekę nad uczniem i dobrze go znająca może mu służyć radą i pomocą w dokonywaniu wyborów edukacyjnych i zawodowych.

Zatrudnienie w szkole doradcy zawodowego niesie za sobą wiele korzyści:

1. Dla uczniów, nauczycieli i rodziców:

- dostęp do informacji zawodowej,
- świadome, trafniejsze decyzje edukacyjne i zawodowe,
- ułatwienie wejścia na rynek pracy dzięki poznaniu procedur pozyskiwania i utrzymywania pracy,
- świadomość możliwości zmian w zaplanowanej karierze zawodowej,
- mniej niepowodzeń szkolnych, porzucania szkoły a potem pracy, jako konsekwencji niewłaściwych wyborów.

2. Dla szkoły:

- realizacja zobowiązań wynikających z zapisów zawartych w statucie szkoły w zakresie udzielania uczniom wszechstronnej pomocy przy planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej,
- zapewnienie ciągłości zadań orientacyjno-doradczych szkoły i koordynacji zadań wynikających z programów wychowawczych,
- bieżąca aktualizacja utworzonej na terenie szkoły bazy informacji edukacyjnej i zawodowej.

3. Dla państwa i władz lokalnych:

- zwiększenie świadomości społecznej dotyczącej konieczności racjonalnego planowania rozwoju zawodowego przez jednostki,
- podejmowanie właściwych decyzji, efektywnie przeciwdziałających bezrobociu, zapewnieniu powszechności i dostępności usług doradczych zalecanych przez Komisję Unii Europejskiej.

Podczas pierwszych spotkań indywidualnych w SzOK uczeń ma możliwość dokonania samooceny przy wykorzystaniu specjalistycznego programu firmy

„PROGRA” „e-SzOK”. W module „Testy” znajdują się testy psychologiczne do samobadania. Są to metody stworzone przez psychologów. Testy mają na celu zdiagnozowanie ucznia, np. czy jest podatny na stres, czy potrafi ocenić własną osobę, itp. Po wykonaniu przez użytkownika testu, na ekranie wyświetlana jest opinia, którą można wydrukować. Największą popularnością cieszą się: test „Samoocena” oceniający adekwatność samooceny; test „Preferencje zawodowe” określający preferowany przez ucznia rodzaj pracy, klasyczny podział — dane, rzeczy, ludzie. Test „Poczucie akceptacji” bada subiektywne poczucie samoakceptacji niezwykle ważne dla prawidłowego planowania swojej kariery zawodowej. Test „Umiejętności i kompetencje” wskazuje te, które są pożądane w XXI wieku. Test „Stresu” bada poziom stresu egzaminacyjnego, wskazuje nad czym uczeń powinien popracować, aby zwiększyć swoją odporność na stres. Doradztwo indywidualne tj. spotkania uczeń — doradca zawodowy skupia się przede wszystkim na rozwijaniu cech indywidualnych ułatwiających dokonanie wyboru dalszego kształcenia, a w dalszej perspektywie — zdobycie i utrzymanie zatrudnienia. Spotkania prowadzone są głównie z uczniami o małej motywacji a celem ich jest nakłonienie ich do podejmowania działań związanych z planowaniem kariery. Zajęcia tego typu organizowane są w formie budowania tzw. piramidy kariery, która obejmuje: samoocenę, poszukiwanie informacji, podjęcie decyzji, realizację decyzji i jej powtórna ocenę.

Zmieniający się świat powoduje, iż człowiek bezustannie pozyskuje nową wiedzę. Aby dobrze funkcjonować w przyszłym życiu zawodowym i społecznym należy mieć świadomość konieczności ciągłego poszerzania swojej wiedzy i nieustannego, selektywnego i aktywnego jej poszukiwania.

Nowym trendem w aspekcie społecznym są wymagania jakie stawia rynek wobec pracy i zawodu. Należą do nich:

- określenie miejsca pracy w życiu każdego człowieka;
- uświadomienie sobie wymogu koniecznego ustawicznego doksztalcania się;
- wypracowania stałego mechanizmu wysokiej motywacji do pracy;
- zaangażowanie w realizację celów firmy, a przez to identyfikowanie się pracownika z firmą. Informacje o zawodach — są dostępne w różnym zakresie i formach. Podstawowym dokumentem opisującym zawód jest charakterystyka zawodu powstająca w wyniku analiz zawodu. Każda charakterystyka zawodu zawiera następujące elementy:
- treść pracy, czyli zadania i czynności wykonywane na stanowisku pracy, pozycję w zespole pracowniczym;
- warunki pracy, środki pracy, technologie i proces pracy, produkt lub wytwór, warunki lokalowe i inne;
- wymagania stanowiska pracy, wymagane wykształcenie, umiejętności specjalistyczne, opis pożądanych cech psychofizycznych pracownika, opis przeciwwskazań zdrowotnych i psychologicznych, perspektywy doksztalcania i doskonalenia;
- możliwości rozwoju i awansu w zawodzie.

