

redakcja

Mirosław Kowalski, Anna Knocińska, Przemysław Frąckowiak

Reintegracja - Edukacja - Adaptacja
Aktywizacja zawodowa i społeczna
osób zagrożonych wykluczeniem

Gniezno 2015

Reintegracja - Edukacja - Adaptacja
Aktywizacja zawodowa i społeczna
osób zagrożonych wykluczeniem

redakcja

Mirosław Kowalski, Anna Knocińska,
Przemysław Frąckowiak

Gniezno 2015

Recenzent

prof. zw. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski

Redakcja techniczna

mgr inż. Karol Nawrot

Korekta

mgr Magdalena Bukowska

Projekt okładki

mgr inż. Karol Nawrot

© Copyright by Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium

Wszystkie prawa zastrzeżone. Książka, którą nabyłeś, jest dziełem twórcy i wydawcy. Żadna jej część nie może być reprodukowana jakimkolwiek sposobem – mechanicznie, elektronicznie, drogą fotokopii itp. – bez pisemnego zezwolenia wydawcy. Jeśli cytujesz fragment tej książki, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.

Gniezno 2015

ISBN: 978-83-943161-2-9

Wydawnictwo

POLIGRAFIA KMB

Druk

Poligrafia KMB Mariusz Łączak

Kowanówko, ul. Miłowody 1A

64-600 Oborniki

poligrafiakmb@wp.pl

Publikacja wydana przez:

Gnieźnieńską Szkołę Wyższą Milenium

62-200 Gniezno, ul. Pstrowskiego 3a, tel. 61 425 75 70



Spis treści

Zdzisław Wołk
Pedagogika wobec zagrożeń na współczesnym rynku pracy 5

Część pierwsza

Odkrywanie sensu życia w kontekście aktywności zawodowej człowieka

Dzierżymir Jankowski
Problem podmiotowości jednostki w środowisku jej życia17

Jolanta Spętana
Współczesne oblicza wykluczenia społecznego w kontekście sensu życia.... 32

Sylwia Jabłońska
Poczucie koherencji jako stymulator zawodowej aktywności osób dorosłych 53

Lech Kacprzak
Motywacyjne konteksty rozwijania kompetencji społecznych człowieka..... 60

Część druga

Wielowymiarowość zagadnienia rozwoju zawodowego człowieka

Paweł Popek
Kompetentny pracownik w oczekiwaniach pracodawców – wyzwania dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym81

Oksana Duchak
Macro-structural aspects of youth employment 92

Anna Knocińska
 Agata Woźniak
Rozwój zawodowy a działalność w studenckim kole naukowo-samokształceniowym. Opinie uczestniczek koła..... 101

Lucyna Myszka
Koncepcja rozwoju zawodowego Donalda E. Supera w perspektywie współczesnego rynku pracy 115

Lidia Węsierska-Chyc
Dwa modele aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych: podmioty zatrudnienia socjalnego i agencje zatrudnienia..... 125

Joanna Kozielska
Postakcesyjni emigranci powrotni jako grupa zagrożona wykluczeniem społecznym 144

Aneta Baranowska
Aktywizacja społeczno-zawodowa imigrantów w Polsce 156

Część trzecia

Późna dorosłość w kontekście rynku pracy

Danuta Krzysztofiak

Między uczestnictwem a marginalizacją. O aktywności człowieka starszego w najbliższych kręgach środowiskowych..... 173

Marek Walancik

Uwarunkowania pomocy rekonwersyjnej na współczesnym rynku pracy..... 191

Anna Bęczkowska

Aktywizacja zawodowa bezrobotnych w wieku 50+ w powiecie oleskim na tle działań w Polsce i w Unii Europejskiej..... 201

Grażyna Bartkowiak

Agnieszka Krugielka

Postawy społeczne wobec zatrudniania pracowników wiedzy w wieku 65+ 215

Monika Armuła

Paweł Kot

Aktywizacja osób po tranzycji z rynku pracy na emeryturę..... 230

Część czwarta

Perspektywy zawodowe osób niepełnosprawnych

Marcin Garbat

Agnieszka Maria Paszkowicz

Ekonomiczna efektywność aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami..... 251

