

Walentyna Łozowiecka

Problemy adaptacji zawodowej na współczesnym rynku pracy : (na przykładzie badań studentów uczelni Kijowa)

Problemy Profesjologii nr 1, 175-183

2006

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

PROBLEMY ADAPTACJI ZAWODOWEJ NA WSPÓWCZESNYM RYNKU PRACY

(na przykładzie badań studentów uczelni Kijowa)

Współczesne czasy charakteryzują się dynamicznymi przemianami w świecie technologicznym, technicznym, informatycznym i ekonomicznym, którym towarzyszy także zmiana środowiska pracy człowieka. Wymaga to zdolności do samodzielnej integracji odpowiedniej wiedzy i umiejętności zawodowych, zmian postawy pracownika, jego przygotowania zawodowego. Dzisiejsze warunki pracy charakteryzują się także zwiększeniem wymogów pracodawców wobec pracownika pod względem efektywnego wykonywania przez niego realnych zadań zawodowych. Nie da się ukryć, iż od współczesnego pracownika wymaga się coraz to dodatkowych umiejętności i nowych sposobów zastosowania zdobytej wiedzy zawodowej. Powoduje to potrzebę stałego rozwoju zawodowego odpowiednio do zmian gospodarki rynkowej, co sprzyja efektywnej adaptacji zawodowej osobowości.

Uważamy, że wymaga to nie tylko przekazywania w procesie kształcenia zawodowego zaktualizowanej do potrzeb rynkowych wiedzy specjalistycznej, ale również kształtowania u przyszłych pracowników takich umiejętności i cech osobowych, które nie tylko gwarantowałyby im skuteczne wykonywanie czynności zawodowych, ale również pozwalałyby na optymalne funkcjonowanie we współczesnym środowisku pracy. Bowiem obecnie potrzebna jest taka osobowość zawodowa, która cechuje się nie tylko wysokim poziomem kompetencji zawodowych, ale także jest tolerancyjna, zdolna do komunikowania się w zespole pracowniczym, myśli nowoczesnymi kategoriami zawodowymi oraz wypełnia zadania pracownicze w oparciu o kreatywność i innowacyjność.

Otóż proponujemy taki oto schemat współczesnej osobowości zawodowej, będący gwarantem konkurencyjnej zdolności rynkowej:

$$\text{Ja prof.} = [(W. + \text{Um.}) + \text{Em. Int.}] \times \text{Kr.}$$

gdzie: W – wiedza, Um. – umiejętności, Em. Int. – emocjonalna inteligencja, Kr. – kreatywność.

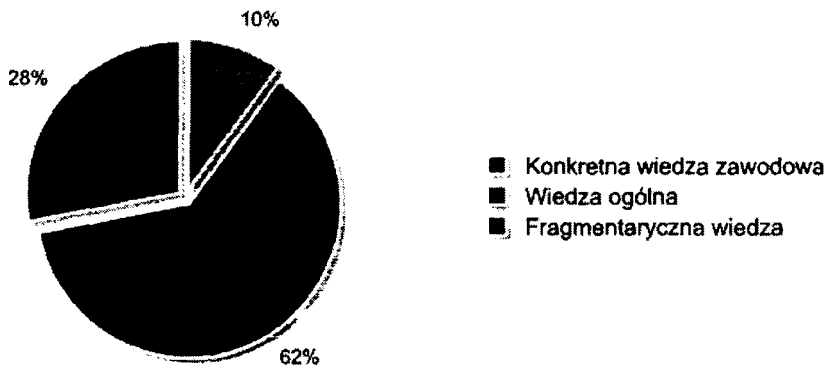
Uważamy, że ważnym w tym jest analiza problemów dotyczących teoretycznych i praktycznych aspektów kształcenia zawodowego.

Jak świadczą wyniki badań przeprowadzonych wśród studentów piątego roku studiów, w przeważającej większości nie są oni przygotowani do odpowiedzialnego wejścia na rynek pracy i skutecznego wykonywania zadań pracowniczych. Na zadane 550 osobom pytania znacząca część odpowiedzi nie napawa optymizmem, co do kompetentnego przy-

gotowania przyszłych absolwentów do uczestnictwa we współczesnym świecie pracy. Poniżej prezentujemy wyniki badań szczegółowych¹.

