



Wychowanie przez pracę wyzwaniem dla współczesnego doradztwa edukacyjno-zawodowego

DOI: 10.17399/HW.2015.143208

STRESZCZENIE

Proces rozwoju zawodowego człowieka rozciąga się na całe życie. Tym samym doradztwo zawodowe jako element wspierania człowieka w wyborach edukacyjno-zawodowych stanowi jedno z głównych zadań współczesnej szkoły. Coraz wyższe wymagania rynku pracy, transdyscyplinarność pracy zawodowej oraz zmieniające się oczekiwania pracodawców sprawiają, że w doradztwie zawodowym nie chodzi już tylko o trafny wybór zawodu, ale także o wychowanie do przyszłej pracy, o uzyskanie przez absolwenta przydatności zawodowej, czyli optymalnej sprawności w sytuacji pracy, o umiejętności samoorganizacyjne w wykonywaniu zadań zawodowych oraz o kompetencje interpersonalne związane z właściwym funkcjonowaniem w środowisku pracy. Wszystkie te czynniki sprawiają, że rola doradcy zawodowego w szkole ciągle wzrasta. Tworząc Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego i współpracując z nauczycielami i wychowawcami, jest dopełnieniem procesu wychowania ucznia przez pracę i do pracy. Instytucjonalizacja doradztwa zawodowego w okresie wychowania i kształcenia przedzawodowego i zawodowego to nie szansa, ale konieczność, która inspirowuje i wspiera procesy wychowawcze jako zamierzone i celowo zorganizowane rodzaje działalności wychowawczej szkoły przygotowującej ucznia do stawania się dorosłym, do nowej roli, jaką jest rola pracownika, oraz budowania własnej kariery zawodowej.

→ **SŁOWA KLUCZOWE – PEDAGOGIKA PRACY, KSZTAŁCENIE PRZEDZAWODOWE, KSZTAŁCENIE ZAWODOWE, DORADZTWO ZAWODOWE, WYCHOWANIE DO PRACY**

SUMMARY

Education for Work as a Challenge for Modern Education and Career Counselling

The process of professional development extends to the whole human life. Thus, career counselling, perceived as a part of human support in the professional and educational choices, is one of the main tasks of a modern school. Increasing demands of the labour market, transdisciplinary nature of professional work and changing needs of employers contribute to the fact that career counselling is focused not only on a good choice of profession but also on education for future work. Its main objective is obtaining by a graduate professional suitability, which means optimal efficiency in the work situation, self-organizing skills in performing professional tasks and interpersonal skills associated with proper functioning in a workplace. Because of all these factors, the role of the career counsellor at school continues to grow. Creating the School Career Counselling System and collaborating with teachers and class teachers complements students' educational process through work and for work. The institutionalization of career counselling in the period of pre-vocational and vocational education is not an opportunity but a necessity that inspires and supports educational processes as intended and deliberately organized educational activities of schools, preparing students for life as adults, for a new role of an employee, and for building their own professional careers.

→ **KEYWORDS – WORK PEDAGOGY, PRE-VOCATIONAL TRAINING, VOCATIONAL TRAINING, CAREER COUNSELLING, EDUCATION FOR WORK**

Wprowadzenie

Rozwój zawodowy człowieka podlega ciągłym zmianom i trwa permanentnie przez całe życie. W poszczególnych jego okresach może on mieć różną dynamikę i podlegać zmieniającym się uwarunkowaniom. Po raz pierwszy termin „rozwój zawodowy” został zdefiniowany przez Donalda Supera, który uważa, że jest to proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszystkie przejawy zachowania zawodowego. Obejmuje on wszelkie aspekty rozwojowe człowieka w odniesieniu do pracy. To droga rozwoju jednostki od fazy edukacji przedzawodowej, czyli zaznajamiania się z obszarami ludzkiej działalności gospodarczej, zawodowej i kulturalnej, poprzez fazę przygotowania

ogólnozawodowego aż do okresu przygotowania zawodowego. Później, w okresie pracy zawodowej, następują kolejne fazy rozwoju zawodowego stymulowane czynnikami społecznymi, edukacyjnymi czy aktywnością własną jednostki. Zakończenie pracy zawodowej nie kończy aktywności życiowej, a tym samym dalszego rozwoju zawodowego. Kazimierz Czarnecki, analizując problem rozwoju zawodowego człowieka, stwierdza, że:

