



ALEKSANDRA TŁUŚCIAK-DELIOWSKA

Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0952-8931> * adeliowska@aps.edu.pl

EWA DUDA

Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4535-6388> * eduda@aps.edu.pl

Zgłoszono: 20.09.2021; recenzowano: 23.12.2021; zaakceptowano do publikacji: 01.03.2022

EDUKACJA SKUPIONA NA KARIERZE, CZYLI O ROLI EDUKACJI FORMALNEJ I POZAFORMALNEJ W PRZYGOTOWANIU DO ŻYCIA ZAWODOWEGO

CAREER-FOCUSED EDUCATION: THE ROLE OF FORMAL AND NON-FORMAL
EDUCATION IN PREPARATION FOR PROFESSIONAL LIFE

Abstract

The text is an overview, and its purpose is to analyze educational activities that are significant for the choices made by teenagers regarding their educational and professional path. The starting point for the undertaken analyses is the assumption that education plays an important role in shaping the worldview of students, their behavior and career paths by providing various types of experiences. Analyses of educational activities have been made taking into account the division into formal, non-formal and informal learning.

Keywords: career education, educational and vocational path, formal education, non-formal education, vocational education, career counseling

Abstrakt

Tekst ma charakter przeglądowy, a jego celem jest analiza aktywności edukacyjnych, które są znaczące dla dokonywanych przez nastolatków wyborów dotyczących ścieżki edukacyjno-zawodowej. Punktem wyjścia dla podjętych analiz jest założenie, że kształcenie odgrywa istotną rolę w kształtowaniu światopoglądu uczniów, ich zachowań i ścieżek kariery poprzez zapewnienie różnego rodzaju doświadczeń. Analizy działań edukacyjnych zostały dokonane z uwzględnieniem podziału na kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne.

Słowa kluczowe: edukacja skupiona na karierze, ścieżka edukacyjno-zawodowa, edukacja formalna, edukacja pozaformalna, edukacja zawodowa, doradztwo zawodowe

WPROWADZENIE

Efektywne przygotowanie młodych ludzi do sprawnego funkcjonowania w otaczającym ich świecie zapewnia system edukacji, który jest w tym celu systematycznie modyfikowany. Edukacja przygotowuje młodzież także – jeśli nie przede wszystkim – do wejścia na rynek pracy. Dzisiejsza szybko rozwijająca się, wysoce konkurencyjna, oparta na wiedzy gospodarka globalna wywiera presję na wykazywanie się specjalistyczną wiedzą merytoryczną oraz różnorodnymi kompetencjami. Tymczasem Ewa Flaszyńska (2018, 2) stwierdza, że jednym ze zjawisk na współczesnym rynku pracy w Polsce, ale także innych krajach, jest niedopasowanie popytu i podaży w zakresie umiejętności oraz kwalifikacji, na co wskazują prowadzone badania tego zjawiska podejmowane zarówno na gruncie polskim (Kocór 2019; Wiatrowska 2019), jak i za granicą (McGuinness, Pouliakas i Redmond 2017; Schweri Eymann i Aepli 2020). Dlatego ważna jest analiza uwarunkowań takiego stanu rzeczy oraz projektowanie na jej podstawie działań minimalizujących ową rozbieżność. Kariera w dzisiejszych czasach stała się miarą ludzkich osiągnięć i oznaką prestiżu (Myszka-Strychalska 2017a, 264-270). Aby praca stanowiła źródło zadowolenia, a nie psychicznego obciążenia, ważne jest podjęcie (istotnych z perspektywy przyszłego zatrudnienia) decyzji odnośnie do ścieżki kształcenia (Czerw i Bielas 2020, 80). Franciszek Szlosek (2018, 26) zauważa, że znaczenie ma w tym przypadku odpowiednia, nadążająca za zmianami współczesnego świata informacja o poszczególnych zawodach. Powinna ona ukazywać właściwości i cechy zawodu ze szczególnym uwzględnieniem wymagań kompetencyjnych niezbędnych do jego wykonywania. Informacja ta jest podstawą w pracy szkolnego doradcy zawodowego, czyli podmiotu kojarzonego z realizacją zadań doradczych i przygotowujących uczniów do wyboru ścieżki zawodowej. Doradca zawodowy, uwzględniając wiele aspektów, takich jak możliwości psychofizyczne, sytuacja życiowa jednostki, specyfika rynku pracy oraz system edukacyjny, udziela pomocy w zakresie wyboru zawodu bądź kierunku kształcenia (Kowalczyk 2005, 93). Nie można jednak sprowadzać czy uzależniać wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej od pracy doradcy zawodowego, bowiem znaczenie ma także wiele innych czynników zewnętrznych, takich jak chociażby status społeczno-ekonomiczny rodziny pochodzenia, zawody wykonywane przez rodziców, sytuacja społeczno-gospodarcza kraju czy determinanty wewnętrzne, jak np. własne zdrowie, aspiracje, wyznawany system wartości oraz inne czynniki osobowościowe (zob. np. Wojtasik 2011; *Orientacja* 1995).

