

Ewa Krause

Wychowanie jako pomoc studentom i absolwentom szkół wyższych w radzeniu sobie na współczesnym rynku pracy

Problemy Profesjologii nr 2, 93-101

2013

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.

Ewa Krause

WYCHOWANIE JAKO POMOC STUDENTOM I ABSOLWENTOM SZKÓŁ WYŻSZYCH W RADZENIU SOBIE NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

Streszczenie

Niniejszy artykuł akcentuje potrzebę realizowania w procesach edukacji i wychowania na poziomie wyższym tzw. kompetencji „miękkich” i metakompetencji, które w przeciwieństwie do szczegółowego wymiaru kompetencji uzyskiwanych przez absolwentów różnych typów i poziomów kształcenia są bardzo ważne, ponieważ powinny one charakteryzować każdego pracownika. Aby mogły być one rozwijane powinni je znać wychowawcy, którymi w przestrzeni szkoły wyższej są nauczyciele akademicy. Działanie, jakim jest wychowanie, zakłada bowiem, że wiedzą oni, jakie cechy powinny być zdobywane przez ich wychowanków – w tym przypadku studentów, aby mogli sobie radzić (w przyszłości) na współczesnym rynku pracy, który w obecnych warunkach masowego kształcenia na studiach wyższych jest rynkiem pracodawcy. Stąd też tekst przedstawia wymagania współczesnego rynku pracy/pracodawców wobec studentów i absolwentów szkół wyższych. Rozwijanie odpowiednich dyspozycji psychicznych jest niezwykle istotne z punktu widzenia ich „przydatności” zawodowej. To cechy osobowościowe, umiejętności pozazawodowe w dużym stopniu mogą decydować o sukcesie w poszukiwaniu pierwszej i kolejnych prac. Jest to zatem zadanie edukacyjno-wychowawcze.

EDUCATION AS A WAY OF UNIVERSITY STUDENTS AND GRADUATES HELPING TO MANAGE ON THE CONTEMPORARY LABOUR MARKET

Abstract

The article emphasizes the need to put into practice, in the processes of education and training, the so-called „soft” competences and metacompetences, which unlike the detailed dimension of the competences gained by graduates of various types and levels of education are very important, since they should be characteristic of all employees. If they are to be developed within the space of higher education, university teachers should be familiar with them. Educational activity assumes that they know what features their students should strive to achieve, so that (in the future) they will be able to manage on the contemporary labour market, which, in today’s conditions of mass higher education, is the employer’s market. Therefore, the text presents the requirements of the contemporary labour/employer’s market set for university students and graduates. Developing appropriate psychological predispositions is of paramount importance from the point of view of occupational „suitability”. It is personality features and non-professional skills that can, to a greater extent, decide the success in finding the first and further jobs. Thus, it is an educational task.

Inspirację do napisania niniejszego artykułu stanowiły wnioski z debaty zorganizowanej w ramach projektu „Akademickie Mazowsze 2030”¹, z których wynika, że idealny absolwent uczelni, według pracodawców, to osoba wykazująca inicjatywę, gotowa do dalszej nauki, samodzielna oraz dobrze wychowana. Są to cechy, które zdaniem pracodawców zapowiadają dobrego pracownika. Wymagania wobec absolwenta szkoły wyższej, które będą obowiązywały w 2016 roku (zatem dotyczą one w chwili obecnej studentów) to: innowacyjność, elastyczność, asertywność, samodzielność, wychodzenie poza schemat, posiadanie wiedzy z różnych dziedzin, gotowość do dalszej nauki, szczerość. We wspomnianej debacie przedstawiciele firm podkreślali, że wiedzy specjalistycznej absolwenci sami szybko i łatwo mogą się nauczyć. Kluczowymi czynnikami są raczej cechy osobowościowe, ponieważ to one promują (bądź nie) absolwenta. Wyniki debaty zaprzeczają więc stereotypowym opiniom na temat oczekiwań rynku pracy w stosunku do młodych ludzi².

Powszechnie panuje przekonanie o proporcjonalnej zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a szansami na rynku pracy i znalezieniem satysfakcjonującego zatrudnienia, (pod względem stanowiska, warunków pracy, wysokości wynagrodzenia). Według takiego podejścia dobre wykształcenie daje większe szanse i możliwości na znalezienie pracy. Paweł Rydzewski i Renata Maciejewska wskazują, że „przekonanie o roli dobrego wykształcenia jako większej szansy na rynku pracy doprowadziło do wzrostu aspiracji edukacyjnych i podejmowania nauki na poziomie wyższym”³.