- rozwój zawodowy człowieka, w tym dzieci i młodzieży, jest podstawową kategorią rozwoju istniejącą w życiu ludzi;
- jest obserwowalnym procesem zmian zachodzących w świadomości jednostki;
- proces ten można wspomagać, poznawać, badać, analizować i opisywać w kategoriach pedagogicznych, psychologicznych, socjologicznych, ekonomicznych czy filozoficznych;
- rozwój zawodowy jest procesem pożądanym i organizowanym, mającym określony kierunek oraz treść;
- rozpoczyna się w środowisku rodzinnym i dalej odbywa się w procesie uczenia i wychowania w edukacji oraz jest kontynuowany w okresie pracy zawodowej¹.

Znaczące i niezbędne ogniwo w rozwoju zawodowym człowieka stanowi edukacja. Polski system edukacji już od najmłodszych lat skierowany jest na przygotowanie dzieci i młodzieży do przyszłej pracy zawodowej. Początkowo polega to na kształtowaniu podstawowych dyspozycji osobowościowych, poznawaniu „zjawiska pracy”, zdobywaniu wiedzy o pracy zawodowej, później wiedzy o zawodach, rynku pracy i jego wymaganiach. Znaczące jest też rozpoznanie własnych predyspozycji, dokonanie racjonalnej samooceny i trafnego wyboru zawodu. Są to zadania bardzo trudne zarówno dla uczniów, jak i dla ich rodziców. Wsparcie doradcze jest w tym okresie wręcz niezbędne. Fachowej pomocy może udzielić doradca zawodowy, który w szkole powinien być koordynatorem Wewnętrzny Szkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego. Jego zadaniem jest nie tylko przygotowanie uczniów do podejmowania świadomych i przemyślanych decyzji dotyczących ich przyszłej drogi edukacyjnej oraz zawodowej, ale także wychowanie do pracy zawodowej i nowej roli – pracownika.

¹ Por. K. Czarnecki, *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*, Sosnowiec 2008, s. 193-197.

1. Wychowanie przez pracę jako zadanie pedagogiki pracy

W Polsce pedagogika pracy swój początek jako subdyscyplina pedagogiczna datuje na lata 70. XX wieku. Związana jest nieodłącznie ze zmianami społecznymi, gospodarczymi i ewolucją systemów edukacyjnych. Jej ideą przewodnią jest relacja: człowiek – wychowanie – praca, czyli traktowanie pracy człowieka jako znaczącego czynnika jego wychowania i rozwoju. Patrząc na historię myśli pedagogicznej, pierwsze wyraziste i konsekwentne określenie wysokiej wartości pracy znajdujemy już u utopistów, takich jak Tomasz More (1478-1535), Tomasz Campanella (1568-1639) czy Franciszek Bacon (1561-1626). W swoich programach wychowawczych właśnie pracy przyznawali szczególną rolę. Ich zdaniem młodzież zaangażowana w pracę wchodzi w świat dorosłych, w świat obowiązków i powinności społecznych. Jest to naturalna droga wrastania w życie zawodowe i przejmowania funkcji koniecznych do egzystencji społeczeństwa. Na uwagę zasługuje postulat T. More'a zapisany już w *Utopii* w 1516 roku, gdzie autor obok wizji idealnego państwa i systemu społecznego zachęca, aby cała młodzież obojga płci najpierw pracowała w rolnictwie, a dopiero później wybierała inne zawody².

Protoplasta pedagogiki pracy Jan Amos Komeński (1592-1670) zalecał objęcie nauczaniem wszystkich niezależnie od płci i stanu, a także nauczanie w języku ojczystym. Przewidywał nauczanie młodzieży rzemiosł i rzeczy praktycznych w gospodarstwie domowym. Szczególną uwagę zwracał na pracę fizyczną, którą uważał za najbardziej skuteczną drogę do aktywizowania dziecka, eliminowania nudy oraz zorientowania w różnorodności prac zawodowych.