Wprawdzie w ostatnich latach pojawiło się w literaturze naukowej wiele prac poświęconych problematyce roli edukacji formalnej i pozaformalnej w przygotowaniu do życia zawodowego, tak w Polsce (Frączek 2018; Mazurek i Stępień 2019), jak i na świecie (Debarliev et al. 2020), jednak mimo to problem niedopasowania edukacji do potrzeb życia zawodowego jednostek jest wciąż aktualny. W dobie dynamiki zmian rynku pracy zagadnienie to powinno być stale aktualizowane i przedstawiane z punktu widzenia różnych potrzeb tego rynku, stąd w dalszej czę-

ści opracowania przybliżone zostaną liczne przykłady prowadzonych badań oraz ich implikacje dla prezentowanego w artykule problemu.

W tekście autorki zamierzają skoncentrować się na edukacji skupionej na karierze (ang. *career education*). Oznacza ona ogół doświadczeń, dzięki którym dana osoba zdobywa wiedzę oraz właściwy stosunek do siebie i do pracy, a także „umiejętności pozwalające jej na zidentyfikowanie, wybór, planowanie i przygotowanie się do pracy oraz innych opcji życiowych, potencjalnie składających się na karierę” (Herr i Cramer 2001, 56). Szkoła jako obszar wtórnej socjalizacji jednostki jest jednocześnie przestrzenią eksplorowania możliwości edukacyjno-zawodowych i budowania przyszłego kapitału kariery. Ponadto, jak zauważa Magdalena Piorunek (2017, 42), jest jednocześnie jednym z ważniejszych przekazników narracji rynkowej. Założono zatem, że kształcenie odgrywa istotną rolę w kształtowaniu światopoglądu uczniów, ich zachowań i ścieżek kariery poprzez zapewnienie opisanych powyżej doświadczeń. Jako punkt wyjścia do analiz przyjęty został podział kształcenia na formalne, pozaformalne i nieformalne. Celem zatem będzie analiza aktywności edukacyjnych, które mogą być znaczące dla dokonywanych przez nastolatków wyborów związanych z karierą zawodową. Konstruowanie przez młodzież kariery (ang. *career learning*) jest przez autorki rozumiane jako proces, za sprawą którego kształtowana jest umiejętność kierowania swoją ścieżką uczenia się i kariery oraz konstruowana jest tożsamość zawodowa (Meijers 2009, 6; zob. także: Luken 2013). Tekst ma charakter przeglądowy i stanowi punkt wyjścia do badań zorientowanych na analizę oferty działań edukacyjnych oraz jej jakości i adekwatności w kontekście konstruowania ścieżek edukacyjno-zawodowych przez młodzież.

1. ŚCIEŻKA EDUKACYJNO-ZAWODOWA I JEJ KONSTRUOWANIE

Ścieżką edukacyjno-zawodową (ang. *learning and work pathway, education and career path*) można określić ciąg działań edukacyjnych, podejmowanych w celu zdobycia wiedzy, umiejętności, kompetencji umożliwiających uzyskanie/rozwoj kwalifikacji zawodowych lub akademickich oraz ciąg aktywności i ról zawodowych podejmowanych przez jednostkę w ciągu całego życia (Lotz-Sisitka i Ramsarup 2017, 38; Carter, Cook i Dorsey 2009, 2-4). Gary W. Carter z zespołem (2009) podkreślają, że na ścieżkę edukacyjno-zawodową składa się pięć głównych komponentów:

1. Sekwencyjna lista podejmowanych aktywności bądź pełnionych ról. Na kształt ścieżki edukacyjno-zawodowej wpływa nie tylko, jakie aktywności jednostka podejmuje, ale przede wszystkim, kiedy je podejmuje. Z jednej strony udział w szkoleniu albo spotkanie czy rozmowa ze znaczącą osobą może stać się inspiracją do zmiany dalszej ścieżki, a z drugiej udział w analogicznym kursie w nieodpowiednim czasie może nie odegrać żadnej roli dla kształtu dalszej ścieżki zawodowej. Kolejność podejmowanych aktywności oddziałuje na zdobywane doświadczenie i kompetencje zawodowe.