Tadeusz Synoracki

Podmioty ekonomii społecznej wobec współczesnego rynku towarów i usług..... 271

Anna Hedrych-Stanisławska

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na przykładzie zatrudnienia w Strefie Płatnego Parkowania Urzędu Miasta i Gminy we Wrześni 284

Agnieszka Jankowska

Warsztat terapii zajęciowej – rehabilitacja zawodowa czy już praca? 294

Mikołaj Brenk

Aktywizacja osób niepełnosprawnych w propagandzie Polski Ludowej lat 1946–1956..... 312

Anna Knocińska

Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium;
Pracownia Profilaktyki, Resocjalizacji
i Readaptacji Społecznej

Agata Woźniak

Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium

Rozwój zawodowy a działalność w studenckim kole naukowo-samokształceniowym. Opinie uczestniczek koła

Wprowadzenie w problematykę rozwoju zawodowego

Praca zawodowa jest naturalną aktywnością wpisaną w bieg życia człowieka. W pierwszej kolejności wywołuje ogólnospołeczny i indywidualny skutek ekonomiczny, stymuluje rozwój cywilizacji, prowadzi do wytworzenia materialnych i niematerialnych dóbr kultury. Jednocześnie sprzyja integracji społecznej i rozwojowi więzi, szczególnie tych opartych na wspólnych narzędziach pracy, podziale umiejętności pracy, wspólnocie korzyści z pracy, wspólnych zainteresowaniach. Funkcją pracy jest również wywołanie skutków w sferze podmiotu sprawczego, tj. osoby pracującej. Podmiotowa funkcja pracy zakłada rozwój człowieka w aspekcie fizycznym, psychicznym, społecznym, duchowym. Poprzez pracę człowiek może m.in. rozwijać sprawność fizyczną i psychiczną, zaspokajać potrzeby, kształtować nawyki i postawy, uczyć się zawodu i rozwijać umiejętności zawodowe. Praca może być przykładowo formą terapii, resocjalizacji, rehabilitacji¹.

Wielowymiarowe funkcje pracy są niezaprzeczalne. W tym kontekście istotny jest proces przygotowania człowieka do jej podjęcia. Już na przełomie XIX/XX wieku Frank Parsons, współcześnie uznawany za twórcę poradnictwa i doradztwa zawodowego, wskazywał na konieczność systematycznej planowej pomocy w wyborze zawodu i kształtowaniu dalszej drogi zawodowej. Postulował, aby wybór zawodu realizowany był po pierwsze poprzez dokładne poznanie własnej osoby, swoich zdolności, umiejętności, zainteresowań, rozpoznanie ambicji, zasobów, a także ograniczeń i ich przyczyn. W dalszej kolejności ważne było uzyskanie wiedzy na temat wymagań i warunków sukcesu, zalet i wad zatrudnienia, poziomu wynagrodzenia, możliwości

¹ Por. M. Kalinowski et al., *Praca*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.

i perspektyw związanych z wykonywaniem określonej pracy. Po przejściu przez te dwa etapy należało logicznie rozważyć (*true reasoning*) zależności pomiędzy wcześniej opisanymi czynnikami².

W oparciu o opisane trzyetapowe postępowanie wypracowano najstarszą historycznie teorię rozwoju zawodowego – tzw. teorię cech i czynnika. Zakłada ona, że każdego człowieka można opisać poprzez obiektywny pomiar i kwantyfikację jego cech (zainteresowań, umiejętności i zdolności); z kolei poszczególne zawody można opisać jako wymagania dotyczące liczby i właściwej konfiguracji tych cech; wreszcie wybór zawodowy dokonywany jest poprzez logiczne, ostrożne podejmowanie decyzji³. Spuścizną teorii F. Parsonsa jest więc m.in. rozwój narzędzi pomiarowych do diagnozy zainteresowań i zdolności, powstanie różnorodnych klasyfikacji zawodów, a także pogłębienie analizy procesu podejmowania decyzji. Przede wszystkim zaś stworzenie podwalin pod strukturalne koncepcje rozwoju zawodowego, np. teorię osobowości zawodowej Johna Hollanda, koncepcję dwuwymiarowej mapy zawodów Dale'a Predigera, koncepcję pomiaru zainteresowań zawodowych Federica Kudera, a także Edwarda K. Stronga⁴.