Zagadnienia wychowania do pracy młodzieży ukazują się z wielką wyrazistością w projektach wychowania Andrzeja Frycza Modrzewskiego (1503-1572). Wielokrotnie nawiązywał do pracy ludzkiej i jej roli w wychowaniu. Uważał, że do pracy należy przyzwyczajać od najmłodszych lat i systematycznie kontrolować jej wyniki. W rozprawie *O poprawie Rzeczpospolitej* zachęcał rodziców, „aby chłopcy i dziewczęta nie przepędzali pierwszych swych lat na próżniactwie; nich się starają zawsze dawać

² Por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 24.

im jakąś pracę, a także niech żądają od nich zdania sprawy z tej pracy”³. Jest także autorem oryginalnych pomysłów, jak uczyć wszystkie dzieci jakiegoś rzemiosła oraz kształcenia przysposabiającego chłopców do pracy zwłaszcza wtedy, gdy budzą się określone zainteresowania zgodne z uzdolnieniami, tak aby później mogli wykonywać pracę z zamiłowaniem. Potwierdza to w wypowiedzi do rodziców: „kiedy rodzice poznają już i przejrzą uzdolnienia młodzieńca, nich go skierują na te nauki, do których – jak uważają – natura sama go ciągnie, a to aby począł pracować i miłować początki tych prac, którymi ma się zajmować potem przez całe życie”⁴.

Problematyka wychowania przez pracę została podjęta również przez myślicieli i działaczy kręgu Komisji Edukacji Narodowej, takich jak: Grzegorz Piramowicz (1735-1801), Antoni Popławski (1739-1799), Adolf Kamieński (1737-1781) czy Hugo Kołłątaj (1750-1812). Proponowali oni wprowadzenie elementów kształcenia zawodowego dla dzieci, zwłaszcza chłopców, synów chłopów i mieszczan. Dziś ich pomysły nazwalibyśmy kształceniem politechnicznym.

Pełną realizacją idei wychowania przez pracę i przygotowania do pracy, którą postulowała Komisja Edukacji Narodowej, zajął się Stanisław Staszic (1755-1826). Budował system oświatowy w Księstwie Warszawskim i w pierwszych latach w Królestwie Kongresowym. Jest to okres, w którym uwzględnia się w pełni relacje człowiek – wychowanie – praca – zawód. Z tymi ideaми związana jest u Staszica następna wielka idea polityczna: znieść przywileje, rozpoczynając od systemu oświaty. Działalność Staszica przypada na okres największej realizacji założeń wychowania przez pracę i uwzględniania wymogów pedagogiki pracy, choć wówczas jeszcze nie było takiej dyscypliny naukowej. Mając na uwadze przygotowanie wysoko kwalifikowanych kadr dla rozwijającego się przemysłu i rolnictwa, przyczynił się do powstania Instytutu Agronomicznego i Instytutu Weterynaryjnego w Marymoncie, założył Akademię Górniczą w Kielcach, Szkołę Górniczą w Dąbrowie Górniczej oraz stworzył podwaliny pod utworzenie Politechniki Warszawskiej, Szkoły Inżynierii Ogólnej Cywilnej Dróg i Mostów, Instytutu Agronomii, Instytutu

³ A.F. Modrzewski, *O poprawie Rzeczypospolitej, Dzieła wszystkie*, t. 1, Warszawa 1953, s.12.

⁴ Tamże, s. 113.

Głuchoniemych oraz Szkoły Lekarskiej. Inspirował rozwój rzemiosła w miastach i na wsiach poprzez powstanie licznych szkół rzemieślniczych, rękodzielniczych i rolniczych. Zakładał także w wielu miejscowościach tak zwane „szkoły niedzielne”⁵.

Na początku XIX wieku problematyka wychowania przez pracę interesowała wielu przedstawicieli pozytywizmu poprzez hasła „pracy organicznej”, czyli dążenia do rozwoju gospodarczego ziem polskich, mającego wzmocnić pozycję i znaczenie narodu polskiego, oraz „pracy u podstaw”, czyli dążenia do szerzenia oświaty, zwłaszcza wśród warstw najuboższych, w celu podniesienia poziomu ich życia oraz zwiększenia ich świadomości narodowej w walce z rusyfikacją i germanizacją stosowanymi przez zaborców. Nie bez znaczenia były w tamtym czasie tak zwane „szkoły pracy” Geорга Kerschensteinera (1854-1932) z Niemiec, Johna Deweya (1859-1952) z USA, Pawła Błońskiego (1894-1941) z ZSRR oraz Henryka Rowida (1877-1944) z Polski. Wprowadzały one naukę pracy ręcznej (np. obróbkę drewna, metalu i szkła) jako nowy przedmiot nauczania. Uczeń pracował samodzielnie, rozwijając swój charakter poprzez wyrabianie w sobie szacunku dla pracy fizycznej. Uczył się sumienności, dokładności, wytrwałości. W miejsce szkoły biernej i pamięciowej powstała szkoła oparta na praktyce, aktywności i samodzielności dziecka.