Studenci stanowią znaczącą pod względem liczebności grupę, która w ostatnich latach gwałtownie się rozrosła, choć można zaobserwować zmniejszającą się ich liczbę to jednak występuje trend wzrostowy poziomu skolaryzacji (brutto z 12,9% w roku akademickim 1990/1991 do 53,1% w roku akademickim 2011/2012, a netto – odpowiednio z 9,8% do 40,6%)⁴. W ostatnich latach liczba osób kończących uczelnie ulega zatem systematycznie zwiększeniu. W związku z tym na rynek pracy trafia coraz więcej absolwentów szkół wyższych. Tym samym wzrasta udział osób z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie bezrobotnych⁵. W obecnych warunkach masowego kształcenia na studiach wyższych dla nowo promowanych absolwentów uczelni rynek pracy jest rynkiem pracodawcy⁶.

Absolwenci, w tym absolwenci szkół wyższych stanowią szczególną grupą na współczesnym rynku pracy. Jest to spowodowane powszechnością i specyfiką bezrobocia w tej zbiorowości oraz faktem, że pierwsze kontakty młodego człowieka kończącego szkołę z rynkiem

¹ „Akademickie Mazowsze 2030” to projekt mający na celu dostosowanie kierunków kształcenia, modeli organizacji szkół wyższych oraz profilu absolwenta do rzeczywistych potrzeb rynku pracy (foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza).

² *Absolwent idealny – wiemy kto znajdzie pracę*, Informacja Prasowa, Warszawa 05.07.2011, [w:] www.akademickiemazowsze2030.pl.

³ P. Rydzewski, R. Maciejewska, *Bezrobotni absolwenci wyższych uczelni w województwie lubelskim. Identyfikacja barier startu zawodowego*, Lublin 2013, s. 3, [w:] http://wspa.ck.pl/files/LP-raport_koncowy_PR_RM%2016.01.13-MS.pdf.

⁴ *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 28.

⁵ P. Rydzewski, R. Maciejewska, *op. cit.*, s. 3.

⁶ *Ibidem*, s. 54.

pracy są trudne i bywają skomplikowane. Zdaniem Jarosława Poteralskiego „wynika to w dużej mierze z tego, że wyobrażenia młodych ludzi o rynku pracy zupełnie nie znajdują pokrycia w praktyce. Ponadto ewolucja współczesnego rynku pracy stawia przed młodymi ludźmi szczególne wyzwania, którym należy sprostać, by znaleźć zatrudnienie i realizować się w pracy zawodowej”⁷. Absolwenci szkół wyższych spotykają się z różnymi sytuacjami. Z jednej strony ich wykształcenie jest za wysokie do podjęcia określonego rodzaju pracy (np. w magazynie). Pracodawcy niechętnie zatrudniają takie osoby w obawie przed tym, że pomimo zatrudnienia nadal poszukiwać będą innej, odpowiadającej ich kwalifikacjom pracy albo też będą żądać wyższego wynagrodzenia i umożliwienia im dalszego rozwoju zawodowego. Drugim niepokojącym zjawiskiem związanym z zatrudnianiem absolwentów uczelni jest fakt przydzielania im tylko prac prostych, gdzie ich kwalifikacje zawodowe nie mają zasadniczego wpływu na zajmowane przez nich stanowiska. Prace te mają zazwyczaj charakter tymczasowy. Pracodawcy nie stawiają specjalnych wymagań, co do kwalifikacji absolwentów. Często jednak w trakcie zatrudnienia umiejętności wyniesione ze studiów okazują się bardzo pomocne (praca zespołowa, dobra komunikacja, organizacja czasu i pracy)⁸. Stąd też coraz częściej ważniejsze niż kierunkowe wykształcenie jest posiadanie cech zgodnych z oczekiwaniami pracodawcy. Dyspozycjami osobowościowymi zatem a nie umiejętnościami zawodowymi czy specjalistyczną wiedzą absolwenci przekonują pracodawców. W radzeniu sobie studentom i absolwentom szkół wyższych na współczesnym rynku pracy może więc pomóc wychowanie. Jak słusznie podkreśla Wolfgang Brezinka „bez względu na to czy jest ono (wychowanie – dop. E.K.) łatwe, czy trudne, dobre wychowanie będzie konieczne, jak długo będą rodzić się dzieci. Bez pomocy ze strony wychowania nie można przekroczyć ogromnej przepaści, która rozciąga się między bezbronnym stanem niemowlęctwa a duchową kulturą osoby dorosłej, samodzielnej i zdolnej do tworzenia wspólnoty”⁹.