W połowie XX wieku Donald E. Super zaproponował nowe spojrzenie na orientację i poradnictwo zawodowe. Istotną zmianą było odejście od prostego dopasowania cech danej osoby do wymagań zawodu oraz położenie punktu ciężkości na indywidualne preferencje jednostki. Przeszto ograniczać orientację zawodową tylko do momentu wejścia człowieka na rynek pracy, przesunięto akcent z wyboru i zdobycia zawodu na rozwój kariery zawodowej w ciągu całego życia⁵. U podstaw koncepcji D.E. Supera leżą rozmaite uwarunkowania rozwoju jednostki oraz społeczne wyznaczniki zadań realizowanych w ramach pełnionych przez nią ról życiowych; porusza on wiele teoretycznych wątków, w tym aspekt rozwojowy, osobowości i różnic indywidualnych. W nawiązaniu do okresów rozwoju ogólnego wyróżnił pięć faz rozwoju kariery zawodowej: wzrostu (od 4 do 14 r.ż.), eksploracji (od 15 do 24 r.ż.), tworzenia (od 25 do 44 r.ż.), stabilizacji (od 45 do 65 r.ż.), schyłku (powyżej 65 r.ż.)⁶. W każdej z nich jednostka ma do spełnienia określone zadania rozwojowe. W wyniku porównania aktualnie realizowanych zadań z tymi, których realizacji oczekuje się od

² E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*, cz. 1, Krajowy Urząd Pracy: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii ITE, Warszawa; Radom 2001, s. 20–21.

³ B. Balcar et. al., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006, s. 12–13.

⁴ Por. ibidem, s. 3.

⁵ E.L. Herr, S.H. Cramer, op. cit., s. 24.

⁶ G. Wiącek, *Aktualnie dostępne koncepcje opisu i oceny zainteresowań i kompetencji zawodowych oraz ich odniesienie do osób z niepełnosprawnością umysłową*, UE EFS, Lublin 2010, s. 21–22.

jednostki z racji określonego wieku, określić można stopień rozwoju zawodowego w stosunku do etapu życia, czyli jej dojrzałość zawodową.

Dojrzałość zawodowa, definiowana jako zdolność jednostki do poradzenia sobie jednocześnie z wymaganiami własnymi i otoczenia, stymulowana jest przez takie czynniki jak: planowanie, akceptacja odpowiedzialności, świadomość różnych aspektów życia zawodowego. W procesie rozwoju zawodowego człowiek kształtuje i urzeczywistnia zawodowy obraz siebie, odchodzi stopniowo od zachowań zależnych, egocentrycznych w kierunku zachowań bardziej niezależnych, społecznie odpowiedzialnych. Następuje wzrost zróżnicowania i integracji w zakresie zachowań związanych z karierą zawodową, wzrasta poczucie kompetencji wobec ustalonych ścieżek kariery i postrzeganie ich jako bardziej realnych. Jednostka osiąga wyższy poziom w funkcjonowaniu zawodowym – dojrzałość do kariery zawodowej, rozumianą jako miarę samoświadomości oraz zdolności do planowania i koordynowania własnego rozwoju, zaangażowania i rozwoju w sferze zawodowej⁷.