Usystematyzowanym zbiorem nazw zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, zawierającym opisy zawodów i jednocześnie odwzorowującym aktualną strukturę zawodową kraju jest Klasyfikacja Zawodów i Specjalności. Informacje o kształceniu, czyli na temat ścieżek kształcenia w poszczególnych zawodach. Stanowią one istotny element podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu. Instytucje edukacyjne powinny umożliwić zdobycie niezbędnej wiedzy i kwalifikacji wymaganych do danej profesji. Zdobywając informacje o poszczególnych szkołach czy uczelniach należy mieć na uwadze, iż różnią się one między sobą pod wieloma względami:

- statusem prawnym (szkoły publiczne lub prywatne);
- programem nauczania (dzienne, zaoczne, wieczorowe);
- trybem i warunkami naboru kandydatów;
- systemem odpłatności za naukę.

Decydując się na wybór konkretnej szkoły wskazane jest uzyskać dane na temat kadry naukowej zatrudnionej w placówce, dokonaniach naukowych, wyposażeniu technicznym, zbiorach bibliotecznych, a także równie ważnym, zapleczu socjalnym (internaty, akademiki, pomoc finansowa itp.). Warunki indywidualne – każdy człowiek jest odrębną i bardzo skomplikowaną wewnątrznie istotą. Obserwując różnorodne zachowania ludzkie możemy określić co stanowi o naszych różnicach indywidualnych. To one nadają indywidualny profil naszej osobowości, warunkują sposób funkcjonowania jako samodzielnej jednostki oraz wyznaczają rodzaj relacji jaki nawiązujemy z otoczeniem. Różnice indywidualne ujawniają się zarówno w cechach fizycznych (takich jak waga, czy budowa ciała) jak i psychicznych (np. spostrzeganie, uczenie się, zapamiętywanie). Kształtują się w ciągu całego życia. Podlegają zmianom pod wpływem różnych doświadczeń i czynników środowiska (np. rodzinnego poprzez stosowane metody wychowawcze). Wiedza na temat różnic indywidualnych jest bardzo ważna w procesie poradnictwa zawodowego. Mając dobre rozeznanie w zainteresowaniach, zdolnościach, predyspozycjach czy postawach możemy ustalić profil zawodowy osoby, a w konsekwencji dokonać wyboru zgodnie z jej właściwościami. Wiedza na temat tego, czym różnimy się może mieć bardzo praktyczny wymiar np. przy ubieganiu się o pracę podczas rozmów kwalifikacyjnych. Niedostosowany rynek pracy do zasobów ludzkich w naszym kraju powoduje, że bezrobocie wśród młodych ludzi jest duże i stale wzrasta. Brak możliwości zatrudnienia dla młodzieży kończącej szkołę to początek problemów i trudności, którym towarzyszą: zniechęcenie, brak wiary w siebie, niska samoocena. Nawarstwiająca się z upływem czasu trudności w znalezieniu pracy prowadzą często do społecznych patologii, co w konsekwencji skutkuje społecznym ubóstwem, demoralizacją i wzrostem przestępczości.

Niestety ze strony pracodawców sygnalizowane są bardzo niekorzystne zjawiska, wciąż obecne na polskim rynku pracy. Jest to przede wszystkim niedostosowanie programów szkolnych do wykonywania pracy w danym zawodzie. Słabą stroną naszych absolwentów jest brak wiedzy praktycznej. W efekcie młody pracownik musi w początkowym okresie pracy poświęcić dużo czasu na przyuczenie się do konkretnego zawodu. Powoduje to, że młodzi absolwenci są mniej atrakcyjni niż starsi kandydaci dysponujący doświadczeniem. Zauważa się

także małe zaangażowanie młodych pracowników, które objawia się w niechęci do aktywności i samodzielności podczas wykonywanych zadań.