2. Kwalifikacje adekwatne do podejmowanych aktywności bądź pełnionych ról na poszczególnych etapach życia zawodowego. Potwierdzeniem uzyskiwanych kwalifikacji są najczęściej zaświadczenia, dyplomy, licencje, certyfikaty czy rekomendacje.

3. Kluczowe doświadczenia związane z rozwojem edukacyjno-zawodowym, zdobywane na poszczególnych etapach życia zawodowego, niezbędne do przejścia do kolejnej fazy rozwoju. Obejmują one zarówno doświadczenia gromadzone podczas kształcenia formalnego, nieformalnego, jak i uczenia się nieformalnego.

4. Nabywane, rozwijane bądź wymagane kompetencje. Na różnych etapach życia zawodowego różny jest zasób i poziom posiadanych kompetencji, zatem kompetencje powinny być określane, oceniane czy analizowane w ścisłym powiązaniu do miejsca na ścieżce, w którym jednostka się aktualnie znajduje.

5. Ważne czynniki sukcesu zawodowego. Ostatni komponent jest szczególnie istotny z punktu widzenia konstruowania kariery zawodowej. Obserwacja, które podejmowane aktywności, rozwijane umiejętności, poziom i rozległość posiadanej wiedzy, zdobyte doświadczenia, także na gruncie międzynarodowym, są ważne dla planowania rozwoju zawodowego oraz konstruowania tego procesu (Carter, Cook i Dorsey 2009, 4-5).

Konstruowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej nie jest zadaniem łatwym. Na kształt poszczególnych ścieżek ma wpływ wiele czynników, często niezależnych od osoby nią kroczącej i zmiennych w czasie. Warto odnieść się tu do licznych teorii próbujących wyjaśnić tę złożoną i wielowymiarową problematykę badawczą. Ze względu na rozległość zagadnienia autorki odsyłają do lektury publikacji poświęconych w całości przeglądowi teorii rozwoju zawodowego (zob. Bajcar et al. 2006; Solarczyk-Ambrozik 2015).

Niniejsze rozważania zostaną osadzone w koncepcji Roberta Pryora i Jima Brighta (2003), teorii chaosu karier (CTC, *Chaos Theory of Careers*). Owa koncepcja przedstawia konstruowanie indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego przy założeniu złożoności i dynamiki otaczającego świata oraz próby osiągnięcia równowagi pomiędzy przewidywalnością a niepewnością, stabilnością a zmianą.

Wybory dokonywane przez młodych ludzi, jaki kierunek obrać, czy po szkole podstawowej kształcić się w liceum czy szkole branżowej, czy iść później na studia, co studiować, wpływają na to, kim są i co robią. Jak zauważa Bożena Wojtasik (2011, 38), wybory te dokonywane są przez całe życie. Jednak na jakość kariery¹

¹ Zarówno „kariera”, jak i „rozwój zawodowy” bywają różnie definiowane i ujmowane przez pryzmat wielu perspektyw teoretycznych (zob. Cybal-Michalska 2017). Jak zauważa Lucyna Myszkalska-Strychalska (2017b, 52-53), „sposób interpretacji zjawiska rozwoju zawodowego człowieka zależny jest od teoretycznego dyskursu i empirycznej eksploracji przyjętej przez badacza kariery. Znamionują się one wieloaspektowością, wynikającą z różnorodności dostępnych optyk badawczych”. Taka sytuacja implikuje heterogeniczność koncepcji rozwoju zawodowego, dzięki czemu analizowana problematyka ukazywana jest w odmiennych kontekstach oraz wyróżniane są różne determinanty decyzji zawodowych jednostki. Działania te wynikają z potrzeby rozpoznania fundamentalnych wyznaczników przebiegu kariery oraz regulujących je mechanizmów. Uzyskane tym sposobem informacje mogą zostać wykorzystane w konstruowaniu i w praktycznym ingerowaniu w przebieg kariery zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym (por. Paszkowska-Rogacz 2009, 24).