W latach międzywojennych propagatorami wychowania przez pracę i kształcenia politechnicznego byli między innymi: Władysław Przanowski (1880-1937), Wiktor Ambroziewicz (1882-1960) oraz Władysław Spasowski (1877-1941). Erygowali szkoły rzemieślnicze, propagowali prace ręczne wraz z redagowaniem podręczników i poradników metodycznych nauczania prac ręcznych. Dostrzegali ówczesne problemy biurokratyzacji i formalizacji szkół jako czynników hamujących rozwój młodzieży. W pracach naukowych podejmowali problematykę samowychowania i samokształcenia jako czynników przygotowujących do pracy zawodowej.

We współczesnej pedagogice pracy w tworzeniu teoretycznych podstaw wychowania przez pracę i do pracy dominująca rola przypada Tadeuszowi Nowackiemu (1913-2011) – twórcy pedagogiki pracy na gruncie polskim. W roku 1964 opublikował pracę pt. *Wychowanie a cywilizacja techniczna*, następnie w 1966 roku *Wychowanie przez pracę* oraz w roku 1980 *Pracę i wychowanie*. Autor wychowanie przez pracę traktuje w kategoriach idei i programów

⁵ S. Staszic, *Pisma i wypowiedzi pedagogiczne*, Wrocław 1956, s. 50.

wychowawczych, uznając potrzebę włączania dzieci i młodzieży w szeroko rozumiane prace społeczno-użyteczne, zarówno w okresie wychowania i kształcenia przedzawodowego, jak i zawodowego. Pozwala to zobaczyć pracę w różnych aspektach: od osobowościowego i ambicjonalnego poprzez poznawczo-kształcący i społeczno-moralny aż do praktycznego. Jednocześnie, jak zauważa Nowacki, wychowanie przez pracę jest kształtowaniem wartości koniecznych w procesie pracy, które pomagają w przysposobieniu się człowieka do pracy i pracy do człowieka.

2. Szkolny i pozaszkolny system przygotowania ucznia do sytuacji pracy

W strukturach polskiego systemu edukacji zostały wyodrębnione dwie grupy:

- system szkolny o charakterze węższym, identyfikowany z edukacją formalną;
- system pozaszkolny o charakterze szerszym, identyfikowany z edukacją nieformalną i pozaformalną.

Wspólnymi zadaniami obydwu systemów są:

- procesy przygotowania człowieka do życia i pracy w nowoczesnym społeczeństwie;
- kształtowanie osobowości zawodowej oraz dążenie do jej ciągłego rozwoju;
- zdobywanie adekwatnej wiedzy zawodowej;
- przygotowanie ucznia, a następnie pracownika do samokształcenia i samowychowania⁶.

W literaturze przedmiotu szkoły funkcjonujące w systemie szkolnym pogrupowane są według różnych kryteriów. Z punktu widzenia wychowania przez pracę, a tym samym wieku uczniów, możemy wyróżnić: dzieci w wieku przedszkolnym, dzieci w wieku szkolnym, młodzież szkolną, uczących się dorosłych.

Ze względu na przygotowanie do pracy, treści kształcenia system szkolny dzieli się na: placówki ogólnokształcące (przedszkola, szkoły podstawowe, gimnazja, licea ogólnokształcące, licea dla dorosłych) oraz placówki zawodowe (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, szkoły policealne, uczelnie wyższe).

⁶ Por. B. Baraniak, *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Warszawa 2010, s. 193.

System pozaszkolny identyfikowany jest z ideą kształcenia i uczenia się przez całe życie poprzez doksztalcenie, doskonalenie i samokształcenie. Determinowany jest głównie przez trzy zmienne: demograficzne, technologiczne, rynku pracy (lokalny, regionalny, krajowy, europejski).

Placówkami pozaszkolnego systemu kształcenia są:

- stowarzyszenia edukacyjne, społeczne i zawodowe;
- fundacje;
- spółki i prywatne firmy edukacyjne;
- instytuty badawczo-rozwojowe;
- organizacje branżowe;
- zakłady pracy;
- firmy rzemieślnicze.