Pytanie 1

Jak oceniasz poziom posiadanej konkretnej wiedzy zawodowej i umiejętności przydatnych w uzyskiwanym zawodzie?



Chcę zauważyć, że tylko 10% studentów stwierdziło, iż z toku zajęć wyniosło konkretną specjalistyczną wiedzę zawodową i posiada umiejętności mogące zapewnić im specjalistyczne wykonywanie zadań zawodowych, 62% uznało, iż posiada wiedzę raczej ogólną, natomiast 28% zaznajomiła się z niektórymi tylko treściami zawodowymi.

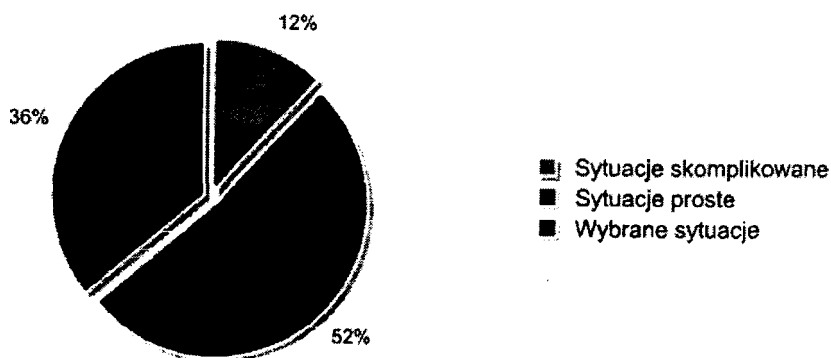
Świadczy to o tym, iż tylko co dziesiąty absolwent będzie zdolny do przeprowadzenia systemowej analizy, porównania, uogólnienia i syntezy faktów, pojęć, materiałów naukowych. Świadczy to, że przeważająca większość studentów cechuje się brakiem myślenia konkretnymi kategoriami.

Wydaje mi się, że korzystnym działaniem w tym zakresie jest wykonywanie zadań zawodowych, powiązanych z działalnością badawczą – czyli analizą, porównaniem, uogólnieniem i prognozowaniem wyników pracy zawodowej. Formy pracy dydaktycznej powinny przewidywać wykorzystanie standardów zawodowych w kontekście kształtowania funkcjonalnych umiejętności na określonym stanowisku pracy.

¹ Badania przeprowadzono na próbie 550 studentów piątego roku studiów. Badania przeprowadzono w 2006 roku wśród studentów uczelni Kijowa.

Pytanie 2

Czy umiesz rozwiązywać realne sytuacje zawodowe?



12% studentów zaznaczyło, iż zdolna byłaby poradzić sobie ze skomplikowanymi sytuacjami zawodowymi. 52% uznało, iż poradziłaby sobie tylko z sytuacjami prostymi, typowymi. 36% poradziłoby sobie tylko z niektórymi sytuacjami, jakie mogłyby zaistnieć na określonym stanowisku pracy. Respondenci zauważyli, że przeszkadza im w tym brak zdolności do samodzielnego podejmowania decyzji zawodowych z powodu nieumiejętności wyrobienia sobie realnych warunków pracy.

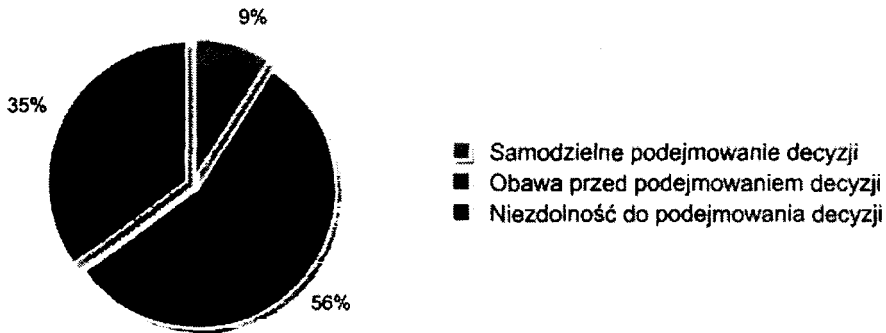
Świadczy to o tym, że formy i metody kształcenia zawodowego muszą być zorientowane na zabezpieczenie kompetencji zawodowych odnośnie funkcjonalnych obowiązków przyszłych pracowników. Otóż istnieje pilna potrzeba systemowego rozwiązywania realnych sytuacji zawodowych na podstawie modelowania czynności zawodowych, od prostych aż do skomplikowanych.

