

Ewa Krause

EDUKACJA NA RZECZ KARIERY ZAWODOWEJ MŁODZIEŻY STUDENCKIEJ

W literaturze anglosaskiej upowszechniany jest termin „edukacja karierowa”, który w stylistyce polskiej słusznie jest kwestionowany. Mimo to rozpoczniemy rozważania niniejsze od wykładni zachodniej.

„Edukacja karierowa” to kategoria, którą stosunkowo rzadko można spotkać w literaturze przedmiotu. Nie można jej utożsamiać z terminem „edukacja zawodowa”, bowiem edukacja karierowa jest przeznaczona dla wszystkich (dzieci, młodzieży i osób dorosłych) w ramach instytucji edukacyjnych lub innych miejsc realizacji programów tego typu i nie ogranicza się ona jedynie do rozwoju określonych umiejętności zawodowych. Nie można jej też sprowadzać do „orientacji karierowej” czy też „poradnictwa karierowego”, choć pozostaje z nimi w ścisłym związku, jednocześnie stymulując ich rozwój (Herr, Cramer, 2001, s. 67; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 85). Zanim jednak zostanie zdefiniowany interesujący nas rodzaj edukacji, wyjaśnienia wymaga pojęcie wyjściowe, czyli „kariera”.

Zagadnieniami związanymi z karierą zawodową zajmuje się obecnie wiele dyscyplin wiedzy, które można ująć w ramy nauk o zachowaniu człowieka w pracy. Obecnie terminy: kariera, kariera życiowa lub zawodowa wypierają terminy: wybór zawodu, rozwój zawodowy, czy też praca zawodowa. W Polsce przed 1989 r. wybór zawodu był traktowany jako jednorazowa decyzja, a nie jako proces długo trwający w czasie. W krajach Europy Zachodniej i w USA, w latach siedemdziesiątych, odchodzono już od tej nazwy, zastępując ją pojęciem wybór kariery (*career choice*), który jest bliższy polskiemu określeniu wybór drogi zawodowej lub wybór drogi życiowej. Takiego też rozumienia kariery zaczęto używać w Polsce w połowie lat dziewięćdziesiątych (Wojtasik, 2003, nr specjalny, s. 343–344).

Termin **kariera** jest pojęciem wieloznacznym. W języku potocznym używany jest z odcieniem pejoratywnym, czego wyrazem jest znaczenie słowa karierowicz, albo

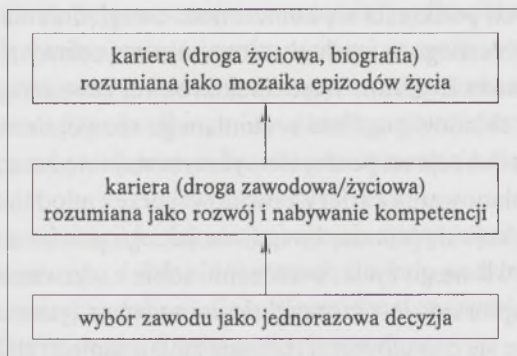
wyraźnie pozytywnym – przykładem jest zwrot: „robić błyskotliwą karierę”. Słowo kariera pochodzi z języka francuskiego od wyrazu: *carriere*, które oznacza tor wyścigowy; bieg; kariera, zawód, z późnego łacińskiego: (*via carraria* – droga dla wozów, z łacińskiego: *carrus* – wóz (Kopaliński, 2000, s. 254). W Polsce słowo kariera najczęściej jest rozumiane zgodnie z jego francuskim znaczeniem. Kariera jest zatem pojmowana w tradycyjny sposób jako wspinanie się po szczeblach zawodowych, powodzenie w życiu. Termin ten jest kojarzony najczęściej z sukcesem zawodowym. W powszechnym rozumieniu oznacza kolejne przesuwanie się jednostki z pozycji niższych ku pozycjom coraz wyższym w hierarchii społecznej. Definicje encyklopedyczne kariery ujmują ją jako drogę rozwoju zawodowego lub awansu społecznego; kolejne zdobywanie coraz wyższych stanowisk (kariera pionowa) i/lub specjalizacji (kariera pozioma) (Penc, 1997, s. 186).