Jakie błędy młodzi popełniają najczęściej? Większość w żaden sposób nie planuje swojej kariery zawodowej czyli nie podejmuje działań zwiększających szanse sukcesu w wybranej dziedzinie, nie potrafią także udowodnić pracodawcy związku swoich zainteresowań z pracą, o którą się starają. Z kolei uczący się jeszcze uważają, że ukończenie edukacji w wybranej dziedzinie jest warunkiem wystarczającym do ubiegania się o pracę. A silna konkurencja na rynku pracy wymusza wysoki poziom wiedzy i umiejętności praktycznych już na początku zatrudnienia. Absolwenci nie posiadający żadnych doświadczeń zawodowych są mało atrakcyjnymi kandydatami do pracy. Także wiele błędów popełniają absolwenci w trakcie procesu rekrutacji. Minimalizują swoje wymagania co do stanowiska przyznając się przed pracodawcą, że zadowoliliby się jakimkolwiek zatrudnieniem, prezentują umiejętności nieprzydatne na stanowisku lub wręcz przedstawiane kwalifikacje są niezgodne z ofertą potencjalnego pracodawcy. To właśnie szkoła powinna przygotować młodzież do trudnego okresu przejścia ze świata edukacji na rynek pracy.

Bibliografia

1. B.J. Ertelt: *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym*, www.praca.gov.pl, 2005
2. E. Herr, S.H. Cramer: *Planowanie kariery zawodowej*. Warszawa 2003
3. R. Lamb: *Poradnictwo zawodowe w zarysie*. Warszawa 1998
4. K. Lelińska: *Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu metodą zajęć praktycznych*. Warszawa 1995
5. A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska: *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Warszawa 2004
6. A. Paszkowska-Rogacz: *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*. Warszawa 2003
7. A. Paszkowska-Rogacz: *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii*, Warszawa 2001
8. D.E. Super: *Perspectives on the meaning and value of work*
9. *Klasyfikacja zawodów i specjalności*, MG, P i PS, Warszawa 1995

**SPRAWOZDANIA,
KONFERENCJE**

Paweł BOESLER

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

SPRAWOZDANIE Z X ŚWIATOWEJ KONFERENCJI NT. ZAPOBIEGANIA URAZOWOŚCI I PROMOCJI BEZPIECZEŃSTWA

Zgoda buduje, niezgoda rujnuje.¹

Streszczenie

Celem tego sprawozdania jest ukazanie szerokich możliwości badawczych i zastosowań praktycznych. Możliwości badawcze to tematy i metody badań dla prac kwalifikacyjnych (od licencjackich po habilitacyjne). Możliwości zastosowań praktycznych to możliwości wdrożeniowe osiągnięć prewencyjnych stosowanych w innych krajach we wszystkich obszarach działalności gospodarczej i społecznej, w których powodowane są wypadkowe urazy i szkody materialne.

1. Uwagi ogólne na temat konferencji

IX Światowa Konferencja nt zapobiegania urazowości i promocji bezpieczeństwa odbyła się w 2008 r. w miejscowości Merida (Meksyk). Wcześniejsze konferencje odbywały się również co 2 lata. O X konferencji pisałem już wcześniej na podstawie jej zapowiedzi.² Program tej konferencji obejmował następujące aspekty urazowości i bezpieczeństwa:

<ul style="list-style-type: none"> • Burns, drowning and falls • Occupational safety • Road safety • Sports injury • Youth violence • Child and elder abuse 	<ul style="list-style-type: none"> • Intimate partner abuse and sexual violence • Self-harm and suicide • Patient safety • Community safety • Consumer safety • Disaster management and terrorism³
---	---

“*Safe and Equitable Communities*” (‘Bezpieczeństwo i równość społeczności’) to myśl przewodnia konferencji. Rzecz w tym, że zdecydowaną większość urazów odnotowuje się w społecznościach biedniejszych. Zjawisko to występuje w skali państwa, między państwami a także między kontynentami. Konferencja przyczynić się ma do równego podejścia w zakresie realizacji priorytetowych przedsięwzięć. Ma ona wytypować najbardziej potrzebujących i sprawić, by to oni najbardziej sko-

¹ Zgoda sprzyja bezpieczeństwu a niezgoda wypadkowym urazom i szkodom materialnym. Zgoda/niezgoda to atmosfera psychiczno-społeczna

² P. Boesler: *Błąd jako czynnik przyczynowy niezamierzonych urazów wypadkowych*. W: T. Szczurek (red.): *Zagadnienie bezpieczeństwa w problematyce charakteru narodowego Polaków*. Warszawa, 2009, s. 259-261