Szeroko rozumiane wychowanie, jak podkreśla Ewa Kubiak-Szymborska, „staje wobec wielu dylematów współczesnego człowieka związanych z jego aktywnością (głównie zawodową), takich jak m.in. wybory i decyzje edukacyjno-zawodowe, planowanie kariery, radzenie sobie na coraz bardziej złożonym rynku pracy, w tym radzenie sobie z sytuacjami kiedy człowiek może i chce pracować, a nie zawsze jest mu to dane, bycie profesjonalistą potrafiącym współpracować z innymi w sieciach i konsorcjach, godzenie ról pracowniczych i rodzicielskich, przeciwdziałanie dysfunkcyjnym zachowaniom przyszłych pracowników, itp.”¹⁰, którymi są studenci. Wychowanie w przestrzeni szkoły wyższej jest zatem nadal aktualnym i potrzebnym zadaniem.

⁷ J. Poteralski, *Absolwent w obliczu współczesnego rynku pracy. Potrzeba ciągłego dostosowywania się do zmian na rynku pracy w kontekście bezrobocia absolwentów*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 367, Prace Katedry Mikroekonomii 2003, nr 8, s. 86.

⁸ P. Rydzewski, R. Maciejewska, *op. cit.*, s. 59.

⁹ W. Brezinka, *Wychowanie i pedagogika w dobie przemian kulturowych*, Wyd. WAM, Kraków 2005, s. 65.

¹⁰ E. Kubiak-Szymborska, *Wychowanie ku pracy, czyli o nieobecnych w dyskursie pedagogicznym*, niepublikowany artykuł wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej *Między wychowaniem a karierą zawodową*, Lublin 18.10.2012.

W propozycji W. Brezinki wychowanie rozumiane jako działanie, które ma charakter społeczny, jest skierowane na dyspozycje psychiczne/cechy osobowości innych ludzi, zmierza do ukształtowania zamiany lub utrzymania danych dyspozycji (bądź też zapobiegania im). Jest to działanie polegające również na próbowaniu dokonania określonych zmian lub utrzymaniu danego stanu czyichś dyspozycji psychicznych. Obiektem (adresatem) wychowania może być człowiek w każdym wieku życia¹¹. Zmiany osobowościowe studentów – przyszłych pracowników wynikają m.in. z oddziaływania środowiska uczelni, w której studiuje.

W kontekście podejmowanej problematyki istotne jest „wychowanie ku pracy”, które akcentuje E. Kubiak-Szyborska. Zwrot ten stanowi, według przywołanej autorki, „pewną analogię nawiązującą do opracowań akcentujących sferę wartości w powiązaniu z procesami wychowawczymi, poprzez które wychowywany podmiot (również wychowujący) może zmierzać ku urzeczywistnianiu owych wartości w swoim codziennym życiu. Wychowanie ku pracy może być rozumiane jako złożony, spójny układ (system) działań wychowawczych podejmowanych przez grupy, instytucje, organizacje i stowarzyszenia, których intencją jest wspieranie i wspomaganie dzieci, młodzieży i dorosłych w zrozumieniu bytu społecznego jakim jest praca, jej roli w życiu każdego człowieka, w profesjonalnym przygotowaniu się do podejmowania pracy, kreatywnym i twórczym jej wykonywaniu, w radzeniu sobie z wyzwaniami współczesnego rynku pracy, pojawiającymi się szansami, ale też i barierami związanymi z pracą, w czerpaniu osobistej satysfakcji i zadowolenia z faktu służenia poprzez pracę innym ludziom, ale też czerpania korzyści z dóbr i usług przez nich wytwarzanych. Takie ujmowanie wychowania ku pracy dostrzega nie tylko wartość pracy jako specyficznego środka wychowawczego (wychowanie przez pracę), ale także całego procesu przygotowania do pracy (wychowanie do pracy) a ponadto obejmuje swoim zakresem wiele innych aspektów relacji: człowiek – praca. Relacja ta jest złożona a proces wychowania ku pracy długotrwały i wieloaspektowy”¹².