Jeśli przyjąć sposób myślenia, że kariera to osiągnięcie sukcesu, awansu, popularności, uznania czy też pełnienie prestiżowych funkcji zawodowych, to znaczyłoby, że wiele osób nie może mówić o niej w odniesieniu do siebie, a przecież o tak rozumianej karierze wielu marzy, nie wierząc równocześnie, że jest ona w zasięgu ich możliwości – kariera to sukces, a ten jest zarezerwowany dla wybranych. Jednak także oni realizują swoje kariery, bowiem zgodnie z angielskim rozumieniem słowa *career*, oznacza ona przebieg życia, w tym życia zawodowego i bywa określana jako droga zawodowa, życiowa. Kariera jest więc sekwencją zajęć zawodowych i pozazawodowych, jakie człowiek wykonuje w ciągu całego życia. Marek Suchar twierdzi, że: „warto chyba rozszerzyć znaczenie tego słowa tak, aby można nim było objąć całe życie zawodowe danej osoby”. Kariera w tym przypadku obejmuje całość życia zawodowego jednostki i oznacza historię zatrudnienia, uwzględnia poziom zajmowanych stanowisk, treść pełnionych funkcji, zdobyte kompetencje oraz osiągnięcia i sukcesy związane z pełnieniem tych funkcji. Kariera będzie wówczas drogą, jaką przechodzi jednostka w trakcie rozwoju zawodowego i zdobywania doświadczeń zawodowych (2003, s. 51–52).

Dziś – jak słusznie zauważa Bożena Wojtasik – kariera może być postrzegana, jako mozaika epizodów życia (por. ryc.), gdyż życie przestaje być ciągiem powiązanych ze sobą zdarzeń, a droga życiowa jest rozbita na epizody i nie da się przewidzieć do końca jej przebiegu. Te niepowiązane epizody tworzą mozaikową karierę (wielobarwną, wielokształtną, wielopoziomową). Kariera jako droga życiowa jest jedną z narracji biograficznych (jest osobistą narracją) („Teraźniejszość-Człowiek-Edukacja”, nr specjalny 2003, s. 345).

Współcześnie kariera jest poszarpana, mozaikowa i niepewna. Może zarówno następować przeskok przez kolejne fazy rozwoju zawodowego, życiowego, jak i cofnięcie do poprzednich faz. Trafne jest spostrzeżenie autorki, iż nie dziwi już fakt, że coraz częściej kobiety rodzą pierwsze dziecko po 40. roku życia, że zainteresowania rozwijane są dopiero po 60. roku życia i że nabywa się wówczas nowe kwalifikacje, a także, że niektóre dzieci w wieku 12 lat pracują, a do szkoły idą osoby po 50. roku życia (tamże,

Rycina

Ewolucja terminu *wybór zawodu*

Źródło: B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Terazniejszość-Człowiek-Edukacja”, 2003, numer specjalny, s. 344.

s. 347). W obecnych czasach pewne jest to, że osobom dokonującym wyboru kariery potrzebna będzie odpowiednia pomoc, którą zapewnić może między innymi właściwa edukacja. Szczególne znaczenie ma to dla młodych ludzi, którzy potrzebują wsparcia w podejmowaniu decyzji życiowych i zawodowych, w tym w projektowaniu kariery.

Jedną z grup młodych ludzi są studenci. Student to człowiek stojący na progu dorosłości, często po raz pierwszy zdany na własną samodzielność zarówno w życiu codziennym, jak i w nauce. Młodzież w okresie studiów ma wielkie szanse na rozwój własnej osobowości. Możliwości rozwojowe studenta zależą nie tylko od jego potencjału rozwojowego, ale również od warunków, w których potencjał ten może się realizować. Wskazuje się, że „szkoły wyższe są środowiskiem zdolnym wpływać na kierunek i dynamikę przekształceń osobowościowych studiującej młodzieży” (Jaskot, 1994, s. 11).