Koncepcja rozwoju kariery zawodowej Donalda E. Supera, podobnie jak inne teorie rozwojowe (np. teoria rozwoju zawodowego Eli'ego Ginzberga, Sol'a Ginzburga, Sidney Axelrada i Johna Hermy lub teoria ograniczania i kompromisu Lindy Gottfredson⁸), uznaje pracę zawodową za jedną z najważniejszych aktywności dorosłego człowieka. Natomiast rozwój zawodowy przebiega w ramach ogólnego rozwoju człowieka i dotyczy prawie całego jego życia. Dlatego rozwojowy nurt doradztwa zawodowego przykłada ogromną wagę do przygotowania jednostki do tej aktywności i jej rozwijania w ciągu całego życia.

Uzasadnienie badania powiązań między działalnością w studenckim kole naukowo-samokształceniowym a rozwojem zawodowym

Współczesne strategie edukacyjne szkół wyższych wpisują się w rozwojowe podejście do zawodowych aspektów życia człowieka. Przyjmuje się, że jednym z ważnych zadań uczelni jest przygotowanie absolwenta do rynku pracy. Specyfika rynku pracy, wymusiła jednak zmianę myślenia z „ukończenie studiów gwarantuje pracę” na rozumowanie typu „ukończenie studiów zwiększa szanse na rynku pracy”. Osoby uzyskujące dyplom ukończenia studiów, muszą posiadać wiedzę i umiejętności związane z daną specjalnością, w ramach kierunku studiów oraz wiedzę i umiejętności związane z koniecznością poszukiwania pracy, np. pozyskiwanie informacji na temat potencjalnych pracodawców, budowanie kontaktów zawodowych, tworzenie strategii rozwoju zawodowego, podejmowanie działań z zakresu autopromocji czy tworzenia dla siebie miejsca pracy. Pytanie o aktywizowanie studentów dotyczy już nie tylko

⁷ A. Bańka, *Psychologia pracy*, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3 *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2007, s. 283–320.

⁸ Por. B. Balcar et. al., op. cit., s. 3.

kwestii motywowania ich do rzetelnej realizacji programu studiów, ale także rozwijania postaw, sprzyjających pokonywaniu przeszkód i trudności, które związane są z sytuacją społeczno-ekonomiczną, i które dotkną ich po ukończeniu studiów.

Odpowiedzią między innymi na potrzeby rynku pracy jest włączenie polskiego szkolnictwa wyższego w Proces Boloński, którego celem jest zbliżenie systemów szkolnictwa wyższego krajów europejskich oraz porównywalność uzyskanego w nich wykształcenia. Proces ten trwa od 1999 roku, gdy ministrowie edukacji 29 europejskich krajów zadeklarowali zbliżenie systemów szkolnictwa wyższego swoich krajów między innymi poprzez stworzenie Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (EOSW). Już wówczas założono, że konieczny jest wzrost mobilności zarówno studentów, jak i nauczycieli akademickich, naukowców oraz personelu administracyjnego uczelni. Ponadto wskazano konieczność współpracy europejskiej mającej na celu zwiększenie poziomu jakości szkolnictwa wyższego. W kontekście procesów globalizacyjnych postanowiono również promować europejskie szkolnictwo wyższe, szczególnie w zakresie rozwoju zawodowego, mobilności oraz zintegrowanych programów nauczania, szkolenia i badań. Aktualnie w pracach powiązanych z wdrażaniem Procesu Bolońskiego bierze udział 47 krajów europejskich, a także przedstawiciele 23 państw spoza EOSW i kilkunastu międzynarodowych organizacji działających w sektorze szkolnictwa wyższego. Priorytetem pozostaje: zapewnienie wysokiej jakości szkolnictwa wyższego, zwiększenie zatrudnialności absolwentów oraz poprawa mobilności w tym obszarze⁹.

