

RECENZJE

РЕЦЕНЗІЇ

REVIEWS

Marta Nowacka

Recenzja książki „Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym” pod red. naukową Daniela Kukli oraz Wiolety Dudy, wyd. DIFIN, Warszawa 2016

Рецензія на книгу «Професійна орієнтація – професійний розвиток у перекроєному розумінні», за науковою редакцією Данієла Кукли і Віолети Дуди, вид. ДІФІН, Варшава 2016

The review of the book “The career guidance – a cross-section of professional development” edited by Daniel Kukla and Wioleta Duda, pub. DIFIN, Warsaw 2016

Rozwój zawodowy rozumiany jako wszelkie działania podejmowane w celu dążenia do „doskonalenia w wymiarze ogólnym, jak i zawodowym¹” to proces, przez który przechodzi niemalże każdy człowiek: początkowo przygotowując się do wyboru zawodu, zdobywając niezbędną wiedzę, umiejętności, a w konsekwencji kwalifikacje i kompetencje do wykonywania wybranej profesji, następnie zaś dążąc do doskonalenia zawodowego i osiągnięcia mi-

¹ Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom: Instytut Technologii i Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy 2009, s. 20.

strzostwa w działaniu. Oczywiście w dzisiejszych czasach zaprezentowany schemat rozwoju zawodowego jest daleko idącym uproszczeniem. Można bowiem uznać, że w dobie nieustannych przeobrażeń społeczno-gospodarczych, przemian kulturowych, pojawiających się i równie szybko zanikających nowych trendów – tak w świecie zawodów, jak i ogólnie: w podejściu do rozumienia i definiowania pracy – zmianie ulega sposób interpretowania pojęcia *rozwój zawodowy*. Powszechnie przyjętym jest, że współcześnie rozwój zawodowy trwa całe życie (nie kończy się z chwilą podjęcia pracy czy też nawet osiągnięcia mistrzostwa w działaniu). Przybiera różne formy i charakteryzuje się innym tempem na różnych jego etapach. Wspomniane już zmiany kulturowe oraz społeczne wpływać mogą ponadto na podejście do interpretowania tego pojęcia, a co za tym idzie – także i na podejście do planowania rozwoju zawodowego przez różne grupy osób.

Współcześnie na rynku pracy wyróżnić można kilka różnych pokoleń (*baby boomers, X, Y, Z*). Przedstawiciele poszczególnych pokoleń nadawać mogą pracy i karierze zawodowej nieco inne znaczenie.

Różnica w interpretacji wagi i znaczenia kariery oraz rozwoju zawodowego dotyczyć może również przedstawicieli różnych płci, zawodów, osób legitymujących się innymi kwalifikacjami oraz kompetencjami. Ponadto rozwój zawodowy, co oczywiste, będzie inaczej interpretowany i rozumiany przez młodego człowieka dopiero wkraczającego na rynek pracy, inaczej natomiast przez osoby długo funkcjonujące na owym rynku.

Za sprawą dynamicznych zmian następujących na rynku pracy rozwój zawodowy współcześnie nabiera szybszego tempa. Świadomość turbulentności otoczenia, która wywoływać może poczucie niepewności tak u osób dopiero wkraczających na rynek pracy, jak i u osób z bogatym doświadczeniem zawodowym, może powodować zagubienie i postrzeganie procesu rozwoju zawodowego (i zarządzania tym rozwojem) w kategorii niebywale trudnego wyzwania – wyzwania, w realizacji którego jednostka może potrzebować wsparcia. Szeroko pojęte wsparcie w procesie rozwoju zawodowego udzielane jednostkom na każdym etapie owego rozwoju to zatem jednocześnie wyzwanie dla współczesnego poradnictwa zawodowego. Doradcy zawodowi, by sprostać temu zadaniu, powinni być do niego należycie przygotowani. Wydaje się, że tym lepsze przygotowanie, im pełniejsza wiedza na temat m.in.: aspektów mających wpływ na rozumienie pojęć *kariera* i *rozwój zawodowy* we współczesnych realiach; czynników kształtujących podejście do rozwoju zawodowego wśród różnych grup; możliwości (w tym: narzędzi, metod), jakimi dysponują doradcy zawodowi w realizacji wsparcia w planowaniu i zarządzaniu rozwojem zawodowym.