W tym miejscu można zadać pytania, o to jak to działanie, jakim jest wychowanie ku pracy, realizuje szkoła wyższa?, w jaki sposób jest ona w stanie rozwijać wymienione w przywołanej debacie dyspozycje osobowościowe pozwalające studentom, przyszłym absolwentom uczelni, radzić sobie na współczesnym rynku pracy? oraz jakie kompetencje powinny być wspierane i wspomagane w procesach edukacji i wychowania na poziomie wyższym, tak aby im to ułatwić?

By móc próbować odpowiedzieć na te pytania w pierwszej kolejności należy przedstawić kompetencje potrzebne młodym ludziom do radzenia sobie na współczesnym rynku pracy, które są spójne z wcześniej wymienionymi (w debacie) wymaganiami wobec absolwentów uczelni. Działanie, jakim jest wychowanie, zakłada, że wychowawcy, którymi w przestrzeni szkoły wyższej niewątpliwie są nauczyciele akademicy, wiedzą, jakie cechy powinny być

¹¹ H. Muszyński, *Wokół definicji wychowania*, [w:] O wychowaniu i jego antynomiach, wybór tekstów i opracowanie E. Kubiak-Szyborska, D. Zając, Wyd. WERS, Bydgoszcz 2008, s. 19-20.

¹² E. Kubiak-Szyborska, *Wychowanie ku pracy...*, *op. cit.*

zdobywane przez ich wychowanków – w tym przypadku studentów. „Potrafią określić, jaka wiedza i umiejętności, jakie zdolności, koncepcje i postawy tworzą ideał dzielności życiowej w danej epoce”¹³, jakie są wymagania współczesnego rynku pracy.

Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych można podzielić na dwie główne kategorie: „wymagania twarde” – odnoszące się do kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia oraz „wymagania miękkie” – dotyczące predyspozycji osobowościowych, umiejętności interpersonalnych oraz ogólnego nastawienia do pracy¹⁴. Renata Maciejewska na podstawie badań dotyczących oczekiwań pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych stworzyła listę 10 kompetencji i kwalifikacji ocenianych jako najbardziej pożądane z punktu widzenia pracodawcy. Są to: 1) efektywna komunikacja, 2) znajomość języków obcych, 3) otwartość na uczenie się i stały rozwój, 4) zaangażowanie, 5) praca w zespole, 6) umiejętność określania i uzasadniania priorytetów, 7) etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu, 8) odpowiedzialność, 9) umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem, 10) elastyczność i zdolność do adaptacji¹⁵. Z przeprowadzonego badania wynika, że dla pracodawców od tzw. wiedzy twardej – zawodowej, ważniejsze są kompetencje miękkie.

Wcześniejsze badania predyspozycji absolwentów do przyszłej kariery zawodowej i oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, wskazywały już na rosnącą rolę tak zwanych umiejętności pozazawodowych¹⁶. Kompetencje miękkie nie są jednak mocną stroną studentów i nowo promowanych absolwentów uczelni, którzy należą do tzw. Pokolenia Y^{17*}. Mają oni problem z pracą w grupie, stanowią bowiem zbiór indywidualności¹⁸. Osoby wchodzące w dorosłe życie najtrafniej nazwała Joel Stein w tygodniku „Time” jako Pokolenie Ja Ja Ja. Badacze dodają, że są to hedoniści, materialiści, egoiści i, że tacy sami są na całym świecie¹⁹. Problem polega też na tym, że zdaniem pracodawców, absolwenci znacznie wyżej cenią kompetencje twarde, marginalizując miękkie. Taka sytuacja w ich opinii jest konsekwencją

¹³ W. Brezinka, *Wychowanie i pedagogika ...*, op. cit., s. 63-64.

¹⁴ P. Rydzewski, R. Maciejewska, op. cit., s. 56.

¹⁵ R. Maciejewska, *Bezrobotni absolwenci wyższych uczelni w województwie lubelskim w opinii pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy. Raport z badań*, Lublin 2013, s. 10, [w:] http://wsipa.ck.pl/files/LP-raport_czastkowy_RM_16.01.13-MS.pdf.