W związku z powyższym, Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego wprowadził w 2011 roku opis Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego¹⁰. Proces kształcenia na poziomie studiów pierwszego i drugiego stopnia został sformułowany poprzez określenie efektów kształcenia jakie powinien uzyskać student na zakończenie danego cyklu kształcenia. Efekty kształcenia uporządkowano według trzech kategorii: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Wskazano również, że kształcenie może mieć charakter praktyczny lub ogólnoakademicki, określając efekty w ramach poszczególnych profili kształcenia. Ramy kwalifikacji określone na poziomie ministerialnym odnoszą się do obszarów kształcenia w zakresie nauk: humanistycznych; społecznych; ścisłych; przyrodniczych; technicznych; medycznych, o zdrowiu oraz o kulturze fizycznej; rolniczych, leśnych i weterynaryjnych; oraz w zakresie sztuki. Określenie efektów kształcenia w ramach szczegółowych kierunków

⁹ Witryna internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <http://nauka.gov.pl/proces-bolonski/proces-bolonski.html>.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (Dz.U. z 2011 nr 253, poz. 1520).

kształcenia leży, przy pewnych obwarowaniach legislacyjnych, w kompetencjach poszczególnych uczelni wyższych¹¹.

Realizacja idei Krajowych Ram Kwalifikacji wymusiła konieczność szerokiego spojrzenia na kształcenie specjalistów w danym kierunku. Szczególnie na uczelniach wyższych kształcących w profilu praktycznym, zwraca się szczególną uwagę na aspekt kontaktu studenta z praktyką zawodową. Postulat ten realizowany jest między innymi poprzez organizowanie zajęć o charakterze praktycznym (warsztaty, ćwiczenia projektowe, laboratoria itp.) i praktyk zawodowych, angażowanie tzw. interesariuszy zewnętrznych do projektowania i ewaluacji programów kształcenia, inicjowanie kontaktów z instytucjami i osobami z praktyki gospodarczej czy oświatowej, stwarzanie możliwości osiągania efektów kształcenia w środowisku praktycznym, zbliżonym do warunków pracy zawodowej.

Koncepcja kształcenia w Gnieźnieńskiej Szkole Wyższej Milenium zakłada przygotowanie studentów do samodzielnego poruszania się na rynku pracy, z predyspozycjami do zmiany obecnych lub nabycia nowych kwalifikacji; studentów otwartych na nowe wyzwania, potrafiących dostosowywać się do zmiennych warunków życia, zdolnych do adaptacji w nowych sytuacjach, a także zdolnych do tego, by nową rzeczywistość współtworzyć. Celem jest również przygotowanie ich do podjęcia pracy w roli samodzielnych i wykwalifikowanych praktycznie specjalistów, posiadających wiedzę i umiejętności zawodowe niezbędne do realizacji zadań w różnych typach instytucji, organizacji. Istotne jest również wyrobienie wśród studentów postaw przedsiębiorczych, charakteryzujących się ciekawością, chęcią doskonalenia, a także umiejętnościami organizacyjnymi.

Koło Naukowo-Samokształceniowe „Pasjonat” powstało właśnie w celu stworzenia możliwości rozwijania wiedzy i umiejętności niezbędnych do pracy pedagogicznej oraz zwiększania gotowości do podejmowania wyzwań zawodowych. Założeniem koła jest między innymi, by jego członkowie już w czasie studiów mieli okazję zdobywania praktycznych doświadczeń zawodowych (kierunkowych) oraz doświadczeń związanych z poruszaniem się po rynku pracy. Przyjęto, że ten rodzaj doświadczeń może być ważnym elementem budowania poczucia własnych kompetencji zawodowych. Tym samym może stanowić czynnik sprzyjający odnalezieniu się na rynku pracy. W tym kontekście uczelnia może stanowić miejsce aktywizacji zawodowej swoich studentów i absolwentów. W celu sprawdzenia poczynionych założeń, postanowiono sprawdzić, jak członkinie koła spostrzegają wpływ swoich doświadczeń na rozwój zawodowy.

¹¹ Por. *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, red. E. Chmielecka, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2010.

