

## Rola szkolnego doradcy zawodowego we wprowadzaniu ucznia na rynek pracy

Wprowadzanie na rynek pracy może rozpocząć się po pierwszej utracie pracy – gdy człowiek przepracował wiele lat w jednej firmie i jego stosunek pracy zostaje rozwiązany – musi on wówczas, często po raz pierwszy, skonfrontować się ze współczesnym rynkiem pracy. To doświadczenie może okazać się niezwykle trudne.

Wprowadzanie na rynek pracy może i powinno mieć jednak miejsce dużo wcześniej – w liceum, gimnazjum, a nawet w szkole podstawowej. Wprowadzanie na rynek pracy może wreszcie rozpoczynać się już na etapie edukacji przedszkolnej.

Zrozumiałym jest, że każdy z etapów edukacji wymaga podejmowania przez doradcę zawodowego innego rodzaju działań. Zrozumiałe mogą też być pojawiające się wątpliwości – czy rzeczywiście konieczne i sensowne jest przygotowywanie dzieci do radzenia sobie na rynku pracy na tak wczesnych etapach ich rozwoju?

By szukać odpowiedzi na powyższe pytanie, warto przyjrzeć się kontekstowi, w jakim zanurzone są współczesne organizacje – potencjalni pracodawcy, warto podjąć próbę oszacowania, co charakteryzuje dzisiejszą rzeczywistość, jak można ją opisać, jakie znaleźć punkty stałe?

Zadanie nie wydaje się proste. Szczegółowa analiza tego zagadnienia byłaby z pewnością bardzo obszerna. Poza tym, mogłaby okazać się prawdziwa tylko dla pewnych obszarów rzeczywistości, a do innych nie przystawać, mogłaby w końcu okazać się aktualna tylko przez krótki czas. Wynika to z faktu, iż otoczenie dzisiejszych organizacji jest niezwykle turbulentne. Tendencje i siły, które obecnie pojawiają się w nim, nigdy dotąd nie ujawniały się w takim natężeniu i takiej zmienności. Dlatego też stworzenie wiarygodnej charakterystyki, a tym bardziej określenie stałych punktów odniesienia, jest niezwykle utrudnione. Jedyną stałą właściwością naszych czasów jest wszechobecna zmienność. Zmienia się zakres niezbędnych kompetencji oczekiwanych od pracownika, wiedza jaką powinien dysponować, zakres jego autonomii, samodzielności. Zmieniający się rynek pracy wymusza od przyszłych pracowników przyjęcie „postawy czujności” i ciągłej aktywności. Jednak tempo, głębokość i wieloaspektowość zmian znacznie utrudnia, a nawet uniemożliwia ich śledzenie.

---

<sup>1</sup> Anetta Pereświat-Sołtan, dr, starszy wykładowca w Centrum Edukacji Nauczycielskiej Uniwersytetu Wrocławskiego.

Wydaje się zatem, że skutecznym sposobem radzenia sobie z sytuacją tak wielkiej różnorodności i ciągłej zmienności, z rzeczywistością pozbawioną struktury, jest kształtowanie umiejętności „orientowania się” w świecie. Kategorię tę wprowadza Rutkowiak (1995), podkreślając, że kompetencja ta pozwala na postrzeganie świata w sposób zarysowy, ujmujący wiele wątków jednocześnie i wyodrębnianie **aktualnych**, kluczowych punktów. Orientowanie się w świecie jest z założenia niedokonane, wymaga od podmiotu nieprzerwanej aktywności, czujności, gotowości na podejmowanie ryzyka i konfrontowanie się z trudnościami. Ta umiejętność pozwala na zbudowanie pewnej wizji, mapy określonego fragmentu rzeczywistości.

Wydaje się zatem, że orientowanie się w świecie jest umiejętnością, w którą powinniśmy wyposażać człowieka, który ma dobrze funkcjonować we współczesnej rzeczywistości. By jednak było to możliwe, człowiek ten musi najpierw orientować się w **samym sobie**. Zdać sobie sprawę z zasobów własnych możliwości, ograniczeń, zdolności, którymi owe ograniczenia może pokonywać, zainteresowań i szans ich rozwoju. I właśnie kształtowanie tego rodzaju orientacji może być ważnym celem nauczycieli w roli doradców zawodowych na pierwszych etapach edukacji dziecka.