Doradcy zawodowi, jak również (a może i w szczególności) kandydaci do pracy w tym zawodzie czerpać powinni wiedzę na wyżej wskazane tematy z różnych zasobów. Wiedza na temat rozwoju zawodowego powinna być wiedzą interdyscyplinarną, której źródeł upatrywać należy w różnych dziedzinach i dyscyplinach naukowych. W tym kontekście zadanie, jakim jest zaopatrzenie się w podstawy teoretyczne na temat rozwoju zawodowego (w przypadku kandydatów do pracy doradcy zawodowego), jak również nieustanne uzupełnianie swojej wiedzy (m.in. w przypadku czynnych zawodowo doradców) może być utrudnione poprzez wielość dostępnych zasobów, wynikający z tego chaos informacyjny oraz konieczność zgłębiania wiedzy z różnych dyscyplin.

Niewątpliwie ogromne ułatwienie w tym względzie stanowi monografia naukowa pod redakcją Daniel Kukli oraz Wiolety Dudy pt. *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*.

Monografia zawiera zbiór opracowań różnych autorów (w tym reprezentujących różne dyscypliny naukowe) na temat szeroko pojętego rozwoju zawodowego człowieka oraz roli, jaką w procesie wsparcia jednostki w planowaniu i zarządzaniu tym rozwojem może pełnić doradca zawodowy. Ideą publikacji, zgodnie ze słowami autorów, było stworzenie „kompedium wiedzy na temat poradnictwa zawodowego, ze szczególnym naciskiem położonym na problematykę związaną z udzielaniem wsparcia jednostce dokonującej wyborów edukacyjno-zawodowych oraz projektującej rozwój zawodowy”. Dobór opracowań zgromadzonych w monografii sprawia, iż główna idea i cel założony przez autorów został osiągnięty. Zgromadzone w monografii materiały stanowią rozległą i głęboką analizę tematyki dotyczącej bezpośrednio rozwoju zawodowego oraz zadań poradnictwa zawodowego w kontekście zmian związanych z definiowaniem i rozumieniem pojęć *kariera* i *rozwój zawodowy* przez różne grupy. Monografia zawiera aktualne, uporządkowane treści opisujące, wyjaśniające oraz interpretujące współcześnie zachodzące na rynku zamiany i tendencje mające wpływ na przebieg procesu rozwoju zawodowego.

Część I zatytułowana *Poradnictwo zawodowe jako obszar wiedzy i praktyki* stanowi kompendium aktualnej wiedzy dotyczącej poradnictwa zawodowego. Daniel Kukla w artykule pt. *Teoretyczne podstawy poradnictwa zawodowego* przedstawia definicje najważniejszych terminów z zakresu poradnictwa zawodowego. Autor wskazuje na funkcje owego procesu, zaznaczając również jego rys historyczny. Opracowanie to uporządkowuje stan aktualnej wiedzy na temat poradnictwa zawodowego. Wzbogacone jest ponadto o interpretację autora, co sprawia, że zrozumienie wskazanych pojęć oraz zależności

między nimi staje się łatwiejsze, a prezentowane treści bardziej czytelne tak dla doświadczonego doradcy (który na tej podstawie może uzupełnić swoją wiedzę), jak również dla kandydata do roli doradcy – studenta (dla którego rozdział ten powinien stanowić obowiązkową lekturę w trakcie zgłębiania wiedzy na temat doradztwa i poradnictwa zawodowego). W rozdziale ponadto znajdują się dwa opracowania Joanny Ratajczak. Jedno z nich w rzetelny sposób przybliży czytelnikowi stan i perspektywy rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego. Autorka przytacza przykłady dobrych praktyk, które stanowić mogą źródło inspiracji oraz pomysłów dla doradców zawodowych. Artykuł może zatem niejako spełniać funkcję motywacyjną tak dla praktyków doradztwa zawodowego, jak i adeptów. Drugie opracowanie autorki zawiera opis kształcenia doradców zawodowych w Polsce i porównanie tego procesu do systemów obecnych w innych krajach europejskich oraz w Stanach Zjednoczonych. Poprzez zaprezentowanie różnorodnych modeli kompetencyjnych opracowanych dla doradców zawodowych oraz dokonanie ich oceny i podsumowania artykuł wnosi nową wartość do literatury z zakresu poradnictwa zawodowego i kształcenia doradców. Zawiera bowiem opracowane przez autorkę rekomendacje zmian w kształceniu doradców zawodowych. Do roli poradnictwa zawodowego w procesie rozwoju zawodowego w swoim opracowaniu nawiązuje również Katarzyna Karska, której artykuł w szczególności odnosi się do możliwości wsparcia młodzieży w dokonywaniu wyborów zawodowych. Autorka charakteryzuje czynniki mające wpływ na kształtowanie się wyborów zawodowych w okresie adolescencji, zwraca uwagę na znaczenie pojęcia *rozwój zawodowy* dla określonej grupy (będącej na określonym etapie rozwoju zawodowego). Wskazuje również, jaką rolę podczas realizacji wsparcia w owym rozwoju mogą odgrywać różne grupy osób współpracujących z młodzieżą. W rozdziale tym pojawiają się także opracowania przybliżające tak ważne pojęcia jak: *praca i kariera zawodowa*. W ujęciu socjologicznym terminy te charakteryzuje, interpretuje i objaśnia Jerzy Bielecki. Autor przedstawia m.in. kluczowe prace badawcze nad bezrobociem z lat 30 XX wieku oraz ich konsekwencje dla współczesności. Wiedza ta niewątpliwie przydać może się zarówno praktykom doradztwa (którzy dzięki niej mogą lepiej zrozumieć zjawiska społeczne, z którymi na co dzień stykają się w swojej pracy), jak również studentom, którzy na podstawie znajomości podstawowych terminów budują swoje własne podejście do pracy, kariery (tak z punktu widzenia przyszłego pracownika, jak i doradcy). Na temat kariery oraz procesu jej budowania – z punktu widzenia pedagogiki pracy – pisze ponadto Beata Jakimiuk, wskazując, jakie są uwarunkowania współczesnych karier zawodowych, jakie wyróżniamy modele i koncepcje rozwoju