Jednym ze znaczących aspektów rozwoju człowieka jest rozwój zawodowy. Celem edukacji akademickiej jest wspomaganie studentów w procesie ich rozwoju, w tym rozwoju zawodowego. Student (w perspektywie teorii rozwoju zawodowego) znajduje się na „jakimś” etapie rozwoju zawodowego, dlatego że dokonał już pewnego wyboru przestrzeni zawodowej, w której chciałby się usytuować. Kazimierz Czarnecki przez termin rozwój zawodowy rozumie: „społecznie pożądanym i ukierunkowanym procesem przemian ilościowych i jakościowych człowieka, warunkujących jego świadomy, celowy, aktywny, kontrolowany i odpowiedzialny udział w kształtowaniu samego siebie i przez to swojego bliższego i dalszego otoczenia” (2005, nr 1, s. 20).

Obecnie coraz częściej podkreśla się, iż rozwój zawodowy oznacza dynamiczny związek między człowiekiem i jego pracą. Takie aspekty w rozwoju osobistym, jak rozwój samoświadomości dzięki wykonywanej pracy, kreowanie własnego wizerunku w związku z pracą – akcentują szczególny wpływ rozwoju zawodowego na całokształt życia człowieka (Waters, 1996, s. 240). Warto także mieć świadomość faktu, iż praca zawodowa

nigdy nie odbywa się w próżni, a jej istnienie i warunki występowania zawsze wiążą się z otoczeniem, kształtowanym przez aktualną rzeczywistość. Dlatego też w rozważaniach współczesnych podkreśla się konieczność uwzględniania aktualnego kontekstu społeczno-ekonomicznego w myśleniu o rozwoju zawodowym. Jest to zasadne tym bardziej, że, jak zauważa Zygmunt Wiatrowski, rozwój zawodowy człowieka obejmuje nieodzowną część składową ogólnie rozumianego rozwoju człowieka (2005, nr 1, s. 33). W tej sytuacji edukacja na poziomie wyższym staje się istotnym czynnikiem rozwoju zawodowego i planowania kariery zawodowej przez młodzież studencką. To właśnie od edukacji oczekuje się pomocy i wsparcia, jakiego powinna udzielać młodej jednostce w budowaniu własnego życia, w radzeniu sobie z wyzwaniem współczesności. To wspomaganie i wspieranie jest szczególnie pomocne na tym etapie rozwoju młodej osoby, na którym staje się ona głównym sprawcą zmian samego siebie, a nie zawsze ma dość siły i kompetencji, by podejmować trafne decyzje dotyczące własnej osoby (Kubiak-Szyborska, 2005, nr 25–26, s. 32). Celem edukacji akademickiej jest wspomaganie studentów w procesie ich rozwoju, w tym rozwoju zawodowego. Interesującym „rozwiązaniem” w tym względzie wydaje się więc wprowadzenie w toku studiów elementów edukacji w zakresie planowania kariery zawodowej, czyli „edukacji karierowej”.

Edukacja w zakresie planowania kariery zawodowej jako istotny kierunek edukacji pojawiła się w latach siedemdziesiątych. Jej początków można doszukać się w Stanach Zjednoczonych. Sam termin „edukacja karierowa” został „wymyślony” przez Jamesa Allena (ówczesnego Komisarza ds. Edukacji) i użyty po raz pierwszy w 1970 r. podczas zjazdu Krajowego Stowarzyszenia Dyrektorów Szkół Średnich. Rok później edukacja karierowa została uznana przez jego następcę – Sidneya Marlanda za sprawę priorytetową o randze państwowej. Data ta – 1971 r. – postrzegana jest przez niektórych za dzień narodzin edukacji karierowej (zaprzecza to ewolucyjnej naturze tej koncepcji, rozwijanej w formie innowacji edukacyjnych już od początku lat sześćdziesiątych XX w.). W 1974 r. Urząd ds. Edukacji USA określił warunki, uznając celowość przeprowadzenia gruntownej reformy edukacji, polegającej na włączeniu w jej obszar istotnych elementów omawianej edukacji (Korczyński, Pietrulewicz, 2003, s. 86).