wywierają wpływ wydarzenia mające miejsce jeszcze przed podjęciem aktywności zawodowej. Dlatego też racjonalne przygotowanie się do zarządzania własną karierą (w powiązaniu z jej jednoczesnym monitorowaniem) ma znaczenie ze względu na spójność i konsekwencję widoczną w rezultatach podejmowanych przedsięwzięć zgodnych z przyjętymi wcześniej przez jednostkę założeniami (Myszka-Strychalska 2017b). Chcąc wesprzeć młodego człowieka w wyborze ścieżki zawodowej i rozwiązaniu w sposób kompleksowy problemów, jakie z wyborem zawodu oraz przygotowaniem się do kariery zawodowej są związane, należy zdawać sobie sprawę, że mogą one mieć – tak jak problemy życiowe (Straś-Romanowska 1996) – dwójakiego rodzaju charakter. Po pierwsze mogą to być problemy o charakterze instrumentalnym, czyli racjonalno-praktycznym. Przykład stanowią pytania o to, jaką drogę kształcenia wybrać, jaki zawód chcę wykonywać w przyszłości, jakie kwalifikacje są potrzebne do danego zawodu, jak szukać pacy itp. Drugi rodzaj stanowią problemy egzystencjalne, które zorientowane są na pytania o to, dokąd zmierzam, kim chcę być, co jest dla mnie ważne w życiu. Młodzież szkolna mierzy się zarówno z problemami egzystencjalnymi, jak i instrumentalnymi (zob. Wojtasik 2011). Co więcej, wszystkie społeczne, rodzinne i osobiste doświadczenia nastolatka współgrają ze sobą, tworząc jego obraz „siebie w przyszłości”. Obrazy te mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne. Poprzez złożone interakcje czynników pochodzenia i środowiska, które łączą się z politycznymi i społecznymi strukturami rynku pracy młodzież kształtuje swoją tożsamość zawodową. Niebagatelną rolę w tym procesie pełni edukacja. Stąd też rozważyć należy, jakiego rodzaju aktywności edukacyjne są istotne dla rozwiązania powyższych problemów.

2. EDUKACJA FORMALNA SKUPIONA NA KARIERZE

Kształcenie formalne (ang. *formal education*) obejmuje naukę w zinstytucjonalizowanym systemie szkolnym. Jest rozumiane jako „system oparty na stałych pod względem czasu i treści formach nauki prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający, obok kursów wykształcenia ogólnego, wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego” (Okoń 1992, 28). Kształcenie formalne odbywa się w instytucjach edukacyjnych państwowych, jak i prywatnych, zgodnie z odgórnie zatwierdzonymi programami nauczania. Celem tej edukacji jest uzyskanie kwalifikacji udokumentowanych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, certyfikatem, dyplomem (Goździk 2003, 134; Stalończyk 2014, 325-326). Choć w zamierzeniu kształcenie formalne ma wpływać na wzrost wskaźnika zatrudnienia oraz płynne włączanie się w rynek pracy, na co wskazują prowadzone w tym obszarze studia empiryczne (Kangasharju i Pekkala 2002; Korber i Oesch 2019, Sztyber 2020), to jednocześnie dostrzegane są i odmienne tendencje (Brown i Souto-Otero 2020). Niemniej celem edukacji formalnej, w tym w szczególności edukacji zawodowej, jest wsparcie jej uczestników, kroczących wybraną ścieżką kariery zawodowej.

Większość programów dotyczących edukacji i rozwoju zawodowego koncentruje się na działaniach uświadamiających odniesionych do pracy.