Wprowadzanie ucznia na rynek można traktować dwuetapowo. Pierwszy etap powinien koncentrować się właśnie na wspomaganie autopoznania dziecka, czyli kształtowania adekwatnej samooceny, autorefleksji oraz rozpoznaniu własnych zasobów. Działania realizujące takie cele mogą być podejmowane już właśnie w okresie edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej. Takie działania są podejmowane, choć nie zawsze świadomie, w dobrze funkcjonujących rodzinach, w których dziecko doświadcza zdrowych, wspierających jego rozwój, relacji. Często jednak zdarza się, że rodziny nie spełniają tych warunków. Przyczyn tego zjawiska jest z pewnością wiele. Istotne znaczenie ma niewątpliwie owa, charakterystyczna dla naszych czasów zmienność, która u osób dorosłych jest najczęściej źródłem poczucia braku pewności. Niepewność wiąże się zwykle z niestabilną sytuacją ekonomiczną rodziny, ale przenika także i dotyka innych ważnych poziomów funkcjonowania jednostki – jej sfery wartości, rozumienia świata, własnej tożsamości i sposobów radzenia sobie we współczesnej rzeczywistości. Wysiłek wkładany w utrzymanie pracy, a co za tym idzie w utrzymanie rodziny, często – paradoksalnie – osłabia więzi rodzinne, a dzieciom utrudnia możliwość budowania wewnętrznego poczucia bezpieczeństwa i adekwatnego obrazu własnej osoby.

Dlatego też sądzę, że to właśnie nauczyciele w roli doradcy zawodowego, „świadomi przewodnicy”, powinni wspomagać autopoznanie dziecka we wczesnym okresie jego rozwoju. Do pierwszego etapu wprowadzania dziecka na rynek pracy włączyć należy także kształtowanie poczucia wpływu na własne życie oraz, co niezwykle istotne we współczesnym kontekście: budowanie postawy otwartości i gotowości na zmianę.

Gdy dziecko ukształtuje wyżej wspomniane umiejętności, czyli nabędzie już podstawową kompetencję orientowania się w samym sobie, jest gotowe by przejść do kolejnego, drugiego etapu. Okres nauki w gimnazjum wydaje się być odpowiednim na podejmowanie wstępnych działań mających na celu wyposa-

nie dziecka w narzędzia wspomagające skuteczne poruszanie się po rynku pracy. Na tym etapie nauki uczniowie zapoznają się zwykle z dokumentami aplikacyjnymi i sposobami ich sporządzania. Poza tym jest to czas, kiedy doradcy zawodowi powinni zadbać, by ich podopieczni mieli możliwość poznać także techniki autoprezentacji, podstawy perswazji, negocjacji, asertywności. Wiedza dotyczących tych obszarów pozwala wskazać, w jaki sposób dziecko przekonująco może zaprezentować swoje atuty, zadbać o swój wizerunek w oczach innych, chronić własnych, psychologicznych granic, nie przekraczając granic innych. Innymi słowy, posługiwanie się tymi narzędziami ma zwiększać możliwość pełnego wyrażenia rzeczywistych możliwości jednostki.

Można natomiast przypuszczać, że dziecko, które otrzyma te narzędzia z pominięciem pierwszego etapu, dziecko, które nie zdaje sobie dokładnie sprawy z tego, co stanowi jego mocne strony i czy w ogóle takowe posiada, może ukształtować przekonanie, że narzędzia te służą do manipulacji innymi. Może uznać, że oto poznaje sposób na osiągnięcie celu poprzez „sprytne sprzedanie” czegoś, co faktycznie nie istnieje. Takie podejście z pewnością nie sprzyja budowaniu adekwatnej samooceny i poczucia własnej wartości dziecka, a cel w taki sposób osiągnięty, po konfrontacji z rzeczywistością, może zostać łatwo utracony.

Myślę, że trudno mieć wątpliwości, iż rola szkolnego doradcy zawodowego we wprowadzaniu ucznia na współczesny, wymagający rynek pracy jest nie do przecenienia. Mimo to sądzę, że warto przytoczyć wyniki badań, które przeprowadziłam w roku 2002 (Pereświat-Sułtan 2003a, 2003b).

Badania te dotyczyły dostosowania jednostki do pracy we współczesnych organizacjach. Założyłam, że przejawem dostosowania będzie zespół kompetencji, który nazwałam, za Parsonsem (1955) *orientacją instrumentalną* (OI). W literaturze jest ona definiowana jako zespół środków, metod do realizowania celów, który jest charakterystyczny dla męskiego sposobu funkcjonowania. Budując ten konstrukt włączyłam do niego 13 komponentów. Są to: asertywność, przedsiębiorczość, odporność na stres, umiejscowienie kontroli, zaangażowanie w pracę, znaczenie pracy, dominacja, potrzeba osiągnięć, umiejętność podejmowania ryzyka, aktywność, nastawienie na zadanie, niezależność, zachowania rywalizacyjne.