Chcę skupić uwagę Państwa na tym, że od współczesnego pracownika wymaga się rozwiązywania sytuacji zawodowych nietypowych w życiu codziennym. W związku z tym psychologiczne podstawy kształcenia zawodowego muszą zmierzać do rozwoju funkcji poznawczych psychiki człowieka zorientowanej na działalność zawodową nie tylko w sytuacjach stereotypowych, ale również nietypowych, skomplikowanych.

Uważam, że istnieje duża potrzeba przede wszystkim zmiany świadomości, kształtowania nowych podstaw myślenia zawodowego. Podstawą do tego jest najpierw rozwój kreatywności studentów do projektowania konkretnych działań zawodowych.

Pytanie 3

Czy jesteś przygotowany do wykonywania realnych zadań na określonym stanowisku pracy?



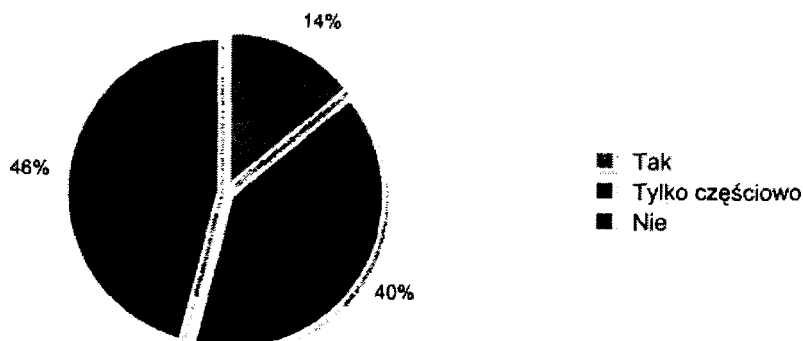
9% studentów czuje się przygotowana do samodzielnej pracy i świadomego podejmowania decyzji zawodowych na określonym stanowisku pracy, aż 56% studentów obawia się podejmowania jakichkolwiek decyzji zawodowych i wykonywania niektórych czynności, zaś 35% uznało, iż byłoby w stanie podjąć niektóre tylko decyzje i wykonać w rzeczywistych warunkach jedynie kilka czynności zawodowych w wyuczonej profesji.

W świetle powyższych wyników widać, iż studenci w ogromnej większości nie są zaznajomieni z charakterem realnej pracy oraz decyzjami zawodowymi, jakie mieliby na określonym stanowisku podejmować. Wynika stąd potrzeba modelowania konkretnych zadań i działalności w procesie kształcenia zawodowego, jakie mogłyby stać się udziałem studentów w przyszłej pracy zawodowej oraz w stałym rozwoju zawodowym, kształtowaniu współczesnych wartości rynkowych.

Należy zwrócić również uwagę na przeanalizowanie gotowości studentów do planowania kariery zawodowej.

Pytanie 4

Czy jesteś przygotowany do planowania własnej kariery zawodowej?



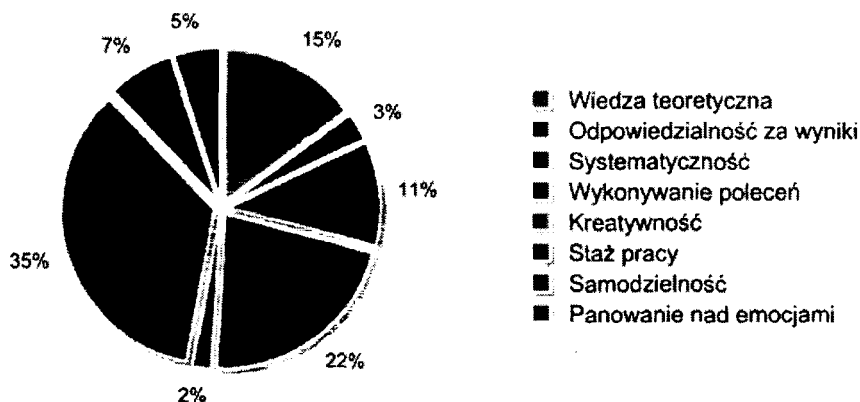
Jedynie 14% studentów stwierdziło z pełną odpowiedzialnością, iż jest w stanie zaplanować przyszłą karierę zawodową. 40% uznało, iż ma na swoją karierę tylko częściowy wpływ i nie jest w stanie zaplanować jej zgodnie z własnymi oczekiwaniami. Natomiast pozostałe 46% stwierdziło, iż w ogóle nie jest w stanie zaplanować przyszłej kariery zawodowej, gdyż nie są pewni co do określania celów i priorytetów zawodowych, które chcieliby osiągnąć.