Za sprawą kształcenia formalnego realizowane jest doradztwo edukacyjno-zawodowe, do którego głównych celów należy: zapoznanie uczniów z różnorodnością zawodów na rynku pracy, rozwijanie pozytywnej i aktywnej postawy wobec aktywności zawodowych oraz stwarzanie okazji do poznawania i rozwijania zainteresowań uczniów. Działania te zorientowane są na wsparcie młodego człowieka w procesie podejmowania decyzji odnośnie do wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej. Podjęcie tej decyzji powinna ułatwić świadomość własnych możliwości i ograniczeń, znajomość oferty dalszego kształcenia, orientacja we współczesnym rynku pracy oraz znajomość oczekiwań potencjalnych pracodawców (Nowak 2018). Pomocny w planowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej może być doradca zawodowy, do którego zadań należy m.in. prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu na bazie rozpoznanych predyspozycji, zainteresowań i zdolności ucznia. Ważnym zadaniem doradcy jest systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe (Rozporządzenie 2017, art. 26). Szkolne doradztwo edukacyjno-zawodowe jest procesem zorientowanym na pomoc uczniom w osiągnięciu lepszego zrozumienia ich indywidualnych oczekiwań w odniesieniu do dalszej ścieżki kształcenia i do wyboru odpowiedniego dla nich zawodu. Jak zauważa Stefan Kwiatkowski (2013, 19), niewłaściwy wybór szkoły po pierwszym etapie kształcenia może być skorygowany na dalszych etapach kształcenia, ale koszty społeczne i indywidualne takich zmian są jednak wysokie. Dlatego też właściwie funkcjonujący system doradztwa zawodowego w szkole² powinien umożliwiać (ułatwiać) każdemu uczniowi po pierwsze, dokonanie autodiagnozy oznaczającej poznanie swoich zainteresowań, zdolności i potrzeb, po drugie – dostęp do informacji o zawodach (czyli informację o standardach kompetencji zawodowych, warunkach pracy i płacy, możliwości dalszego kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego) i po trzecie – porównanie wyników autodiagnozy z bieżącą sytuacją na rynku pracy i lokalną ofertą w obszarze dalszego kształcenia i rozwoju (Kwiatkowski 2013).

3. ROLA EDUKACJI POZAFORMALNEJ I NIEFORMALNEJ

Z badań przeprowadzonych przez Monikę Czerw i Klaudię Bielas (2020) wynika, że mimo powszechnej świadomości odnośnie do roli doradcy zawodowego, młodzi ludzie, stojąc przed ważnymi życiowymi wyborami, rzadko uwzględniają pomoc z jego strony. Pomimo braku przekonania o tym, czym młody człowiek chciałby się zajmować w przyszłości, w jakim zawodzie mógłby się sprawdzić i jaka profesja da-

² Stefan Kwiatkowski (2013) odnosił się do szkoły gimnazjalnej, jednak biorąc pod uwagę reformę edukacji z 2017 r., za sprawą której gimnazja zostały wygaszone, zdaniem autorek ustalenia te mają zastosowanie w odniesieniu do szkoły podstawowej, ale także są zasadne dla szkoły ponadpodstawowej.

łaby mu satysfakcję, w toku przywołanych badań wyłoniła się tendencja lokująca doradcę zawodowego raczej jako mało istotne ogniwo na drodze kolejnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Okazało się, że wybory życiowe badanych umotywowane były przede wszystkim ich zainteresowaniami. To one w głównej mierze decydowały o tym, jaką szkołę średnią wybrali, a później na jaki kierunek studiów zdecydowali się. Tego typu rezultat sugeruje skierować uwagę w stronę edukacji pozaformalnej, która stwarza możliwość rozwoju własnych zainteresowań.

Kształcenie pozaformalne (ang. *non-formal education*) oznacza świadomą i zorganizowaną działalność o charakterze kształcenia i wychowywania, która prowadzona jest poza ustawowym formalnym systemem szkolnym (Okoń 1992, 28). Zaliczyć więc tutaj można takie formy aktywności edukacyjnej, jak: kursy, seminaria, programy edukacyjne, koła i inne różne formy doksztalcenia. Paul Fordham (1993) wskazał cztery kluczowe elementy związane z kształceniem pozaformalnym: (1) miejsce realizacji zajęć odbywa się w obrębie instytucji edukacyjnych, jak i poza nimi; (2) uczestnikami są osoby w różnym wieku, lecz o ściśle określonych potrzebach; (3) program/programy kształcenia pozaformalnego skoncentrowane są na osiągnięciu określonych celów oraz (4) charakterystyczna jest elastyczność w formach i metodach nauczania-uczenia się.

Komplementarne do edukacji formalnej oraz pozaformalnej, ważne na drodze kształtowania indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, jest kształcenie nieformalne (ang. *informal education*) związane z codzienną aktywnością człowieka. Tego typu kształcenie jest procesem całożyciowym i nie zawsze w pełni uświadomionym przez jego uczestników. Ten rodzaj kształcenia nie musi być ani celowy, ani intencjonalny, co więcej, często nie jest nawet traktowany przez zaangażowane w nie podmioty jako działanie o charakterze edukacyjnym (por. Pierścieniak 2009).

