

Henryk Skłodowski

Zmiana postrzegania ścieżki zawodowej – jeden zawód na całe życie, czyli zagrożenie bezrobociem

Pedagogika Rodziny 2/3, 179-182

2012

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.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



www.s2cpt.eu

Henryk Skłodowski

Katedra Psychologii, Zarządzania i Doradztwa Zawodowego
Społecznej Akademii Nauk w Łodzi

Zmiana postrzegania ścieżki zawodowej – jeden zawód na całe życie, czyli zagrożenie bezrobociem

Od jakiegoś czasu wyzwaniem dla doradztwa zawodowego jest konieczność ewolucji dotychczasowego postrzegania życia zawodowego jednostki. Jeszcze niedawna młody człowiek wybierając szkołę, wybierał jeden zawód, który wykonywał do przejścia na emeryturę. Oczywiście mógł awansować, ale zwykle w ramach własnej profesji. Dziś jeden zawód na całe życie coraz częściej oznacza zagrożenie bezrobociem, gdyż świat szybko się zmienia, co wpływa na kształt rynku pracy. Od pracowników wymaga się nie tylko posiadania danego zawodu, ukończenie konkretnego kierunku studiów, ale także umiejętności komunikacyjnych, samodzielnego myślenia, myślenia strategicznego, odporności na stres, pozytywnego nastawienia psychicznego, dużej aktywności, zaangażowania, wydajności oraz – a może przede wszystkim – ogromnej elastyczności, która oznacza gotowość do zmiany dotychczasowych kwalifikacji...

Nic dziwnego, że w powyższym kontekście kapitał ludzki nabiera znaczenia, gdyż to on decyduje o konkurencyjności firm, których sukces rynkowy zależy od jego jakości. Wiadomo że człowiek powinien dysponować wolnością w dokonywaniu wyborów zawodowych. Ma to swoje znaczenie dla kształtowania motywacji wewnętrznej oraz w odniesieniu do autonomii, co przekłada się na możliwość uzyskiwania satysfakcji z pracy, a także pełnego wykorzystywania potencjału i wzrost efektywności zawodowej. Jednak do sprawnego funkcjonowania na rynku pracy ważny jest wysoki poziom świadomości w wymiarze zawodowym, który pozwala na:

- trafne i efektywne decyzje zawodowe – dotyczące wyboru zawodu, a coraz częściej zmiany drogi zawodowej (np. uświadomienie sobie konieczności przekwalifikowania);
- umiejętny wybór (oznaczający uświadomienie sobie, że dotychczasowe postawy

zostały wdrukowane lub narzucone) pozwalający na uruchomienia potencjału wewnętrznego;

- odrzucenie bierności, niepoddawanie się warunkom zewnętrznym;
- brak akceptacji dla narzucanych wyborów;
- niepodleganie uwarunkowaniom środowiskowym.

I tu pojawia się nowa rola doradcy zawodu. To on powinien uświadomić swoim klientom brak stabilności rynku pracy, a zatem konieczność nieustannej edukacji. Człowiek w XXI wieku nie może być biernym, bezradnym obserwatorem życia społecznego, gdyż niski poziom świadomości nie da mu szansy na autonomię funkcjonowania, oznacza bierność, podatność na kierowania, zgodę na narzucania roli i miejsca w środowisku (często bez możliwości dokonywania zmian).

Oczywiście, teoretycznie wydaje się, że każdy człowiek, a szczególnie bezrobotny, powinien mieć możliwość korzystania z konkretnych działań systemowych, zwłaszcza w przypadku stwierdzenia u niego pewnych obszarów wskazanych do rozwoju (zarówno ze względu na szanse indywidualne szybkiego rozwoju lub ze względu na konieczność usunięcia pewnych braków, np. niskiej odporności na stres czy braku umiejętności komunikacji interpersonalnej). Taka jest jednak teoria, gdyż jak wiadomo, w praktyce najczęściej brak na to wszystko pieniędzy...

A zatem doradca przede wszystkim powinien uaktywnić w swoim kliencie samoświadomość dającą mu swobodę wyboru oraz wpływającą na stopień prawdopodobieństwa poczucia swobodnego zaangażowania, co z kolei zwiększa siłę motywacji wewnętrznej do działania, a więc automatycznie intensyfikuje aktywność (ma to znaczenie dla subiektywnego odczuwania dobrostanu i zadowolenia). Warto w tym miejscu podkreślić, że satysfakcja z pracy jest jednym z najistotniejszych elementów efektywności zawodowej.