kariery zawodowej, jaką wartość współcześnie ma kariera zawodowa (m.in. w nawiązaniu do koncepcji *work-life balance*). Artykuł stanowi propozycję, która niewątpliwie pomaga zrozumieć współczesne tendencje w interpretacji pojęć kariera i rozwój zawodowy, co w zdecydowany sposób ułatwiać może pracę doradcy zawodowego.

W części II: *Poradnictwo zawodowe w kontekście tranżycji na rynek pracy* autorzy zestawili opracowania dotyczące roli, jaką pełnią doradcy zawodowi, nauczyciele, pedagodzy (czy też szerzej: system edukacji) w procesie tranżycji na rynek pracy. Skompletowane artykuły prezentują rolę poradnictwa w procesie tranżycji na różnych etapach edukacji. Niniejsza część rozpoczyna się od artykułu Bartosza Mitkiewicza dotyczącego ogólnego znaczenia *wychowania w wychowaniu do pracy*, które realizowane może być na różnych etapach życia człowieka (począwszy od najwcześniejszych lat życia, odgrywając ważne znaczenie na kolejnych etapach rozwoju, czy też kolejnych etapach edukacji). W dalszej kolejności zaprezentowane zostały treści przedstawione przez Annę Wawrzonek charakteryzujące proces tranżycji młodzieży na rynek pracy (w tym także w kontekście kształtowania się tożsamości zawodowej młodego człowieka) oraz opracowanie Magdaleny Barańskiej dotyczące projektowania przyszłości edukacyjno-zawodowej studentów, przedstawiające ideę kształcenia akademickiego oraz podejście współczesnych studentów do studiowania. Dopelnieniem tego wątku są dwa kolejne artykuły. Opracowanie Wiolety Dudy nawiązuje do kształcenia akademickiego w oparciu o zasady krajowych ram kwalifikacyjnych, jak również do sytuacji studentów i absolwentów na rynku pracy oraz możliwości wsparcia ich w procesie rozwoju kariery. Z kolei artykuł Mirosława Żurka dotyczy specyfiki wsparcia udzielanego studentom i absolwentom przez akademickie biura karier. Cała część II monografii pt. *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym* poświęcona jest charakterystyce różnych form wsparcia w procesie tranżycji na rynek pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb oraz specyficznej sytuacji, w jakiej znajdują się osoby na poszczególnych etapach rozwoju edukacyjno-zawodowego (młodzież, studenci, absolwenci uczelni wyższych). Opracowania skompletowane w tej części stanowią mogą solidną podstawę teoretyczną, niezbędną do zgłębienia wiedzy na temat poradnictwa zawodowego dedykowanego dla wskazanych grup. Mogą stanowić zatem bazę wiedzy dla studentów, jak również przewodnik dla osób realizujących poradnictwo edukacyjno-zawodowe – doradców na co dzień pracujących ze wskazanymi grupami osób.