Aktualnie „edukację karierową” (*career education*) definiuje się jako: „ogół doświadczeń, dzięki którym dana osoba zdobywa wiedzę i właściwy stosunek do własnej osoby i pracy oraz umiejętności pozwalające jej na zidentyfikowanie, wybór, planowanie i przygotowanie się do pracy oraz innych opcji życiowych, potencjalnie składających się na karierę” (Hoyt, 1978; za: Herr, Cramer, 2001, s. 56). Przez to pojęcie rozumie się również „wysiłek ukierunkowany na zmianę akcentu w amerykańskim systemie edukacji oraz działania społeczeństwa mające na celu wsparcie jednostki w zdobyciu i wykorzystaniu przez nią wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych, aby praca zawodowa stała się znaczącą, produktywną i satysfakcjonującą częścią jej życia” (tamże, s. 56). Niekiedy termin ten stosowany bywał zamiennie z terminem „orientacja karierowa”; używano go również do „opisania procesu włączania koncepcji rozwoju kariery do tre-

ści i metod programowych, dzięki któremu przedmioty akademickie mogą być przydatne w praktycznych zagadnieniach związanych z pracą lub poznawaniem własnej osoby” (tamże, s. 58). Nadając mu różne znaczenia, podkreślano przy tym potrzebę systematycznego zajęcia się sprawami wpływającymi na zmianę właściwych relacji pomiędzy nauką a pracą, w szczególności dotyczącymi przygotowania uczniów do zrozumienia zależności pomiędzy określonymi opcjami/możliwościami edukacyjnymi a implikacjami wynikającymi z nich przy wyborze i przystosowaniu się do pracy zawodowej (tamże, s. 58).

Ogólna koncepcja edukacji karierowej obejmuje systematycznie prowadzone i dobrze skoordynowane ze sobą działania w ramach siedmiu podstawowych celów, określających istotę tego rodzaju edukacji. Celami tymi (wytyczonymi w 1987 r. przez amerykańską Krajową Sieć Liderów Edukacji Karierowej) są:

- upowszechnianie i wspieranie partnerskiej współpracy pomiędzy sektorem prywatnym, a systemem edukacji,
- wyposażenie osób w ogólne umiejętności związane z zatrudnialnością/adaptacyjnością/promocyjnością,
- udzielenie pomocy w zakresie rozbudzenia świadomości karierowej, zdobycia umiejętności poszukiwania i podejmowania decyzji (nabywanie umiejętności poszukiwania możliwych rozwiązań problemów karierowych i podejmowania trafnych decyzji dotyczących kariery, niezależnie od wieku),
- przeprowadzenie reformy edukacji polegającej na wprowadzeniu ukierunkowania na problem kariery w programach szkolnych,
- wykształcenie świadomości, że praca jest istotnym elementem stylu życia,
- powiązanie nauki z pracą tak, aby możliwe było dokonywanie lepszych wyborów w obu tych dziedzinach,
- ograniczanie wpływu uprzedzeń i stereotypów w celu ochrony wolnego wyboru kariery (Herr, Cramer, 2001, s. 65).