Oferują one następujące formy zajęć:

- kursy;
- seminaria;
- konferencje, studia podyplomowe;
- staże;
- praktyki;
- szkolenia przywarsztatowe;
- odczyty, prelekcje;
- wolontariat.

3. Wychowanie przez pracę i do pracy w wersji założonej i rzeczywistej

Z punktu widzenia rozwoju zawodowego człowieka wychowanie przez pracę i do pracy jest aktualne w każdym okresie życia człowieka. Stąd pedagogika pracy mówi o:

- wychowaniu w rodzinie;
- okresie przedszkolnym i wczesnoszkolnym;
- szkole ogólnokształcącej (podstawowa, gimnazjum, liceum);
- placówkach opiekuńczo-wychowawczych;
- organizacjach młodzieżowych;
- okresie ponadgimnazjalnego kształcenia zawodowego;
- kształceniu na studiach wyższych;
- aktywności zawodowej człowieka pracującego⁷.

Współczesna pedagogika pracy podkreśla, że praca jest koniecznym elementem prawidłowego rozwoju człowieka oraz oddziałuje na jego potencjał fizyczny, intelektualny, duchowy, kulturowy i moralny. Kształtuje charakter, wolę, zainteresowania oraz wpływa na samopoczucie i stan zdrowia zarówno fizyczny, jak i psychiczny. Spełnia decydującą funkcję w samorealizacji, uczy umiejętności współpracy z innymi, kształtuje więzi międzyludzkie oraz tworzy odpowiedni system wartości. Zygmunt Wiatrowski twierdzi, że wychowanie przez pracę „to zamierzony i celowo zorganizowany rodzaj działalności wychowawczej, którego cechą szczególną stanowi wykorzystywanie pracy w procesach oddziaływania na jednostkę i dokonywania zmian w jej osobowości”⁸. Autor wychowanie przez pracę traktuje jako proces i składnik szeroko rozumianego wychowania, w którym główną rolę odgrywa praca. Są to celowe czynności jednostki lub zespołu, dzięki którym powstają wytwory, realizowane są usługi lub dokonuje się proces badawczy i twórczy. Praca traktowana jest jako metoda wychowawcza. W takim procesie wychowania przyjęło się rozróżnić kilka rodzajów czynności:

- samoobsługowe, dzięki którym jednostka obsługuje samą siebie, na przykład jedzenie, picie, ubieranie, rozbieranie, czynności fizjologiczne i inne;
- porządkowe, wykonywane we własnym środowisku życia, nauki czy pracy;
- usługowe z myślą o innych;
- wytwórcze, na przykład prace fizyczne, dzięki którym powstają wartości materialne – wytwory pracy;
- badawcze i twórcze, dzięki którym powstają wartości, na przykład duchowe;
- organizacyjne, które warunkują skuteczny i prawidłowy przebieg wszystkich czynności.

Wymienione typy czynności dominują w kolejnych szczeblach wychowania związanych z wchodzeniem w poszczególne środowiska: rodzinę, okres nauki szkolnej i studiów czy aktywności zawodowej. Do podstawowych zadań wychowania przez pracę w każdym środowisku edukacyjnym należą:

- zdobycie podstawowej wiedzy o pracy człowieka, jej istocie i złożoności;
- rozumienie roli pracy w życiu każdego człowieka;

⁸ Tamże, s. 154-155.

- przekonanie, że praca stanowi nieodłączną właściwość, potrzebę i konieczność człowieka sprawnego fizycznie i psychicznie;
- nabycie podstawowych, praktycznych umiejętności pracy oraz motywacji do uczestnictwa w każdej społecznie użytecznej pracy;
- wypracowanie odpowiedniego stosunku do pracy własnej, pracy innych oraz do wytworów pracy;
- kształtowanie cech charakterologicznych jednostki, takich jak: pracowitość, systematyczność, dokładność, uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność, pomysłowość czy zaradność;
- kształtowanie kultury pracy jako składnika ogólnej kultury człowieka i odpowiadającej wymaganiom naszej cywilizacji.