¹⁶ J. Poteralski, *Absolwent w obliczu ...*, op. cit. s. 91.

¹⁷ Badacze różnie nazywają pokolenia ludzi urodzonych między 1980 a 2000 r.: Digital Natives, Cyfrowi, Pokolenie I-poda, Pokolenie I-phone’a, Pokolenie Milenium, Milenialsi, Pokolenie Kłapek, Kłapki czy Pokolenie Dłaczego. Wśród nich wyróżniają jeszcze Pokolenie Y – to osoby urodzone do 1995 r. (należą zatem do nich w dużej mierze obecni studenci i nowo promowani absolwenci uczelni) i Pokolenie Z – osoby urodzone po 1996 r. [*Pokolenie egoistów i hedonistów*, Newsweek, 27.05.2013].

*Badacze różnie nazywają pokolenia ludzi urodzonych między 1980 a 2000 r.: Digital Natives, Cyfrowi, Pokolenie I-poda, Pokolenie I-phone’a, Pokolenie Milenium, Milenialsi, Pokolenie Kłapek, Kłapki czy Pokolenie Dłaczego. Wśród nich wyróżniają jeszcze Pokolenie Y – to osoby urodzone do 1995 r. (należą zatem do nich w dużej mierze obecni studenci i nowo promowani absolwenci uczelni) i Pokolenie Z – osoby urodzone po 1996 r. [*Pokolenie egoistów i hedonistów*, Newsweek, 27.05.2013].

¹⁸ A. Fiedorowicz, M. Rachid-Chehab, *7 grzechów głównych młodych pracowników*, Coaching nr 5, Warszawa 2012, [w:] <http://coaching.focus.pl/2012/12/03/7-grzechow-grzechow-glownych-mlodych-pracownikow/>.

¹⁹ *Pokolenie egoistów i hedonistów*, Newsweek, 27.05.2013, [w:] <http://wiadomosci.onet.pl/kraj/newsweek-pokolenie-egoistow-i-hedonistow,1,5526156,wiadomosc.html>.

przestarzałych form kształcenia, mało innowacyjnej i kreatywnej kadry naukowej, a także programów studiów nie konsultowanych ze środowiskiem biznesu²⁰.

W kontekście podjętej problematyki można również nawiązać do metakompetencji, które w przeciwieństwie do szczegółowego wymiaru kompetencji uzyskiwanych przez absolwentów różnych typów i poziomów kształcenia są niezwykle ważne. Powinny one bowiem charakteryzować każdego pracownika (niezależnie od tego do jakiej profesji w sensie szczegółowym został przygotowany). Za przygotowanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów w określonych dziedzinach odpowiedzialna jest w istotnym stopniu szkoła wyższa. Ważne jest to, by kształcąc profesjonalistów wspomagać ich w zdobywaniu m.in. umiejętności radzenia sobie na współczesnym rynku pracy.

Metakompetencje ujmowane są przez współczesnych badaczy wielorako. Mateusz Sabat w opracowaniu „Jakimi kompetencjami Polacy mogą zwyciężać w XXI wieku?” wymienia metakompetencje, które mogą się przyczynić do sukcesu jednostki i społeczeństwa i pozwolą jednostkom „w całej ich wolności, rozwijać się i tworzyć dobrobyt społeczny”²¹. Wśród nich najistotniejsze to:

- 1) znajomość kontekstów kulturowych (która związana jest z umiejętnością poruszania się po świecie sztuki, muzyki, literatury niezależnie od tego w jakim szczegółowym zakresie jest się profesjonalistą);
- 2) znajomość zasad funkcjonowania demokracji i wolnego rynku (by móc oszacować trafnie mechanizmy rządzące życiem politycznym, gospodarczym i społecznym);
- 3) współpraca (oraz współdziałanie oparte na zaufaniu i otwartości);
- 4) aktywność (ujawniająca się w działalności publicznej i społecznej);
- 5) wystąpienia publiczne i komunikacja (połączone ze zdolnością argumentacji, przekonywania, prezentacji i obrony własnego stanowiska, przebijania się z własnym przekazem do innych członków społeczności);
- 6) elastyczność (polegająca na umiejętności dostosowywania się do zmiennych warunków i szukania nieszablonowych rozwiązań oraz łączenia wiedzy z różnych dziedzin);
- 7) wykorzystanie technologii komputerowych (w procesach podejmowania decyzji i realizacji zadań);
- 8) zarządzanie informacją (związane z umiejętnością szybkiego wyszukiwania informacji i wykorzystywania ich w wykonywanej pracy);
- 9) otwartość kulturowa (połączona z otwartością na inność, wielokulturowość, tolerancję);
- 10) świadomość zasad zdrowego trybu życia (wyróżniająca się dbałością o jakość tego życia w różnych jego wymiarach: fizycznym, psychicznym, emocjonalnym)²².