Edukacja karierowa była początkowo w Stanach Zjednoczonych wprowadzona do szkół podstawowych i średnich. Podobne koncepcje realizowano następnie w szkołach wyższych, bowiem tradycyjne usługi w zakresie pośrednictwa (*placement services*) zostały rozszerzone o działania wspierające rozwój kariery, w tym m.in. kursy podejmowania decyzji, seminaria na temat poszukiwania pracy, warsztaty poświęcone znaczeniu specjalizacji naukowej w przyszłej pracy zawodowej, wprowadzenie specjalnych komputerowych systemów orientacji zawodowej w szkołach wyższych, opracowanych specjalnie na różne potrzeby studentów (od nowo przyjętych po studentów ostatnich lat) w zakresie rozwoju kariery (tamże, s. 58).

Edukacja karierowa jest zjawiskiem, którego zasięg nie jest jedynie ograniczony do Stanów Zjednoczonych. Początki tego zjawiska obserwować można było niemal równo-

częście w różnych krajach¹, które wkraczały w taką fazę rozwoju społecznego, w której związek pomiędzy nauką a pracą przybierał nowe i niezależne formy, a stworzenie siły roboczej zdolnej do postępu indywidualnego i wzrostu narodowej produktywności zajmowały uwagę rządzących w tych krajach. Podobnie jak w Stanach Zjednoczonych, realizowano tam koncepcje włączania zagadnień związanych z rozwojem kariery do przedmiotów szkolnych i akademickich, organizowano zajęcia i kursy poświęcone podejmowaniu decyzji, tworzone centra zasobów kariery, rozszerzano kontakty szkół ze społecznością lokalną, wspierano inne mechanizmy związane z planowaniem kariery w szkołach, ministerstwach pracy lub innych instytucjach lokalnych (tamże, s. 59).

Koncepcje edukacji karierowej były i są różne, zależą one bowiem od polityki kraju, warunków gospodarczych, tradycji kulturowych, czy też rozumienia pojęcia wolnego wyboru, opartego na rzetelnych informacjach. W związku z tym niemożliwe jest bezpośrednio przeniesienie któregoś z realizowanych modeli do warunków innego kraju, gdyż zachodzi konieczność dostosowania treści programów orientacji i edukacji karierowej do poziomu uprzemysłowienia, specjalizacji i zróżnicowania zawodowego konkretnego państwa (tamże, s. 59).

Zważywszy, że Stany Zjednoczone są w czołówce krajów pod względem przełożenia koncepcji edukacji karierowej na praktyczne modele działania, warto przybliżyć pokrótce wypracowane na tym terenie modele tej edukacji, w tym: model szkolny (model wszechstronnej edukacji karierowej), model bazujący na doświadczeniu lub zatrudnieniu, model domowy oraz model wiejski (Korc, Pietrulenicz, 2003, s. 88).

Model szkolny (*school-based model*) ma na celu ożywienie edukacji poprzez wprowadzenie do programu nauczania od przedszkola do szkoły średniej i dalszych zadań edukacji w zakresie planowania kariery służących osiągnięciu przez każdego z uczniów następujących rezultatów nauki: ukształtowanie wizji własnej osoby w kontekście społeczeństwa zorientowanego na pracę; pozytywne nastawienie do pracy, szkoły i społeczeństwa oraz poczucie satysfakcji wynikające z pomyślnych doświadczeń w tym zakresie; uformowanie cech osobistych służących rozwojowi kariery, takich jak: szacunek do samego siebie, wiarygodność, wytrwałość, inicjatywa, zaradność; realistyczne zrozumienie zależności pomiędzy światem pracy a nauką; uświadomienie wielu możliwości rozwoju kariery w świecie pracy; możliwości podjęcia zatrudnienia we właściwej specjalności zawodowej na poziomie gwarantującym efektywność pracy lub kontynuację edukacji (lub jedno i drugie) (Herr, Cramer, 2001, s. 62–63; Korc, Pietrulenicz, 2003, s. 88).