Wychowanie przez pracę i do pracy rozpoczyna się w domu rodzinnym, gdzie kształtują się pierwsze odniesienia do pracy rodziców, pierwsze umiejętności samodzielnego wykonywania prostych prac oraz pierwsze przyzwyczajania się do porządku oraz pomagania innym. W miarę dorastania dziecko powinno być wdrażane do prac złożonych, wymagających większego wysiłku fizycznego i psychicznego. We współczesnych rodzinach niestety często zdarzają się odstępstwa od tego modelu. Zależy to w dużej mierze od typu rodziny, jej charakteru i struktury. Edukacja przedzawodowa realizuje swoje zadania wychowawcze w przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach i liceach. W przedszkolu skupia się na utrwaleniu czynności „samoobsługowych”, czynności porządkowych i organizacyjnych, pomocy młodszemu oraz robieniu podarunków dla najbliższych. W kolejnych etapach edukacji wychowanie polega na wprowadzeniu uczniów w coraz bardziej zaawansowany świat wiedzy naukowej, w tym również w świat pracy, wdraża do samodzielności, przygotowuje do podjęcia decyzji o kierunku dalszej edukacji, pomaga w wyborze zawodu oraz przygotowuje do aktywnego udziału w życiu społecznym i zawodowym.

W okresie edukacji zawodowej wychowanie do pracy skoncentrowane jest wokół:

- kształtowania etyki zawodowej, odpowiedniego stosunku do pracy oraz pozytywnych cech niezbędnych w stosunkach międzyludzkich;
- ukierunkowania w dążeniu do rozwoju osobowości zawodowej;

- zdobywania przez uczniów wiedzy ogólnozawodowej i specjalistycznej koniecznej do dalszego doskonalenia zawodowego;
- kształtowania umiejętności umysłowych i sprawności manualnych niezbędnych do wykonywania przyszłego zawodu;
- przygotowania do samokształcenia, samowychowania i podwyższania kwalifikacji zawodowych⁹.

4. Wychowanie przez pracę jako zadanie doradztwa zawodowego skoncentrowanego na karierze ucznia

Wychowanie do pracy ma za zadanie przywrócić właściwego rozumienia pracy nie tylko dla pojedynczego człowieka, ale i dla społeczeństwa. Współczesna praca rozumiana jest długofalowo i rozwojowo jako projekt zawodowy jednostki. Ceni się ją głównie ze względu na efekt, możliwości samorealizacji i samospelnienia, a nie poprzez wkładany wysiłek. Praca w takim ujęciu staje się celem wychowania. Istnieje potrzeba włączenia dzieci od najmłodszych lat w powszechny, społeczny proces pracy, gdzie będzie postrzegana w kategoriach personalistycznych. Ważne jest w edukacji stworzenie jednolitego frontu działań na rzecz wychowania przez pracę i do pracy. Powinien on dotyczyć prac fizycznych i umysłowych, twórczych i usługowych oraz pokazać pracę jako zjawisko w życiu człowieka, w tym również pracę zawodową. W obecnej sytuacji zmian technologicznych i zmian na rynku pracy powstają pytania: Jakie wartości związane z pracą powinni przekazać wychowawcy swoim uczniom? Czy wartości duchowe, czy materialne? Jaką zachować między nimi równowagę? Cały czas należy poszukiwać odpowiedzi na pytania – Jak konkretnie realizować wychowanie przez pracę i do pracy? Jak przygotować ucznia do nowej sytuacji, jaką jest dla niego praca zawodowa? Jak odpowiedzieć na coraz to wyższe wymagania pracodawców? Współczesna szkoła powinna starać się zmierzyć z takimi problemami. Należy zauważyć, że w nurt tego rodzaju działań wpisuje się realizowane w edukacji doradztwo zawodowe, które jest dziś nie tylko pomocą w trafności wyboru szkoły czy zawodu, ale tworzy wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, który wspiera system wychowawczy szkoły w procesie wychowania przez pracę i do pracy.

⁹ Por. tamże, s. 234.