²⁰ R. Maciejewska, *op. cit.*, s. 10-11.

²¹ M. Sabat, *Jakimi kompetencjami Polacy mogą zwyciężać w XXI wieku?*, [w:] *Kompetencje dla rozwoju. Głos polskich think tanków*, J. Szomburg (red.), Wolność i Solidarność nr 37, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011, s. 43.

²² *Ibidem*, s. 44-46.

M. Sabat wskazuje, że „wyposażeni w zestaw tych 10 kompetencji, jako jednostki i społeczeństwo będziemy w stanie stawić czoła problemom przyszłości”²³. Powinny one być wzmacniane przez państwo, przez „system edukacyjny, który będzie zawsze otwierał kolejne możliwości, a nie stawiał bariery”²⁴, by jego obywatele mogli „zwyciężać na globalnym rynku”²⁵, w tym na współczesnym rynku pracy.

Przedstawiona lista metakompetencji jest spójna z podobną listą wypracowaną w skali międzynarodowej przez amerykańskie organizacje: *Partnerstwo na rzecz Umiejętności XXI Wieku* i *Narodową Radę ds. Studiów Społecznych*. Wyszczególnione przez te gremia kompetencje to: kreatywność i innowacyjność; krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów; komunikowanie; kolaboracja (w rozumieniu współpracy w ramach grupy/społeczności); alfabetyzm informacyjny (umiejętność wyszukiwania, analizowania i zarządzania informacją); alfabetyzm medialny (umiejętność korzystania z cyfrowych mediów); sprawność posługiwania się narzędziami technologii informacyjno-komunikacyjnej (ICT); elastyczność i adaptacyjność (umiejętność dostosowywania się do zmieniających się warunków); inicjatywa i samodecydowanie o swoim życiu; umiejętność funkcjonowania w zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku; produktywność; umiejętności liderские i odpowiedzialność²⁶.

Aby jednak wymienione metakompetencje mogły być realizowane w procesach edukacji i wychowania na poziomie wyższym, studenci muszą ich doświadczać ze strony uczelni. Jeżeli tak będzie to dopiero będzie można mówić o rozwijaniu określonych dyspozycji osobowościowych ułatwiających radzenie sobie studentom, przyszłym absolwentom uczelni, na współczesnym rynku pracy. Tym samym również szkoła wyższa będzie mogła wychowywać ku pracy. Z pewnością pomocne będzie także tzw. dobre wychowanie, które akcentowane jest w przywołanej debacie.

Termin „dobre wychowanie” używa się w codziennym języku zamiennie z terminami „dobre maniere”, „dobre obyczaje”, *savoir vivre* czy *bon ton*. Odnosi się on równocześnie do dwóch zjawisk – pewnego procesu, zespołu zabiegów, którym człowiek jest poddawany oraz określonego efektu, który pojawia się w wyposażeniu wewnętrznym człowieka, a co za tym idzie również w jego zewnętrznych zachowaniach. Ci, którzy mówią o dobrym wychowaniu jako swego rodzaju synonimie *savoir vivre* mają na myśli to drugie. Jest to termin potoczny, który odwołuje się do najbardziej ogólnego rozumienia terminu „wychowanie” i określając je jako „dobre” tym samym sugeruje, że, gdy przebiega ono bez odwołania się do *savoir vivre*, jest złe. Znaczenie tego terminu można jednak też ująć w perspektywie bardziej „profesjonalnej” rozumiejąc wychowanie jako proces złożony z elementów intelektualnych i woli-

²³ *Ibidem*, s. 46.

²⁴ *Ibidem*, s. 47.

²⁵ *Ibidem*, s. 43.