¹ Australia, Wielka Brytania, Francja, Kanada, Holandia, kraje skandynawskie, kraje byłego Związku Radzieckiego, Hiszpania oraz Niemcy (wtedy jeszcze NRD i RFN) znajdowały się wśród krajów, które wprowadziły pewne formy edukacji w zakresie planowania kariery już pod koniec lat sześćdziesiątych i na początku lat siedemdziesiątych (Herr, Cramer, 2001, s. 59).

Kolejny model, bazujący na doświadczeniu lub zatrudnieniu (*experience-based model* lub *employer-based model*) opracowano w celu zaspokojenia indywidualnych potrzeb w zakresie nauki szerokiej rzeszy młodych ludzi w wieku od 13 do 18 lat, którzy potrzebują znacząco innych opcji edukacji od aktualnie im oferowanych. Model ten traktuje społeczność lokalną jako swoiste laboratorium naukowe, które może zapewnić wiele różnych możliwości prowadzenia indywidualnych doświadczeń w świecie pracy zawodowej. W szczególności, uczniowie objęci takimi programami realizują indywidualne projekty, łącząc naukę z pracą zawodową, odbywają staże zawodowe lub też korzystają z innych jeszcze możliwości oferowanych im w społeczności lokalnej, a zwłaszcza w istniejących zakładach pracy (tamże, s. 63, s. 88–89).

Następny to model domowy (*home/community-based model*), który oparty jest na społeczności lokalnej i opracowany w celu zaspokojenia indywidualnych potrzeb w zakresie rozwoju kariery osób dorosłych, w tym również i tych, którzy zainteresowani byli pozostaniem w domu, jak też kobiet rozważających możliwość powrotu na rynek pracy po okresie związanym z wychowaniem dzieci. W modelu tym dom pełni rolę tzw. centrum edukacyjnego w połączeniu z takimi elementami, jak edukacyjny program telewizyjny (dotyczy on problemów związanych z rozwojem kariery, ma na celu stworzenie u jego odbiorcy motywacji do nauki dla kariery, przedstawienie informacji o istniejących możliwościach takiego rozwoju oraz przeszkolenie w zakresie pewnych umiejętności zawodowych); system edukacji domowej lub środowiskowej (wykorzystywanie telewizji, radia, programów korespondencyjnych i pakietów instruktażowych); a także zajęcia poświęcone planowaniu kariery w społeczności lokalnej, zapewniające pomoc w zakresie orientacji i poradnictwa karierowego. Model ten jest próbą zwiększenia prawdopodobieństwa zatrudnienia i możliwości rozwoju zawodowego osób dorosłych, które zakończyły naukę w szkole (tamże, s. 63, s. 89).

Ostatnim ogólnokrajowym modelem jest model wiejski (*rural/residential-based model*), który zawiera program pomocowy dla całych rodzin żyjących w społeczności wiejskiej, szczególnie dotkniętych patologiami i bezradnością społeczną, ubóstwem ekonomicznym, chronicznym bezrobociem, a także nieumiejętnością radzenia sobie z problemami dotyczącymi rodzinę. Model ten zakłada wszechstronne oddziaływanie na życie rodzinne poprzez: zapewnienie nauki do poziomu szkoły średniej włącznie, ofertę edukacji zawodowej i w zakresie rozwoju kariery, szkolenia dla rodziców, pomoc socjalną i zdrowotną, zajęcia kulturalne i rekreacyjne. Celem tego jest uczynienie wszystkich członków tych rodzin samowystarczalnymi finansowo i prawidłowo funkcjonującymi w społeczeństwie (tamże, s. 63–64, s. 89–90).