Na gruncie teoretyczno-prawnym przygotowanie uczniów do podejmowania właściwych decyzji edukacyjnych i zawodowych w sektorze edukacji jest zadaniem statutowym szkoły. Szkoła w naturalny sposób jest środowiskiem, które ma bezpośredni wpływ na tego rodzaju decyzje i powinna pomagać i wspierać uczniów oraz rodziców w wyborze przyszłych dróg życiowych. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach z dnia 30 kwietnia 2013 roku nakłada na szkoły obowiązek realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, polegający na wspieraniu uczniów w planowaniu własnej ścieżki kształcenia i kariery zawodowej. Wprowadzane przez MEN zmiany związane ze zwiększaniem szans edukacyjnych dzieci i młodzieży wyznaczają następujące zadania doradcy zawodowego:

- zaspokajanie potrzeb poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe;
- pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
- gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
- prowadzenie zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;
- koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę;
- współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

W przypadku braku doradcy zawodowego w szkole lub placówce Rozporządzenie wskazuje, że dyrektor szkoły lub placówki powinien wyznaczyć nauczyciela, który zajmie się planowaniem i realizacją zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego (Dz. U. 2013 poz. 532)¹⁰.

Współczesny doradca zawodowy w edukacji realizuje kilka funkcji wyznaczonych nie tylko aktualnymi potrzebami społecznymi ucznia, ale również jego przyszłymi potrzebami zawodowymi. Są to następujące funkcje:

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, Dz. U. 2013 poz. 532.

- informacyjna, która polega na dostarczaniu uczniowi wiedzy na temat szkół i proponowanych przez nie kierunków kształcenia, zawodów, aktualnej sytuacji na rynku pracy;
- konsultacyjno-diagnostyczna, której celem jest poznanie predyspozycji i zainteresowań ucznia oraz stworzenie własnego planu działania;
- rozwijająca, która ma za zadanie pomóc w zdobywaniu nowych umiejętności i nawyków niezbędnych do opanowania określonych zawodów oraz funkcjonowania jako pracownik;
- aktywizująca, która wspiera wewnętrzną gotowość do samodzielnego i świadomego budowania swojej drogi edukacyjnej i zawodowej;
- wychowawcza, która poprzez wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego włącza doradztwo zawodowe do programów wychowawczych szkoły oraz pokazuje związki doradztwa zawodowego z podstawą programową z poszczególnych przedmiotów.

Doradca zawodowy do zadań wychowania przez pracę i do pracy ucznia powinien angażować i inspirować nauczycieli, którzy poprzez treści nauczanego przedmiotu pomagają w wyborze określonej drogi zawodowej oraz poprzez aktywizację ucznia wychowują do przyszłej pracy zawodowej. Są to zadania polegające na pomocy w przygotowaniu się do świadomego i aktywnego uczestnictwa w lekcji, kształtowaniu postawy rzetelnej pracy, kształtowaniu umiejętności pracy w zespole, umiejętności skutecznej komunikacji, organizacji czasu, wdrożenia w proces podejmowania decyzji, radzenia sobie ze zmianami, planowania swoich działań, prezentowania osiągnięć. W rezultacie prowadzi to do świadomego budowania własnej przydatności zawodowej. Przydatność zawodowa nie jest jedynie samą funkcją przygotowania zawodowego wyniesionego ze szkoły, lecz ulega rozwojowi w okresie pracy zawodowej. Funkcjonowanie absolwenta, a później pracownika w zawodzie i środowisku pracy determinują głównie czynniki kwalifikacyjne i osobowościowe, których nie można kojarzyć wyłącznie ze szkołą. Składające się na przydatność zawodową elementy, które ukształtowała szkoła (wiadomości teoretyczne i umiejętności praktyczne), są później w zakładzie pracy modyfikowane przez czynniki środowiska zawodowego, na przykład działalność szkoleniową firmy, warunki socjalno-bytowe, atmosferę w miejscu pracy, organizację pracy czy doksztalcanie własne pracowników itp. Początek budowania

przydatności zawodowej rozpoczyna się jednak w szkole, gdzie istotnym wsparciem tego procesu jest doradztwo zawodowe.

W kontekście wychowania przez pracę możemy sformułować definicję operacyjną przydatności zawodowej, która jest „sprawnością zawodową pracownika w sytuacji pracy”. Sterują nią trzy grupy zmiennych:

- zmienne kwalifikacyjne (przygotowanie zawodowe jako proces przygotowania uczniów/studentów do pracy zawodowej podczas kształcenia przedzawodowego i zawodowego oraz jako efekt procesu samokształcenia);
- zmienne osobowościowe (stosunek do nauki, stosunek do zadań zawodowych, relacje interpersonalne w szkole, a później z przełożonymi i grupą pracowniczą);
- zmienne predyspozycyjne (trafność wyboru szkoły i zawodu, zadowolenie z pracy, samoświadomość dotycząca własnego zdrowia, zdolności i predyspozycje zawodowe).