Historia i założenia Koła Naukowo-Samokształceniowego „Pasjonat”

Studenckie Koło Naukowo-Samokształceniowe „Pasjonat” powołano z myślą o osobach, które chcą rozwijać wiedzę i umiejętności konieczne do pracy w obszarze pedagogiki oraz zwiększać gotowość do podejmowania wyzwań związanych z organizacją i realizacją planowanych działań zawodowych. Inicjatywę jego utworzenia, w grudniu 2011 roku, podjęły dr Agata Woźniak i dr Anna Knocińska wraz z grupą studentek kierunku pedagogika. Jego członkiem mógł zostać każdy student Gnieźnieńskiej Szkoły Wyższej Milenium. Ostatecznie jednak uczestnictwo w kole zadeklarowały wyłącznie studentki kierunku pedagogika na Wydziale Nauk Społecznych GSW Milenium. W kwietniu 2013 roku w kole działało piętnaście studentek.

Podstawowe cele koła uszczegółowiono do zamierzeń, by studenci poprzez działalność w nim:

- „uporządkowali i pogłębili swoją wiedzę pedagogiczną, z uwzględnieniem własnych zainteresowań i pasji,
- rozpoznawali swoje zasoby, wiedzieli jak wykorzystywać je w pracy pedagogicznej oraz znali metody służące rozwijaniu własnego potencjału,
- zebrali nowe doświadczenia związane z działalnością pedagogiczną i podnieśli kwalifikacje związane z przyszłą pracą zawodową,
- posiadali wiedzę na temat czynników obciążających w pracy pedagoga oraz znali podstawowe zasady higieny pracy i profilaktyki antywypaleniowej,
- rozwijali zainteresowania naukowe, uczyli się, jak wykorzystywać wiedzę naukową w działalności pedagoga-praktyka,
- spotykali się i współpracowali z przedstawicielami środowisk praktyków i teoretyków,
- promowali w środowisku akademickim oddziaływania woluntarystyczne,
- podejmowali działania profilaktyczne w środowisku akademickim”¹².

Założono, że cele realizowane będą w szczególności poprzez: inicjowanie i organizowanie działań samokształceniowych i naukowych, organizowanie spotkań z przedstawicielami środowisk naukowych oraz praktyków, współpracę z organizacjami studenckimi, uczestnictwo w seminariach i konferencjach naukowych, warsztatach itp., organizowanie innych przedsięwzięć¹³. Z czasem rodzaje i formy aktywności uczestniczek koła wyklarowały się tworząc następujący repertuar: wykłady i omówienia teorii, warsztaty, hospitacje placówek, udział w pracach zespołu nad działaniami na rzecz koła, narady w zespole nad przygotowaniem działań pomocowych dla „klien-

¹² Regulamin Studenckiego Koła Naukowo-Samokształceniowego „Pasjonat” Wydziału Pedagogiki GWSHM Milenium, Gniezno 2011; Regulamin Studenckiego Koła Naukowo-Samokształceniowego „Pasjonat” Wydziału Nauk Społecznych Gnieźnieńskiej Szkoły Wyższej Milenium, Gniezno 2013 [dokumentacja wewnętrzna GSW Milenium].

¹³ Ibidem.

tów”, działania na rzecz „klientów”, powiązane z działaniem koła spotkania towarzyskie, inne.

Język sformułowania celów oraz sposobów ich realizacji wskazuje na źródła inspiracji osób zaangażowanych w funkcjonowanie koła. Istotny jest wpływ między innymi psychologii pozytywnej¹⁴ koncepcji humanistyczno-egzystencjalnej¹⁵ oraz podejścia systemowego¹⁶. Stąd wynika zachęta wobec uczestniczek koła do przekraczania własnych ograniczeń oraz uruchamiania indywidualnych zasobów, predyspozycji, talentów, a także poszukiwania inspiracji w najbliższym środowisku. Funkcjonowanie studenckiego koła ma jedynie stwarzać do tego możliwość, natomiast każda ze studentek samodzielnie dokonuje wyboru form własnego zaangażowania i przyjmuje odpowiedzialność za podejmowane decyzje. Rolą opiekunek koła jest wspieranie i pomaganie w procesie dookreślania celów i zadań, pomoc przy organizowaniu środków koniecznych do ich realizacji oraz podtrzymywanie motywacji do działania. Opiekunki koła pełnią rolę konsultantek. Swoje działania opierają między innymi na założeniach Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach¹⁷ oraz zasadach wykorzystywanych w coachingu¹⁸.