Powyższe zobrazowanie wyników potwierdza w większości przypadków brak współczesnych wartości zawodowych – analizy i prognozowania wyników pracy, samodzielności do nabycia dodatkowej wiedzy i umiejętności oraz opracowania programu własnego rozwoju zawodowego. Cechuje to przyszłych absolwentów, jako osoby niepotrafiące określić własnej kariery zawodowej. Wyniki te dowodzą, iż istnieje pilna potrzeba zwrócenia uwagi na kształtowanie u przyszłych pracowników myślenia zawodowego, związanego z wyznaczaniem kolejnych celów i priorytetów oraz planowaniem własnej kariery zawodowej.

W takim kontekście kształcenie zawodowe musi planować zastosowanie metod projektowych zorientowanych na przyszłą działalność zawodową wobec wymagań współczesnej gospodarki rynkowej oraz orientować na indywidualne cechy osobowości pracowniczej.

Pytanie 5

Jakie są cechy osobowe potrzebne na określonym stanowisku pracy?



Największa ilość odpowiedzi dotyczyła stażu pracy, wykonywania poleceń oraz wiedzy teoretycznej, czyli wartości, które niekoniecznie muszą decydować o wartości osobowej pracownika na określonym stanowisku. Jedynie 2% studentów zwróciło uwagę na kreatywność, 7% na samodzielność w wykonywaniu zadań zawodowych i 3% na odpowiedzialność za wyniki pracy. Bardzo rzadko typowane było również panowanie nad emocjami, bo tylko 5% studentów uznało tę cechę za potrzebną.

Wynika stąd, iż większość studentów postrzega pracę według starych kategorii zawodowych i nie dostrzegają ważności współczesnych czynników motywacyjnych i wykorzystywania potencjału twórczego, jako źródła pomysłów i kreatywności osobistej.

Wnioskować można, iż przyszli pracownicy nie potrafią skojarzyć własnego potencjału osobowego z sukcesami w życiu zawodowym. Obecnie absolwenci wchodzący na rynek pracy nie zawsze orientują się w nowoczesnych trendach i prognozach rynkowych, które określają współczesnego pracownika jako profesjonalistę zdolnego do efektywnej i funkcjonalnej pracy na danym stanowisku. Jednostka taka musi stawiać sobie coraz to nowe wyzwania, by osiągać pożądane rezultaty. Osobowość taką cechuje dynamizm w działaniu, zdolność do dopasowywania się do otoczenia względem zachodzącym w nich zmian oraz wykorzystywania wewnętrznych zasobów osobowych na drodze do osiągnięcia kolejnych celów zawodowych.

Otóż analiza wyżej wymienionego daje możliwość ustalenia głównych kierunków problemowych odnośnie konceptualnych podstaw współczesnego kształcenia zawodowego. Dotyczy to: kształtowania współczesnego myślenia zawodowego, kompetencji zawodowych oraz emocjonalnej inteligencji, samodzielności osobistej w stałym rozwoju zawodowym.

We wszystkich państwach świata udoskonala się oświatę i przygotowanie kadr, wprowadzając nowe koncepcje rozwoju wiedzy i umiejętności, które uzupełniają doświadczenie wielowiekowe, nagromadzone przez pedagogikę tradycyjną. Przy tym reformowanie systemów przygotowania zawodowego realizuje się z uwzględnieniem potrzeby realnej siły

roboczej w warunkach rynku pracy, jej giętkości, kompetencyjności profesjonalnej, w celu zwiększenia możliwości przyszłych fachowców do zatrudnienia.

W większości państw reformujących układy przygotowania fachowców pojęcia kompetentności obejmują, jako minimum, następujące komponenty:

- wykonanie zobowiązań indywidualnych w ramach warsztatu pracy,
- wykonanie zobowiązań profesjonalnych wspólnych w ramach warsztatu pracy,
- zdolność znajdowania rozstrzygnięcia w sytuacjach nadzwyczajnych,
- zdolność przyjmowania odpowiedzialności wobec wyników pracy i udoskonalanie jej,
- zdolność zastosowania nawyków i wiedzy w innych warunkach, dokonując rozstrzygnięcia zadań typowych i nietypowych skomplikowanych.