Przedstawione modele niewątpliwie charakteryzuje troska o rezultaty kształcenia, zapewnienie wszystkim uczniom/studentom możliwości systematycznej samooceny i planowania rozwoju kariery. Żaden z powyższych modeli nie jest uniwersalny. Tym niemniej, na podstawie prowadzonej (od 10–15 lat) ewaluacji edukacji karierowej, można określić najważniejsze wspólne elementy tych modeli, a wśród nich to, iż:

- cechuje je wyraźne i ciągłe wsparcie administracji;
 - ich cele są uznane za priorytetowe przez dany okręg szkolny, instytucję szkolnictwa wyższego lub zakład pracy (postrzegane są jako istota misji danej instytucji ukierunkowanej na osiągnięcie konkretnych zachowań przez uczniów, studentów lub pracowników);
 - mają charakter planowy i integracyjny w danym środowisku; nie są przypadkowym dodatkiem lub działaniem pobocznym przydzielonym do zakresu obowiązków wybranej grupy specjalistów (przedstawiciele wszystkich grup kadry pedagogicznej, personelu zakładu pracy oraz przedstawiciele społeczności lokalnej zaangażowani w działania w zakresie tej dziedziny edukacji biorą udział w ich planowaniu, ze skuteczną pomocą wybranych grup doradczych);
 - przeznaczone są odpowiednie środki na systematyczne planowanie działań i przygotowanie kadry, a ponadto opiera się te procesy na założeniach teoretycznych i praktycznych badaniach zachowań w procesie rozwoju kariery tak, aby właściwie uwzględniony został nie tylko problem „jak”, ale i „dlaczego” realizować programy edukacji karierowej;
 - doświadczenia praktyczne (praktyki, zaplanowane wycieczki, obserwacja miejsca pracy i inne) mają na celu rozszerzenie zakresu włączania elementów edukacji karierowej do programów nauczania i wzmocnienie ich oddziaływania. Społeczeństwo lokalne postrzegane jest jako wielkie laboratorium naukowe, którego obowiązkiem jest partnerskie współdziałanie ze szkołą w stwarzaniu najbardziej efektywnych, dostępnych możliwości edukacyjnych i zawodowych (Herr, Cramer, 2001, s. 66–67).
- Według Hoyta prace dotyczące oceny tej dziedziny edukacji wykazują, iż dzięki niej, o ile jej założenia są właściwie realizowane, uczniowie/studenci mają możliwości nabycia umiejętności wpływających na prawdopodobieństwo zatrudnienia, adaptację zawodową oraz rozwój kariery (awanse) oraz, co również istotne, zwiększa się ich poziom osiągnięć szkolnych czy akademickich (tamże, s. 65). Z obserwacji Iwony Korcz i Bogusława Pietrulewicza wynika, że badani przez nich studenci zgłaszali przede wszystkim zapotrzebowanie na zdobycie umiejętności dokonywania wyborów karierowych w zakresie planowania rozwoju kariery i poszukiwania zatrudnienia, a także inne potrzeby związane z karierą, które dotyczyły: większej wiedzy o swoim potencjale i zainteresowaniach, zrozumienia i identyfikacji celów własnej kariery, większej pewności odnośnie osobistych planów karierowych, poznawania możliwości rozwoju kariery dostosowanej do posiadanych zdolności oraz nabycia umiejętności związanych z procesami globalizacji i czynnego udziału w zajęciach przygotowujących do kariery w wymiarze europejskim (2003, s. 101–102). Stąd też można założyć, że edukacja karierowa (osiąganie jej celów) będzie skuteczna i efektywna przy wspomaganium oddziaływaniem ważnych dla jednostki czynników z przestrzeni społecznej jej rozwoju życiowego, a szczególnie rozwoju zawodowego (tamże, s. 95).