Uwagi metodologiczne

Koło Naukowo-Samokształceniowe „Pasjonat”, jak wspomniano wcześniej, powstało w celu rozwijania wiedzy i umiejętności studentów, niezbędnych do wykonywania zawodu pedagoga. Założono, że uczestnictwo w kole będzie ich wspierać w podejmowaniu konkretnych działań na rynku pracy. Przyjęto, że realizowane zadania będą okazją do zapoznania się z funkcjonowaniem różnych instytucji opiekuńczo-wychowawczych, podejmowania kontaktów z przedstawicielami tych instytucji, nauką i treningiem w radzeniu sobie z wyzwaniem zawodowymi. Koło oferuje także uczestnikom możliwość konsultowania i superwizowania swojej pracy, bieżącego wprowadzenia zmian i obserwowania postępów zawodowych. Założenia te wdrażano stopniowo przez ponad dwa lata. Od kilkunastu miesięcy w ramach działalności koła obserwować można było następujące zmiany: rozwinęła się praca zespołowa, usprawnił się system komunikacji i wymiany informacji, wytworzyły się podstawowe zasady współpracy w podzespołach. Pojawiło się wiele inicjatyw obejmujących działania na

¹⁴ Por. *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

¹⁵ Por. M. Kościelniak, *Zrozumieć Rogera. Studium koncepcji pedagogicznych Carla R. Rogera*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2004.

¹⁶ Por. *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, red. B. de Barbaro, Collegium Medium UJ, Kraków 1997.

¹⁷ Por. J. Sharry, B. Madden, M. Darmody, *W poszukiwaniu rozwiązania. Przewodnik po terapii krótkoterminowej*, Galaktyka, Łódź 2007.

¹⁸ Por. J. Rogers, *Coaching. Podstawy umiejętności*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2010.

rzecz środowiska lokalnego, przy jednoczesnym kontynuowaniu stałego projektu dotyczącego Domu Pomocy Bliźniemu „Markot” w Zielińcu. Powstało pytanie czy koło spełnia swoją rolę w aktywizowaniu rozwoju zawodowego studentów oraz czy użyteczne jest kontynuowanie kierunku podjętych działań? W badaniach postanowiono sprawdzić co sądzą na ten temat uczestniczki. Celem badań była zatem ewaluacja głównych założeń koła oraz diagnoza potrzeb studentek.

Główny problem badawczy brzmiał następująco:

Jak uczestniczki Koła Naukowo-Samokształceniowego „Pasjonat” oceniają wpływ działań podejmowanych w Kole na swój rozwój zawodowy?

W badaniach przyjęto, że rozwój zawodowy polega na wzroście i różnicowaniu się (coraz większym specjalizowaniu się) wielu obszarów aktywności, ważnych dla wykonywania danej profesji. Kierując się przesłankami teoretycznymi na temat rozwoju zawodowego oraz obszarami wskazanymi przez Krajowe Ramy Kwalifikacyjne, postawiono pytania szczegółowe:

1. Jak studentki oceniają wpływ działań związanych z kołem na rozwój wiedzy zawodowej?
2. Jak oceniają wpływ koła na rozwój umiejętności zawodowych?
3. Jak oceniają wpływ koła na poczucie gotowości do podejmowania wyzwań związanych z poszukiwaniem pracy?

W badaniu wzięło udział 15 osób, płci żeńskiej. Czas przynależności do koła w badanej grupie był różny i kształtował się następująco: od pół roku do roku (7 osób), rok do dwóch lat (2 osoby) oraz 2 lata i więcej (6 osób). Badane osoby różniły się także etapem kształcenia: 9 osób studiowała na studiach pierwszego stopnia, a 6 osób na studiach drugiego stopnia, wszystkie w formie niestacjonarnej. Wśród badanych 10 osób posiadało już doświadczenia zawodowe.