Grupę badanych stanowili: pracownicy firm budżetowych, pracownicy firm rynkowych, oraz studenci ostatnich lat studiów kierunków humanistycznych i zarządzania – czyli grupa, która ze względu na problematykę tego artykułu, jest najbardziej interesująca.

W znacznej mierze rezultaty badań potwierdziły postawione wcześniej hipotezy. Oto przykłady:

- *Mężczyźni* w wyższym niż kobiety stopniu przejawiają orientację instrumentalną.
- *Pracownicy zajmujący stanowiska menedżerskie* preferują orientację instrumentalną w wyższym stopniu niż pracownicy zajmujący stanowiska wykonawcze.

Uzyskane w tych grupach wyniki nie zaskakują. Nie dziwi fakt, że menedżerowie w firmach rynkowych charakteryzują się najwyższym natężeniem cech świadczących o ich dobrym dostosowaniu do wymagań organizacji. Z kolei

grupą, która uzyskała najniższy wynik na wymiarach OI, jest grupa starszych kobiet na stanowiskach wykonawczych w firmach budżetowych, co również wydaje się dość naturalne i zrozumiałe.

Jednak poza wynikami zgodnymi z oczekiwaniami, pojawiły się także efekty dość zaskakujące. Dotyczą one zwłaszcza grupy studentów.

Otóż, badani studenci uzyskali wyniki ( $M = 351,96$ ) na poziomie grupy starszych kobiet zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych ( $M = 348,83$ ), czyli nie różniące się istotnie od najniższych wyników wśród wszystkich badanych grup (Pereświat-Sołtan 2003a).

**Na podstawie tych danych można wysnuć wniosek, iż badani studenci, niezależnie od kierunku wykształcenia, nie są przygotowani do wyzwań jakie niesie współczesna rzeczywistość organizacyjna (por. Pereświat-Sołtan 2004).**

Można wyobrazić sobie, że konieczność nagłego przyjęcia nowych sposobów funkcjonowania narzucanych przez organizację, musi stanowić dla młodych ludzi (absolwentów uczelni) poważne wyzwanie i wiązać się z niemałym wysiłkiem i stresem. Nie wiadomo, ilu z nich nie poradziło sobie z uzyskaniem lub utrzymaniem pracy właśnie z powodu słabego przygotowania do formułowanych wobec nich oczekiwań (nie prowadziłam badań wśród bezrobotnych absolwentów uczelni). Można jednak przypuszczać, iż jest to istotny powód trudności lub porażek jednostki na rynku pracy.

Zaprezentowane skrótowo wyniki badań podkreślają jedynie, akcentowane wcześniej, znaczenie roli szkolnego doradcy zawodowego we wprowadzaniu jednostki na rynek pracy. Podsumowując, można też zaryzykować stwierdzenie, że im wcześniej dziecko będzie miało okazję spotkać się z wiarygodnym i kompetentnym doradcą, tym w przyszłości jego szanse na rynku pracy będą większe.

### **Bibliografia**

- Parsons T. (1955). *Family structure and the socialization of the child*. [W:] T. Parsons, R.F. Bales (red.), *Family socialization and interaction processes*. Glencoe: Free Press.
- Pereświat-Sołtan A. (2003a). *Dostosowanie do pracy we współczesnych organizacjach*. Niepublikowana praca doktorska.
- Pereświat-Sołtan A. (2003b). *Orientacja instrumentalna jako sposób przystosowania się do współczesnej rzeczywistości organizacyjnej*. [W:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t.VI., red. S. Witkowski. Prace Psychologiczne. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Pereświat-Sołtan A. (2004). *Przygotowanie absolwentów polskich uczelni do funkcjonowania w nowej rzeczywistości*. Materiały konferencyjne. Współczesna rzeczywistość edukacyjna (praktyki) wobec radykalnych zmian świata społecznego. Wrocław: Dolnośląska Wyższa Szkoła Edukacji TWP we Wrocławiu.
- Rutkowiak J. (1995). „*Pulsujące kategorie*” jako wyznacznik mapy odmian myślenia o edukacji. [W:] *Odmiany myślenia o edukacji*, red. J. Rutkowiak, Kraków: Oficyna Wydawnicza IMPULS.