Przybliżając problematykę edukacji na rzecz kariery zawodowej, można stwierdzić, że głównym jej zadaniem jest dostarczanie wiedzy mającej na celu:

- dostarczanie informacji na temat tzw. ścieżek kariery;
- kształtowanie pozytywnych nastawień wobec nauki, pracy i kariery;
- upowszechnianie różnorodnych wzorców życia (pomaganie w przekraczaniu granic stereotypowych wyborów);
- uświadamianie różnorodności form spędzania wolnego czasu;
- uświadamianie i pomoc w zaakceptowaniu różnic indywidualnych (talentów, możliwości);
- uczenie elastycznego radzenia sobie ze zmianami (różnorodność dróg realizacji celu, elastyczność celów, radzenie sobie z nagłymi zmianami);
- kształtowanie/rozwijanie umiejętności badania i rozumienia lokalnych i krajowych potrzeb, trendów i możliwości edukacyjnych i zatrudnieniowych;
- dostarczanie informacji na temat przekształceń i wymagań współczesnego rynku pracy (zmiany związane z globalizacją, konkurencją, postępem naukowo-technicznym);
- dostarczanie informacji dotyczących przedsiębiorczości i małego biznesu (Gwis, Serwis Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Konstantynowie Łódzkim).

Rozpatrując zagadnienia związane z edukacją karierową w Polsce, należy zauważyć, że rozwój tego rodzaju edukacji w naszym kraju ciągle jest niewystarczający. Nadal jeszcze struktura polskiego systemu edukacji zaniedbuje podstawowe potrzeby edukacyjne dużych grup naszego społeczeństwa. Akcentują to m.in. I. Korcz i B. Pietruliwicz, pisząc, iż niedostatki te dotyczą adaptacji społeczno-zawodowej, „a co dopiero mówić o pożądanej kreacji karier, pojmowanych jako nowoczesne wzory życia i uświadomieniu sobie ich socjalizacji. Panuje głęboki rozdziew pomiędzy tym, czego uczy się w szkołach, a tym co jest wymagane od młodych adeptów życia po ich ukończeniu” (2003, s. 90–91).

Dziś nie kwestionuje się z oczywistych względów założenia, że rozwój człowieka trwa przez całe życie, a odzwierciedleniem tego faktu jest realizowana przez niego kariera życiowa, której istotny element stanowi kariera zawodowa. W związku z powyższym należy stwierdzić, że edukacja z myślą o karierze zawodowej niewątpliwie powinna znaleźć właściwe miejsce w naszym systemie edukacyjnym i to na każdym szczeblu kształcenia. W tym kontekście zasadne wydaje się usytuowanie kariery zawodowej w całościowym rozwoju zawodowym człowieka (Z. Wiatrowski, 2006).

Bibliografia

- Czarnecki K., *Profesjologia jako wyodrębniająca się dziedzina wiedzy i badań naukowych o zawodowym rozwoju człowieka*, „Problemy Profesjologii”, nr 1, Zielona Góra 2005.

- Gwis G., *Planowanie kariery zawodowej: warsztat pracy z uczniem*, Serwis Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Konstantynowie Łódzkim – <http://www.pppkonst.webd.pl/materiały/poradnictwo/planowanie.pdf>
- Herr E.L., Cramer S.H., *Planowanie kariery zawodowej*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 15, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.
- Jaskot K., *Świadomość indywidualnego rozwoju studentów w trakcie studiów*, Szczecin 1994.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Warszawa 2000.
- Korczyński I., Pietrusewicz B., *Kariera zawodowa*, Zielona Góra 2003.
- Kubiak-Szymborska E., *Młodzież akademicka czasu „zawieszenia”: o potrzebie wspomagania/wspierania wychowawczego w toku studiów*, „Pedagogika Szkoły Wyższej”, nr 26–27, Szczecin–Warszawa 2005.
- Penc J., *Leksykon biznesu*, Warszawa 1997.
- Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003.
- Waters M., *Słownik rozwoju osobistego – pojęcia i teorie samodoskonalenia*, Warszawa 1999.
- Wiatrowski Z., *Działalność zawodowa w kontekście rozwoju zawodowego człowieka*, „Problemy Profesjologii”, nr 1, Zielona Góra 2005.
- Wiatrowski Z., *Rozwój zawodowy*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. V, Warszawa 2006.
- Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Terażniejszość-Człowiek-Edukacja”, nr specjalny, Wrocław 2003.