Innymi słowami – „kompetentny fachowiec” powinien posiadać co najmniej trzy właściwości, a mianowicie:

- efektywność w warsztacie pracy (produktywność, jakość, adaptowanie się do zmian, wkład w osiągnięcia celów ogólnych spółki, bezpieczeństwo pracy, ochrona środowiska i inne),
- ruchliwość w ramach zakładu i ogniwa (giętkość, wieloprofilowość, samodoskonalenie, uczenie się w ramach warsztatu pracy i z oderwaniem od pracy),
- zdolność do rozwoju cech osobistych, szczegółowej wiedzy i nawyków, niezbędnych dla pracy skutecznej w ramach warsztatu pracy czy do poziomych (lub pionowych) przesunięć stanowiskowych [3].

Kształcenie zawodowe wobec współczesnych wymagań i potrzeb rynkowych opierać się powinno nie tylko na przekazywaniu wiedzy typowo teoretycznej odnośnie danej dziedziny zawodowej, ale również i na pewnych nowych elementach, które stanowią wobec wysokich wymagań rynkowych zabezpieczenie rynkowej wartości pracownika. Podstawą przekazywanych poprzez kształcenie zawodowe treści powinno być zorientowanie na wykształcenie u przyszłych pracowników kompetencji zawodowych, jako faktycznych dyspozycji do wykonywania ściśle określonych działalności zawodowych. Kompetencje bowiem, jako odpowiedzialne i twórcze wykorzystywanie własnych kwalifikacji zawodowych w konkretnych sytuacjach zawodowych, są źródłem zabezpieczenia konkurencyjnej zdolności zakładu pracy.

Niezwykle istotnym elementem osobowości pracowniczej jest również inteligencja emocjonalna, która jest zdolnością do rozpoznawania własnych i cudzych uczuć, umiejętnością kierowania własnymi emocjami i utrzymywania kontaktów z ludźmi. Takie komponenty inteligencji emocjonalnej, jak samoświadomość, panowanie nad emocjami (szczególnie tymi negatywnymi), empatia oraz budowanie pozytywnych relacji w miejscu pracy są niezwykle cenionymi zaletami osobowości pracowniczej. Umiejętność słuchania i porozumiewania się, umiejętność panowania nad sobą, wiara w siebie, twórcze reakcje na niepowodzenia i przeszkody oraz współdziałanie i praca zespołowa to niemniej ważne od teoretycznego przygotowania umiejętności. W czasach obecnych zyskały one na znaczeniu, gdyż słusznie zauważono, iż czynniki te znacznie wpływają na efektywność osiąganych przez zakłady pracy wyników. Bardzo ważnymi elementami osobowości pracowniczej

stały się również kreatywność, która jest głównym źródłem dostarczania nowych, oryginalnych pomysłów do rozwiązywania problemów nietypowych oraz planowanie własnej kariery zawodowej. Te dwie kategorie mają swe źródło w motywacji człowieka i pozwalają na aktywne i twórcze tworzenie własnych sukcesów życiowych poprzez osiągnięcie sukcesów na polu zawodowym.

Bardzo ważnym w kształtowaniu współczesnego myślenia zawodowego jest takie ukształtowanie osobowości studenta, który umie samodzielnie podejmować decyzje, jest świadomy własnej odpowiedzialności za wyniki pracy oraz jest zdolny do projektowania działalności zawodowej. Efektywnym rozwiązaniem jest zastosowanie gier zawodowych, w których studenci modelują realne funkcje zawodowe przy omawianiu konkretnych sytuacji na określonym stanowisku pracy. Kształcenie zawodowe z zastosowaniem takiej pracy dydaktycznej zapewnia wysoką efektywność rozwoju zawodowego przyszłego pracownika, gdyż pozwala mu samorealizowanie się w rzeczywistych warunkach zawodowych.