³ Oparzenia, utonięcia i upadki. Bezpieczeństwo pracy. Bezpieczeństwo drogowe. Bezpieczeństwo sportów. Przemoc młodocianych. Wykorzystywanie dzieci i osób starszych. Wykorzystanie intymnego partnerstwa i przemoc seksualna. Samouszkodzenia i samobójstwa. Bezpieczeństwo pacjenta. Bezpieczna społeczność. Bezpieczeństwo konsumenta. Postępowanie w sytuacjach klęsk i terroryzmu.

rzystali z inicjatyw bezpieczeństwa. Celem konferencji była wymiana informacji i doświadczeń na temat urazowości i przemocy. Uczestniczyło w niej ponad 1000 delegatów z blisko 100 krajów. Byli to academics⁴, praktycy i policymakers⁵.

Przewodniczącymi komitetów organizacyjnych byli: Międzynarodowego Komitetu Organizacyjnego — dr Etienne Krug, a Narodowego Komitetu Organizacyjnego (brytyjskiego) — prof. Mark A. Bellis. Książka abstraktów liczy 1000 stron i zawiera doniesienia 2000 ekspertów z ponad 90 krajów. Organizatorzy z zadowoleniem stwierdzają w przedmowie, że znaczna część artykułów pochodzi od autorów z biedniejszych społeczności i krajów oraz że dotyczą one niemal wszystkich rodzajów wypadków. „Mamy nadzieję, że wiedza zawarta w książce streszczeń przyczyni się do głębszego zrozumienia tego wielkiego wyzwania zdrowia publicznego oraz skali naszych możliwości interwencyjnych w tym zakresie.”⁶

Oprócz abstraktów dostępne są również prezentacje w PowerPoint w formacie PDF, liczące niekiedy nawet ponad 20 stron oraz lista *oral presentation*.⁷ Liczy ona 10 stron i zawiera m.in. następujące informacje nt każdego wystąpienia: temat sesji, tytuł wystąpienia, imię i nazwisko mówcy, nazwę jego kraju oraz imię i nazwisko przewodniczącego sesji, a także nazwę kraju, z którego pochodzi.

Spośród ponad pięćdziesięciu prezentacji PowerPoint omówię teraz dwa następujące tematy:

- a) Uwarunkowania urazowości wieku dziecięcego i młodzieńczego: aktualne dane i epidemiologia;
- b) *Fife Cares*.

2. Uwarunkowania urazowości wieku dziecięcego i młodzieńczego: aktualne dane i epidemiologia (Circumstances of Injury in Childhood and Adolescence: Current Data and Epidemiology)

Pierwszy autor tego artykułu pochodzi z wydziału zdrowia, a drugi z kliniki chirurgii dziecięcej. Celem badań była ocena ciężaru urazowości (*burden of injuries*) wśród dzieci i młodzieży niemieckiej według wieku i statusu socjodemograficznego. Metoda: opisowe studium epidemiologiczne (*descriptive epidemiological study*). Źródła: 1. oficjalne statystyki (statystyka przyczyn śmiertelności oraz statystyka diagnoz szpitalnych). 2. Inne źródła: (a) Niemiecka Baza Danych nt Urazowości (dane zgromadzone przez lekarzy szpitalnych nt pacjentów leczenia zamkniętego i otwartego (2007-2009); (b) wywiady z rodzicami dzieci i młodzieży oparte na próbie reprezentatywnej dla urazowych dzieci niemieckich (wiek 1-17), 2003-2006, N=2541 osób.

Rysunek nr 1 przedstawia dynamikę śmiertelnych urazów wśród dzieci i młodzieży, na 100.000 osób, w latach 1999-2008. Są tu 4 krzywe dla następujących grup wiekowych: 15-19 lat, < 1 rok, 1-4 lata i 15-14 lat. Najwyższa proporcja (*rate*) urazów śmiertelnych występuje wśród młodzieży. W 1999 r. wynosiła ona mniej niż 35 osób (na 100.000), a w 2008 r. mniej niż 200 osób. Występował stały spadek śmiertelnych urazów we wszystkich grupach wieku z wyjątkiem niemowląt. Trwała i wysoka proporcja śmiertelnej urazowości wśród niemowląt świadczy o braku odpowiednich środków prewencyjnych.

⁴ Pracownicy szkół wyższych

⁵ Decydenci

⁶ www.safety2010.org.uk

⁷ wystąpienia mówionych