Doświadczenia zdobywane w okresie dzieciństwa i dojrzewania wywierają znaczący wpływ na konstruowanie indywidualnej ścieżki kariery, a tym samym na całe dorosłe życie człowieka, dlatego tak ważna jest rola działań wspierających młodego człowieka w podejmowaniu trudnych życiowych decyzji. Szczególnie widoczny jest ten problem w szkołach dla dorosłych, których słuchacze deklarują, że ich nieprzemysłane decyzje, będące konsekwencją splotu przypadkowych zdarzeń, wpłynęły negatywnie na trajektorie ich losów (Dziurzyński i Duda 2018).

Oprócz wymienionych wyżej działań, realizowanych w formie zinstytucjonalizowanej, takich jak m.in. szkolenia, kursy, zorganizowane działania edukacyjne, pogadanki, system doradztwa zawodowego, ważne są działania realizowane w ramach edukacji nieformalnej. Badania potwierdzają skuteczność m.in. nieformalnego mentoringu (McDonald et al. 2007; Hernandez et al. 2017), który w odróżnieniu od mentoringu formalnego bazuje na dobrowolnej, nienarzuconej odgórnie, naturalnej relacji pomiędzy młodzieżą a dorosłymi niebędącymi rodzicami. Mentoring może zainspirować do wyboru danego zawodu, kształt ścieżki zawodowej będzie zatem efektem relacji o charakterze przyczynowo-skutkowym. Może również przyczynić się w jakimś stopniu do zwiększenia szans rekrutacyjnych kandydata na dane

stanowisko pracy za sprawą posiadanego doświadczenia edukacyjno-zawodowego. Autorzy badania twierdzą również, że młodzież, która doświadczała relacji opartej na nieformalnym mentoringu miała większe szanse pełnoetatowego zatrudnienia w okresie wczesnej dorosłości w porównaniu z osobami, które nie miały mentora.

Innym przykładem skutecznej edukacji nieformalnej jest rozwój sieci partnerstw szkoła–pracodawca (Carter, Cook i Dorsey 2009) czy zdobywanie doświadczenia w dorywczej pracy zarobkowej. Badania (Creed i Patton 2003) przeprowadzone na reprezentatywnej próbie 1279 uczniów szkoły średniej z Australii wykazały, że młodzież z doświadczeniem w dorywczej pracy zarobkowej miała wyższe wyniki na skali określającej postawę wobec rozwoju kariery (wiedza na temat świata pracy, świadomość możliwości, orientacja zawodowa) w porównaniu z osobami, które nie pracowały dorywczo. Badania potwierdzały istnienie tych relacji zarówno w stosunku do dziewcząt, jak i do chłopców. Podobny trend potwierdziły badania Denise Jackson i Davida Collingsa (2017) wskazujące na korzyści z doświadczenia pracy zarobkowej na ostatnich latach studiów, prowadzące do wyższej samoświadomości przyszłych adeptów rynku pracy i ich późniejszych, lepiej dopasowanych wyborów zawodowych.

Kolejnym skutecznym działaniem służącym rozwojowi orientacji zawodowej młodzieży jest wsparcie ze strony rówieśniczych sieci społecznych. Już badania prowadzone pod koniec lat 90. XX wieku potwierdzały, że komunikacja na drodze rówieśniczych sieci społecznych wzmacniała wiedzę, kształtowała przekonania, postawy wobec kariery zawodowej; ponadto zwiększała dostępne możliwości rozwoju zawodowego i ułatwiała podejmowanie decyzji dotyczących kształtu obieranej ścieżki kariery (Bidwell, Plank i Muller 2000). Wraz z rozwojem przemysłowym 4.0 ta forma grupowego doradztwa rówieśniczego znajduje coraz większe zainteresowanie nie tylko młodzieży oraz młodych dorosłych wkraczających na rynek pracy, ale także osób ekspercko związanych z poradnictwem zawodowym (Ogunleye et al. 2020).

UWAGI KOŃCOWE

Uczniowie muszą uczestniczyć w różnego rodzaju zajęciach, aby odkryć swoje talenty, powiązać te talenty ze światem pracy i udoskonalić je w celu pomyślnego wykorzystania w zatrudnieniu. Orientacja na pracę i pomoc w wyborze zawodu mogą być bardziej istotnymi wyznacznikami sukcesu zawodowego niż szkolenie w zakresie konkretnych umiejętności, które może się dokonywać na każdym etapie kariery zawodowej. Dostosowanie do zmienności rynku pracy przeobrażającego się nieustannie w dobie zachodzących przemian globalizacyjnych wymaga elastyczności, kreatywności oraz zdobywania umiejętności wykraczających nierazdo znacznie poza edukację formalną. Jednym z zadań zarówno edukacji formalnej, jak i pozaformalnej zdaje się być oferowanie młodym ludziom aktywności, które będą pomocne w wyborze ścieżki życiowej, ale także w podtrzymaniu wybranej i satysfakcjonującej

ich trajektorii zawodowej. Oferowana uczniom paleta działań edukacyjnych powinna stanowić odpowiedź na rzeczywiste potrzeby tak wymagającego rynku pracy, jak i aktualnych potrzeb młodych osób, które lada dzień na niego wkroczą.