Szybko zmieniający się świat pracy (wiele zawodów odchodzi do historii, a na ich miejsce pojawiają się inne) wymusza aktywność i elastyczność. Człowiek nie może być bierny. A zatem doradca zawodu już na poziomie gimnazjum, a nawet szkoły podstawowej powinien kształtować u młodych ludzi potrzebę „multipotencjalizmu zawodowego” w znaczeniu wielozawodowych możliwości. To warunek wykształcenia wewnętrznej motywacji do działania. Można tu dodać, że jeden z istotnych warunków autonomii jednostki.

Jeśli człowiek powinien czuć się wolny w dokonywaniu wyborów, to warto skierować społeczny wysiłek na to, aby zwiększyć jego pole wyboru, nie tylko poprzez zmianę warunków zewnętrznych w postaci np.: stworzenia konkretnych szkół, a potem miejsc pracy (znów o konkretnym profilu), co jest podporządkowane raczej prawom rynku i trudno tu mówić o możliwościach odgórnej regulacji. Można jednak zadbać o takie psychologiczne ukształtowanie młodzieży, by w dorosłym życiu lepiej radziła sobie na rynku pracy niż jej rodzice. I w taki sposób zwiększyć jej szansę nie tylko na znalezienia odpowiedniej pracy.

Oczywiście obecna reforma szkolnictwa, z możliwością zróżnicowanego wyboru ścieżki kształcenia, w pewnym sensie realizuje ideę wielozawodowości. Jednak, jeśli bliżej przyjrzeć się reformie, to teoretycznie obejmuje ona zróżnicowanie kształcenia, ale nowe (od tego roku wchodzimy w kolejny etap reformy) liceum ogólnokształcące da tylko wykształcenie ogólne. Z pewnością lepiej przygotuje do matury, pewnie ułatwi dalsze studiowanie, ale warto zastanowić się nad tym, czy podział na poziom podstawowy i rozszerzony na tym etapie kształcenia da młodym ludziom szansę na dalszy efektywny rozwój zawodowy. Chyba że w każdej szkole zostanie zatrudniony doradca zawodu, który nie tylko pomoże w wyborze, ale prowadzić będzie zajęcia pozwalające na wykształcenie samooceny, odkrywające ukryte możliwości oraz konsekwencję w doskonaleniu tych już ujawnionych. Koncepcja ta wydaje się bardzo interesująca, także z punktu widzenia możliwości rozwoju człowieka.

Podsumowując, należałoby podkreślić, że dla szeroko pojętego rozwoju człowieka istotne jest uświadomienie sobie konieczności podejmowanie właściwych wyborów służących rozwojowi zawodowemu.

Można założyć, że po usunięciu wielu barier (np. dzięki pomocy szkolnego doradcy zawodu) nowy młody człowiek (myślę tu o obecnych gimnazjalistach dokonujących w tym roku wyboru szkoły średniej) będzie miał większą możliwość uruchomienia własnych wewnętrznych zasobów. Dzięki pogłębionemu samopoznaniu będzie rozumiał swoją wewnętrzną istotę i dostrzeże swoje możliwości. Nauczy się też aktywnego poszukiwania, odkrywania i rozwijania swego wewnętrznego potencjału, co uchroni go przed bezrobociem.

Materiał zaprezentowany podczas konferencji „Od Szkoły do Kariery” organizowanej 12.01.2012r. przez Społeczną Akademię Nauk w ramach międzynarodowego projektu Leonardo da Vinci – „Od szkoły do kariery: metodologia doradztwa zawodowego ukierunkowanego na ucznia, z wykorzystaniem narzędzia Career Path Test (CPT)”.

Więcej informacji o projekcie:

<http://www.dpf.swspiz.pl/index.php?url=projekty2&idn=131&wj=1>

oraz

<http://www.s2cpt.eu/>

Ten projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

Bibliografia:

Dąbrowski K., *Rozwój osobisty*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1997.

Dudek Z. (red.), *Tożsamość. Osobowość i kultura*, Eneteia Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa 2000.

Maslow A., *W stronę psychologii istnienia*, PAX, Warszawa 1986.

Nosal Cz., *Psychologia decyzji kadrowych*, Wydawnictwo PSB, Kraków 1999.

Obuchowski K., *Człowiek międzynarodowy, czyli o tym jak być sobą*, Dom Wydawniczy „Rebis” Poznań 2000.

Skłodowski H., Referat zaprezentowany na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej, Łódź 20-21.X.2005, pt.: *Współczesny paradygmat doradztwa zawodowego w zastosowaniu praktycznym*.

Skłodowski H. (red.), *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego. Materiały do studiowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999.

Skorny W., *Problemy samopoznania i samorozwoju*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993.

Strelau J., *Temperament jako regulator zachowania*, GWP, Gdańsk 2006.

Zaborowski Z., *Świadomość i samoświadomość człowieka*, Wydawnictwo Psychologii i Kultury Eneteia, Warszawa 1998.