Część III, zatytułowana *Poradnictwo zawodowe dla wybranych grup ryzyka jako usługa rynku pracy*, zawiera treści opisujące standardy usług rynku

pracy (szczegółowe treści przybliży tutaj Agnieszka Tokarska-Siudeja, której tekst stanowi kompendium wiedzy na ten temat, będące doskonałym materiałem do pracy dla studentów) oraz specyfikę pracy z określonymi grupami osób, w tym z:

– osobami długotrwale bezrobotnymi (artykuł Elżbiety Antosz: *Osoba długotrwale bezrobotna jako klient doradcy zawodowego*),

– rolnikami będącymi w procesie reorientacji zawodowej (artykuł Wiolety Dudy: *Grupa ryzyka na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem reorientacji zawodowej rolników*),

– osobami z niepełnosprawnościami, planującymi wejście na rynek pracy (artykuł Marioli Wolan-Nowakowskiej: *Formy wsparcia i pomocy w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami*),

– starszymi pracownikami, którzy funkcjonują na rynku pracy i chcą się rozwijać lub też planują wejście/powrót na rynek pracy (artykuł Joanny Górnej: *Starsi pracownicy – najbliższe perspektywy*),

– kobietami, które wciąż doświadczają dyskryminacji na współczesnym rynku pracy i które niejednokrotnie potrzebują wsparcia w procesie zarządzania ścieżką kariery (artykuł Katarzyny Wróblewskiej: *Kobieta na rynku pracy – w stronę równego traktowania*).

Każdy z wymienionych artykułów wnosi nowe treści do współczesnej literatury przedmiotu – stanowić może zatem bazę teoretyczną oraz wskazówki praktyczne, jak realizować wsparcie dla ww. grup osób.

Część IV – ostatnia, zatytułowana: *Wybrane, nowe formy wsparcia jednostki w procesie rozwoju zawodowego*, zawiera dwa opracowania. W pierwszym z nich Monika Czerw przybliży pojęcie pośrednich form poradnictwa, charakteryzuje rolę mass mediów w kontekście poradnictwa, wskazuje wady i zalety pośrednich form oraz dokonuje próby charakterystyki doradcy wirtualnego. Następnie Marta Zając w opracowaniu pt. *Rola doradcy zawodowego w procesie zarządzania talentami pracowników* ukazuje rolę, jaką w procesie zarządzania talentami odgrywać może doradztwo zawodowe – tak w zakresie wsparcia menedżerów i pracodawców w realizacji tegoż procesu, jak również w zakresie wsparcia pracowników w zarządzaniu własnym talentem.

Recenzowana monografia z całą pewnością stanowić może materiał do pracy dla doradców zawodowych, studentów i wykładowców zajmujących się poradnictwem zawodowym – rozwojem zawodowym w naszym kraju. W sposób przejrzysty i ujednolicony przedstawione w niej zostały artykuły mające wymiar zarówno teoretyczny (stanowiące solidną bazę wiedzy), jak również praktyczny. Skompletowane artykuły w swoich treściach nawiązują

i wyjaśniają kwestie ważne w dyskusji nad rolą poradnictwa zawodowego w procesie planowania i zarządzania rozwojem zawodowym, takie jak: interpretacja pojęć *kariera* oraz *kariera i rozwój zawodowy* we współczesnych realiach, charakterystyka czynników kształtujących podejście do rozwoju zawodowego wśród różnych grup (w tym osób będących na różnych etapach rozwoju edukacyjno-zawodowego, jak młodzież, studenci, absolwenci, pracownicy, oraz osób wchodzących w skład tzw. grup ryzyka), możliwości, jakimi dysponują doradcy zawodowi w realizacji wsparcia w planowaniu i zarządzaniu rozwojem zawodowym. Monografia stanowić może również inspirację do dalszych analiz i poszukiwań roli poradnictwa zawodowego w procesie rozwoju zawodowego, w tym również: w obszarach, których analiza nie została uwzględniona w niniejszej publikacji, jak np. nowoczesne trendy rozwoju poradnictwa zawodowego uwzględniające wykorzystanie multimediiów podczas wsparcia w zarządzaniu rozwojem zawodowym, czy też uzupełnienie opisów specyfiki pracy z określonymi grupami osób, które przejawiają specyficzne potrzeby i wymagania (np. osoby powracające z emigracji, „klienci wielokulturowi”). Niemniej jednak monografia zasługuje na miano współczesnego „podręcznika do poradnictwa zawodowego”.