Nasze badania mogą świadczyć, że istotnymi czynnikami efektywności kształcenia zawodowego są [2]:

- odzwierciedlenie w treści kształcenia zawodowego osobliwości funkcjonalnej pracy zawodowej na określonym stanowisku na podstawie analizy standardów zawodowych, zmian wymagań rynkowych;
- kształcenie kompetencji zawodowych na podstawie kształtowania współczesnych wartości osobowości rynkowej;
- modelowanie działalności zawodowej, połączone z rozwiązywaniem realnych zadań i problemów zawodowych, co przewidyuje analizę, uogólnienie, porównanie i prognozowanie działalności zawodowej;
- samodzielne projektowanie działań zawodowych, co do rozwiązywania zadań konkretnych, nabycia dodatkowej wiedzy i umiejętności.

Dla opanowania przez fachowców współczesnej profesjonalnej wiedzy i umiejętności mogą zostać wykorzystane różne sposoby i metody, lecz najefektywniejszym jest rozwiązywanie realnych zadań i problemów zawodowych, który mają szeroki zakres zastosowania: w celu badawczym, przy wdrażaniu techniki i współczesnych technologii, w celu naukowym poprzez modelowanie kompetentności profesjonalnej.

Zdaniem A. Kondakowa, podstawowe etapy badania układu powiązane są z jego algorytmizacją i ustaleniem mechanizmów realizacji poprzedniej, obecnej i przyszłej wiedzy wraz z syntezą systematyzowanych pojęć o procesie integracyjnym, który potrzebuje algorytmu rozwiązywania problemów uporządkowanych. Przy czym algorytm rozwiązywania problemów shierarchizowanych (zadań) nie jest algorytmem w całkowitym rozumieniu, lecz składem poleceń, na podstawie, których w każdym konkretnym przypadku realizuje się własna integracyjna procedura rozwiązania problemu. Podstawowe etapy „algorytmu” integracji: strukturowanie i formułowanie kryteriów i granic; generowanie alternatyw; analiza alternatyw; powzięcie decyzji; realizacja decyzji.

Podbudowa algorytmu integracji wiedzy odgrywa dużą rolę dla integracji istniejącej i syntezy nowej wiedzy i umiejętności, efektywnego wykorzystania ich w czynnościach profesjonalnych [1, S.5-10].

Profesjonalność kształcenia przyszłego fachowca powinna realizować się na podstawie ujęcia działaniowego, które zapewnia kształtowanie fachowca jako harmonijnej osobowości, która jest w stanie twórczo rozwiązywać skomplikowane zadania produkcyjne we współczesnych społeczno-ekonomicznych warunkach.

Cechami zawodowo ukierunkowanego szkolenia są:

- ogólność fachowego przygotowania,
- wysoki stopień motywacji nauczania, aż do uzyskania końcowego wyniku działalności fachowej,
- elastyczne kierowanie naukowo-poznawczą działalnością,
- fundamentalne i fachowe ukierunkowanie teoretycznego i praktycznego przygotowania przyszłych fachowców,
- głębokie naukowe i technologiczne uzasadnienie naukowego materiału,
- odtwarzanie w naukowym procesie profesjonalnej działalności fachowca,
- odtwarzanie na wszystkich etapach przygotowania profesjonalnej kompetencji fachowca,
- wykorzystanie zadań badawczych – jako sposobu modelowania fachowej działalności,
- modelowanie fachowej kompetencji,
- fachowa współpraca,
- fachowa odpowiedzialność za końcowy wynik w warunkach produkcji,
- fachowa samodzielność przy rozwiązywaniu skomplikowanych produkcyjnych sytuacji.

Takie podejście, które zorientowane jest na realne wymogi działalności zawodowej, kształtowanie współczesnych wartości rynkowych, gwarantuje efektywną adaptację osobowości do nowych warunków pracy.

Rec. M. Frejman

Literatura

1. Kondakow A. Metodologia integracji wiedzy S-Pb.: Materiały intelektualnego klubu, 1998.
2. Łozowiecka W.T. Teoria i praktyka szkolenia zawodowego początkującego specjalisty według materiałów szkolnictwa akademickiego I-II stopnia akredytowania przetwórczych gałęzi produkcji – Monografia – Winnica LOGOS, 2001.
3. Czaban A.S. Podniesienie kompetencji profesjonalnej: tendencja prowadząca do rozwoju przygotowania roboczych kadr na etapie współczesnym/ Problemy opracowania i wprowadzania układu modułowego szkolenia zawodowego: Zb. Nauk. Prac. – Charków, 1999.