BIBLIOGRAFIA:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.
- Bajcar, Beata et al. 2006. *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod* (Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego, nr 34). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bidwell, Charles E., Stephen Plank i Chandra Muller. 2000. Peer Social Networks and Adolescent Career Development. W: *Generating Social Stratification*, red. Alan C. Kerckhoff, 107-131. New York: Routledge. DOI:10.4324/9780429500244.
- Brown, Phillip i Manuel Souto-Otero. 2020. The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy*, 35(1), 95-118. DOI: 10.1080/02680939.2018.1549752.
- Carter, Gary W., Kevin W. Cook i David W. Dorsey. 2009. *Career paths: Charting courses to success for organizations and their employees*. Singapore: Wiley-Blackwell. DOI:10.1002/9781444315905.
- Creed, Peter A. i Wendy Patton. 2003. Differences in Career Attitude and Career Knowledge for High School Students with and without Paid Work Experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33. DOI:10.1023/A:1022674528730.
- Cybal-Michalska, Agnieszka. 2017. Kariera – systematyzacja perspektyw i założeń teoretycznych. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 1(11), 25-37.
- Czerw, Monika i Klaudia Bielas. 2020. Rola doradcy zawodowego w kształtowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej w opinii studentów. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4(111), 79-88.
- Debarliev, Stojan et al. 2020. What can education bring to entrepreneurship? Formal versus non-formal education. *Journal of Small Business Management*. DOI: 10.1080/00472778.2019.1700691.
- Dziurzyński, Krzysztof i Ewa Duda. 2018. Grade repetition as a consequence of school failures. *Journal of Modern Science*, 38(3), 133-148. DOI:10.13166/jms/95080.
- Fłaszyńska, Ewa. 2018. Rynek pracy w Polsce – stan i perspektywy. *Polityka Społeczna*, 1, 2-5.
- Fordham, Paul. 1993. Informal, non-formal and formal education programmes. W: *YMCA George Williams College ICE301 Lifelong learning, Unit 1: Approaching lifelong learning*. London: YMCA George Williams College. Dostęp

- z nieformalnych archiwów edukacyjnych. Dostęp: 2.06.2021. <https://infed.org/mobi/informal-non-formal-and-formal-education-programmes/>.
- Frączek, Piotr. 2018. Edukacja formalna i pozaformalna w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych. *Edukacja – Technika – Informatyka*, 3, 103-113.
- Goździk, Żaneta. 2003. Edukacja nieformalna a potrzeby rynków pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica*, 170, 133-151.
- Hernandez, Paul R. et al. 2017. Promoting professional identity, motivation, and persistence: Benefits of an informal mentoring program for female undergraduate students. *Plos One*, 12(11), e0187531. DOI:10.1371/journal.pone.0187531.
- Herr, Edwin L. i Stanley H. Cramer. 2001. *Planowanie kariery zawodowej (Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, nr 15)*. Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Jackson, Denise i David Collings. 2018. The influence of Work-Integrated Learning and paid work during studies on graduate employment and underemployment. *Higher Education*, 76, 403-425. DOI:10.1007/s10734-017-0216-z.
- Kangasharju, Aki i Sarri Pekkala. 2002. The Role of Education in Self-Employment Success in Finland. *Growth and Change*, 33(2), 216-237. DOI:10.1111/0017-4815.00188.
- Kocór, Marcin. 2019. *Nadwyżka czy deficyt kompetencji? Konsekwencje niedopasowania na rynku pracy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Korber, Mailys i Daniel Oesch. 2019. Vocational versus general education: Employment and earnings over the life course in Switzerland. *Advances in Life Course Research*, 40. DOI:10.1016/j.alcr.2019.03.003.
- Kowalczyk, Joanna. 2005. Doradca zawodowy w szkole. W: *Edukacja zawodowa i edukacja projekcyjna w szkole*, red. Andrzej Krajna, Leszek Ryk i Krystyna Sujak-Lesz, 91-101. Wrocław: Wyd. MarMar.
- Kwiatkowski, Stefan M. 2013. Kształcenie zawodowe w formach szkolnych – wyzwania edukacyjne i gospodarcze. *Debata Edukacyjna*, 6, 17-26.
- Lotz-Sisitka, Heila i Presha Ramsarup. 2017. Learning Pathways and Articulation: Early Conceptual Explorations and Implications for Research Design(s). *SAQA Bulletin: Learning Pathways, the National Qualifications Framework (NQF), and Lifelong Learning in South Africa*, 17(1), 31-48.
- Luken, Tom. 2013. Przygotowanie do konstruowania kariery (career learning) – czy rzeczywiście zmierzamy w dobrym kierunku? *Studia Poradownicze*, 2, 131-147.
- Mazurek, Emilia i Tomasz Stępień. 2019. Potrzeby aktywności edukacyjnej i rozwoju kompetencji kluczowych osób dorosłych. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3(106), 62-77.
- McDonald, Steve et al. 2007. Informal mentoring and young adult employment. *Social Science Research*, 36(4), 1328-1347. DOI:10.1016/j.ssresearch.2007.01.008.