Na podstawie teoretycznej analizy związku pomiędzy pracownikiem a właściwą mu sytuacją pracy wyróżniamy cztery jakościowo odmienne typy (modele) przydatności zawodowej:

- regresywny – brak/słabe możliwości sprostania wymogom stanowiska pracy i zawodu oraz brak zadowolenia z pracy;
- zachowawczy – sprawność zawodowa pozwalająca na wykonywanie podstawowych zadań zawodowych i poczucie umiarkowanego zadowolenia z pracy;
- wzrostowy – aktywność ukierunkowana na wzrost i rozwój sprawności zawodowej stymulowana oczekiwaniami pracodawcy i rosnąca satysfakcja własna z pracy;
- karierowy – własna aktywność zawodowa, mobilność, inicjatywność, przedsiębiorczość, ciągły wzrost sprawności zawodowej, zadowolenia z pracy, co staje się bazą do budowania własnej kariery zawodowej.

W okresie edukacji świadomość potrzeby i rozwoju własnej przydatności zawodowej pozwala uczniowi/studentowi na większą „użyteczność” wiedzy przedmiotowej, odwagę intelektualną w podejmowaniu aktywności edukacyjnej, coraz większą „wyobraźnię” zawodoznawczą, „rozumność” własnych predyspozycji, budowanie kwalifikacji na rozpoznanych predyspozycjach, akceptację lub negację wybranych dróg zawodowych, „uzupełnianie” własnej przydatności do środowiska pracy, zrozumienie potrzeby samokształcenia oraz świadomość „permanencji” rozwoju swojej przydatności zawodowej.

Nacisk na wychowanie do pracy we współczesnym doradztwie zawodowym i całym systemie edukacyjnym jest bezpośrednią konsekwencją wymagań, jakie stawia rynek pracy. Gospodarka rynkowa i towarzysząca jej nadwyżka osób poszukujących pracy utrudniają młodzieży rozpoczęcie własnej kariery zawodowej. Pracodawcy oczekują innego niż dotychczas zachowania od ludzi zarówno poszukujących zatrudnienia, jak i rozpoczynających własną działalność gospodarczą. Priorytetem są zachowania przedsiębiorcze, odpowiedzialność za powierzone zadania, dojrzałość w wykonywaniu zadań zawodowych, odpowiednie relacje ze współpracownikami, kontrahentami i klientami. Zadania doradcy zawodowego wychowujące ucznia do przyszłej pracy zawodowej powinny się odbywać metodą „małych kroków”, która przy udziale nauczycieli i rodziców będzie tak kształtować osobowość ucznia, aby budował własną przydatność zawodową, co ułatwi mu realizację przyszłych zadań zawodowych.

Zakończenie

Przygotowanie młodego człowieka w taki sposób, aby bez trudu odnalazł się na rynku pracy i odpowiednio funkcjonował w dorosłym życiu zawodowym, jest efektem zintegrowanego działania doradcy zawodowego, pedagogów, wychowawców i nauczycieli. Praktyka szkolna pokazuje jednak, że działania podejmowane przez doradców zawodowych związane z wychowaniem do pracy są często traktowane jako mniej istotne. Dla wielu dyrektorów szkół ważniejszy jest egzamin gimnazjalny czy maturalny niż późniejsze funkcjonowanie ucznia jako pracownika. Nadal nieliczne pozostaje grono osób, które są w stanie dostrzec, że absolwenci wszystkich szkół powinni podlegać procesom wychowania do pracy, ponieważ ma to realny wpływ na ich dorosłe życie i to nie tylko w wymiarze zawodowym.

BIBLIOGRAFIA

- Baraniak B., *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2010.
Czarnecki K., *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*, Wydawnictwo „Humanitas”, Sosnowiec 2008.

Modrzewski A.F., *O poprawie Rzeczypospolitej, Dzieła wszystkie*, t. 1, Wydawnictwo PIW, Warszawa 1953.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, Dz. U. 2013 poz. 532.

Staszic S., *Pisma i wypowiedzi pedagogiczne*, Zakład im. Ossolińskich, Wydawnictwo PAN, Wrocław 1956.

Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo AB, Bydgoszcz 2005.