²⁶ Zob. M. Polak, *Mapa społecznych umiejętności XXI wieku*, 11.11. 2008, [w:] <http://www.edunews.pl/system-edukacji/522-mapa-spoecznych-umiejtnosci-xxi-wieku>; zob. też: J. Szomburg, *Metakompetencje dla rozwoju – o tym warto dyskutować*, [w:] *Kompetencje dla rozwoju. Głos polskich think tanków*, J. Szomburg (red.), Gdańsk 2011, s. 8.

nych, z nabywania wiedzy, wykształcenia i pracy nad charakterem, cechami osobowości. Jeśli więc rozumieć *savoir vivre* jako dobre wychowanie (całościowe i skuteczne) to można mieć na myśli pewien stan intelektu i woli człowieka, który polega na dysponowaniu określoną „światową” wiedzą dotyczącą życia towarzyskiego i szerzej zbiorowego, publicznego oraz na posiadaniu zespołu określonych umiejętności i zdolności; stan, który został uzyskany w wyniku wieloletniego procesu wychowania przebiegającego od najwcześniejszych lat dziecięcych²⁷. Studenci i nowo promowani absolwenci szkół wyższych przeważnie nie są jednak uczeni w szkole czy na studiach *savoir vivre*’u. Należąc do pokolenia Y zyskują miano „klapkowców”, ponieważ do uczelni czy pracy przychodzą w klapkach i nieodpowiednio ubrani. Nie wiedzą też jak zachowywać się w określonych sytuacjach i to co nagminnie jest popełniane jak formułować (formalne, służbowe) e-maile. Często też nie dostrzegają różnicy między asertywnością a agresją²⁸.

Według Andrzeja Kuśmierczyka „dobre wychowanie to wiatyk na drogę, który otrzymujemy od naszych wszystkich wychowawców. To zsumowany i przetworzony w spójną całość ślad wpływu rodziców, nauczycieli, idoli i innych osób znaczących. (...) Dobre wychowanie daje człowiekowi liczne umiejętności”. Autor wymienia m.in. takie umiejętności jak: przeżywanie i okazywanie uczuć, które jest koniecznym warunkiem autentycznych relacji z ludźmi, przyjmowanie porażek i sukcesów. „Dobre wychowanie to autentyczność, spójność w myśleniu, uczuciach i w działaniu. (...) Bycie spójnym wzbudza zaufanie otoczenia i pozwala tworzyć relacje oparte na wzajemnej życzliwości”²⁹. To specyficzne ucywilizowanie i ukulturalnienie człowieka będące efektem dokonywanych na nim przez otoczenie zabiegów. Ucywilizowanie to i ukulturalnienie nie jest oczywiście odrzucone przez tego, który został mu poddany. Może być jednak przyjęte i wypełnione na wiele sposobów. Dobre wychowanie ujęte jako proces, jako zespół zabiegów powiedzie się w takim stopniu w jakim zezwoli na to, w istocie, ten, kto jest im poddany³⁰. Irena Gumowska w „ABC dobrego wychowania” wskazuje, że „obcowanie z ludźmi nakłada wiele obowiązków, przeważnie zresztą przyjemnych. Otoczenie nas urabia i my urabiamy nasze otoczenie; wzajemnie dostosowujemy się do siebie. W tym współżyciu zaś, (...), zasadą postępowania jest wzgląd na innych. To jest właśnie tajemnica dobrego wychowania”³¹. Potrzebne jest zatem współdziałanie wszystkich podmiotów w przestrzeni szkoły wyższej.

Podsumowując posiadanie odpowiednich cech osobowościowych, umiejętności pozawodowych jest niezwykle istotne z punktu widzenia „przydatności” zawodowej studentów i absolwentów szkół wyższych czy ogólnie – kandydatów na różne stanowiska pracy. W du-

²⁷ S. Krajski, *Savoir vivre jako sztuka życia: filozofia savoir vivre*, Warszawa 2007, [w:] <http://www.savoir-vivre.com.pl/?savoir-vivre-jako-dobre-wychowanie>, 180.

²⁸ A. Fiedorowicz, M. Rachid-Chehab, *7 grzechów głównych...*, *op. cit.*

²⁹ A. Kuśmierczyk, *Dobre wychowanie*, 21.12.2006, [w:] <http://www.psychologia-lodz.pl/Dobre-wychowanie.html>.