- McGuinness, Seamus, Konstantinos Pouliakas i Paul Redmond. 2017. *How Useful is the Concept of Skills Mismatch?* Geneva: International Labour Organization. DOI:10.2139/ssrn.2979934.
- Meijers, Frans. 2009. Career guidance: a complex learning process. W: *Career learning: Research and practice in education*, red. Frans Meijers i Marinka Kuijpers, 3-18. The Netherlands: Euroguidance.
- Myszka-Strychalska, Lucyna. 2017a. Znaczenie kariery zawodowej dla człowieka. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 1, 264-270.
- Myszka-Strychalska, Lucyna. 2017b. Koncepcje rozwoju zawodowego – przegląd wybranych stanowisk teoretycznych. *Szkoła – Zawód – Praca*, 14, 52-81.
- Nowak, Janusz. 2018. Doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkole podstawowej. *Pedagogika*, 2, 217-230.
- Ogunleye, Christianah et al. 2020. A Peer-Led Social Media Intervention to Improve Interest in Research Careers Among Urban Youth: Mixed Methods Study. *JMIR Medical Education*, 6(1):e16392.
- Okoń, Wincenty. 1992. *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Orientacja i poradnictwo zawodowe. Materiały informacyjno-metodyczne*, red. Ryszard Parzęcki, Krzysztof Symela i Bogdan Zawadzki. 1995. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Paszowska-Rogacz, Anna. 2009. *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Piorunek, Magdalena. 2017. Kariera w narracjach młodzieży na etapie wczesnej adolescencji. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 1(11), 39-52.
- Pierścieniak, Krzysztof. 2009. Nieformalna edukacja dorosłych. Wokół zakresów i znaczeń. *Rocznik Andragogiczny*, 16, 79-98.
- Pryor, Robert G. L. i Jim Bright. 2003. The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12, 12-20.
- Solarczyk-Ambrozik, Ewa. 2015. Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery. *Studia Edukacyjne*, 35, 21-53. DOI: 10.14746/se.2015.35.2.
- Stalończyk, Izabela. 2014. Edukacja formalna i pozaformalna w procesie kształtowania społeczeństwa wiedzy. *Nierówności społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 37, 320-332.
- Straś-Romanowska, Maria. 1996. Poradnictwo wobec problemów egzystencjalnych człowieka. W: *Dramaturgia poradnictwa*, red. Alicja Kargulowa, 16-23. Wrocław: Wydawnictwo UWr.
- Szlosek, Franciszek. 2018. Znaczenie informacji o zawodach w edukacji formalnej i pozaformalnej. *Polityka Społeczna*, 1, 26-29.
- Szyber, Władysław Bogdan. 2020. Wpływ poziomu wykształcenia na zatrudnienie pracowników. *Polityka Społeczna*, 553(4), 1-8. DOI: 10.5604/01.3001.0014.1163.

- Schweri, Juerg, Annina Eymann i Manuel Aepli. 2020. Horizontal mismatch and vocational education. *Applied Economics*, 52, 3464-3478. DOI: 10.1080/00036846.2020.1713292.
- Wiatrowska, Kinga Joanna. 2019. Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek*, 1(55), 153-162.
- Wojtasik, Bożena. 2011. *Podstawy poradnictwa kariery. Podręcznik dla nauczycieli*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.