³⁰ S. Krajski, *Savoir vivre jako sztuka życia ...*, *op. cit.*

³¹ *Ibidem*.

żym stopniu mogą one decydować o sukcesie w poszukiwaniu pierwszej i kolejnych prac. Stąd też wymienione kompetencje „miękkie” i metakompetencje powinny być rozwijane w procesach edukacji i wychowania na poziomie wyższym nie zapominając przy tym o nauce *savoir vivre* 'u. Dobre wychowanie to bowiem „nie konwenans, ale umiejętność odpowiedniego zachowania się w każdej sytuacji”³². Jest to niewątpliwie potrzebne w życiu, w tym radzeniu sobie na współczesnym rynku pracy.

Bibliografia

- Absolwent idealny – wiemy kto znajdzie pracę*, Informacja Prasowa, Warszawa 05.07.2011, [w:] www.akademickiemazowsze2030.pl.
- Brezinka W., *Wychowanie i pedagogika w dobie przemian kulturowych*, Wyd. WAM, Kraków 2005.
- Fiedorowicz A., Rachid-Chehab M., *7 grzechów głównych młodych pracowników*, Coaching nr 5, Warszawa 2012, [w:] <http://coaching.focus.pl/2012/12/03/7-grzechow-grzechow-glownych-mlodych-pracownikow/>.
- Hojnacka K., *Kodeks towarzyski*, Wydanie oparte na ed. A. Krzyckiego z 1939.
- Krajski S., *Savoir vivre jako sztuka życia: filozofia savoir vivre*, Warszawa 2007, [w:] <http://www.savoir-vivre.com.pl/?savoir-vivre-jako-dobre-wychowanie,180>.
- Kubiak-Szyborska E., *Wychowanie ku pracy, czyli o nieobecnych w dyskursie pedagogicznym*, niepublikowany artykuł wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej *Między wychowaniem a karierą zawodową*, Lublin 18.10.2012.
- Kuśmierczyk A., *Dobre wychowanie*, 21.12.2006, [w] <http://www.psychologia-lodz.pl/Dobre-wychowanie.html>.
- Maciejewska R., *Bezrobotni absolwenci wyższych uczelni w województwie lubelskim w opinii pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy. Raport z badań*, Lublin 2013, [w:] http://wspace.pl/files/LP-raport_czastkowy_RM_16.01.13-MS.pdf.
- Muszyński H., *Wokół definicji wychowania*, [w:] *O wychowaniu i jego antynomiach*, wybór tekstów i opracowanie Kubiak-Szyborska E., Zajac D., Wyd. WERS, Bydgoszcz 2008.
- Pokolenie egoistów i hedonistów*, Newsweek, 27.05.2013, [w:] <http://wiadomosci.onet.pl/kraj/newsweek-pokolenie-egoistow-i-hedonistow,15526156,wiadomosc.html>.
- Polak M., *Mapa społecznych umiejętności XXI wieku*, 11.11.2008, [w:] <http://www.edunews.pl/system-edukacji/522-mapa-spoecznych-umiejtnosci-xxi-wieku>.
- Poterański J., *Absolwent w obliczu współczesnego rynku pracy. Potrzeba ciągłego dostosowywania się do zmian na rynku pracy w kontekście bezrobocia absolwentów*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 367, Prace Katedry Mikroekonomii nr 8 2003.
- Rydzewski P., Maciejewska R., *Bezrobotni absolwenci wyższych uczelni w województwie lubelskim. Identyfikacja barier startu zawodowego*, Lublin 2013, [w:] http://wspace.pl/files/LP-raport_koncowy_PR_RM%2016.01.13-MS.pdf.
- Sabat M., *Jakimi kompetencjami Polacy mogą zwyciężać w XXI wieku?*, [w:] *Kompetencje dla rozwoju. Głos polskich think tanków*, Szomburg J. (red.), Wolność i Solidarność nr 37, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.
- Szomburg J., *Metakompetencje dla rozwoju – o tym warto dyskutować*, [w:] *Kompetencje dla rozwoju. Głos polskich think tanków*, Szomburg J. (red.), Wolność i Solidarność nr 37, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011.

³² K. Hojnacka, *Kodeks towarzyski*, Wydanie oparte na ed. A. Krzyckiego z 1939 r., s. 6-7.