Badania opinii uczestniczek koła zostały podzielone na trzy etapy. Ze względu na warunki badań (mała liczba osób badanych, grupa celowana, ograniczona możliwość kontaktów indywidualnych z badanymi) zastosowano narzędzia, pozwalające zebrać materiał do analizy jakościowej. W pierwszym etapie uczestniczki zostały poproszone o wypowiedzenie się na temat: „co się zmieniło od momentu, kiedy zaczęłam brać udział w działalności koła?” Podkreślono, by pozwoliły sobie na swobodne wspomnienia i podzieliły się swoimi myślami. W kolejnym etapie badane osoby otrzymały kwestionariusz ankiety, który zawierał 9 pytań. Pytania dotyczyły trzech zmiennych: opinii na temat wpływu koła na rozwój wiedzy zawodowej, na temat umiejętności oraz gotowości do podejmowania wyzwań związanych z poszukiwaniem pracy. Obejmowały pytania zamknięte (o stopień wpływu) oraz otwarte (o sposób wpływu). W trzecim etapie uczestniczki badania otrzymały kwestionariusz ankiety, zbudowany w oparciu o założone w oparciu o KRK efekty kształcenia dla kierunku pedagogika. Zadaniem badanych było wypowiedzenie się czy, a jeżeli tak, to w których obszarach (wiedza, umiejętności, kompetencje) dostrzegają u siebie zmiany.

Chodziło o te zmiany, które są wynikiem działalności w kole. Rolą badanych było też wyskalowanie stopnia zmian w danym obszarze.

Zebrane wyniki badań były kodowane i analizowane przez obie opiekunki koła. Narracje uczestniczek analizowane były pod kątem powtarzających się wątków. Podobnie analizowano i kodowano wypowiedzi w pytaniach otwartych. Następnie poszukiwano kluczowych wątków w obu źródłach. W przypadku części danych, policzono odpowiedzi w poszczególnych kategoriach. Uznano, że ze względu na charakter badań (ewaluacja wewnętrzna) informacje te mogą być przydatne jako podstawa śledzenia tendencji występujących w kolejnych latach działalności koła.

Działalność w studenckim kole naukowo-samokształceniowym a rozwój zawodowy. Wyniki badań

Wyniki badań pokazały, że studentki dostrzegają wpływ koła na swój rozwój zawodowy. Jednocześnie potwierdziły, że większość z założeń koła jest realizowana. Wiele wypowiedzi zawartych w narracjach na temat tego, co się zmieniło od czasu przystąpienia do koła, potwierdzało się w pytaniach otwartych czy odpowiedziach ostatniej ankiety.

Na podstawie materiału zebranego w pierwszym etapie badań (swobodne wypowiedzi) okazało się, że uczestniczki opowiadając o zmianach związanych z przystąpieniem do koła:

- najczęściej wskazują na rozwój w zakresie umiejętności,
- wskazują również bardzo często wpływ koła na rozwój osobisty oraz wzrost gotowości do podejmowania działań na rynku pracy,
- poruszają wątek wpływu koła na rozwijanie oraz zdobywanie wiedzy, ale jest on rzadziej podejmowany niż dwa pierwsze,
- poruszają również inne, dodatkowe wątki, ale trudno je zakwalifikować do jednolitej kategorii.

Przykładowe wypowiedzi dotyczące umiejętności:

Od kiedy zaczęłam brać udział w działalności Koła, miałam okazję poznać wiele ciekawych osób, doskonalić swoje umiejętności, nauczyć się czegoś nowego (ok. roku w kole)

Udział w kole dał mi przede wszystkim możliwość zdobycia umiejętności praktycznych, ale też zdobycia nowej wiedzy (ok. roku w kole)

Wyjazdy do Zielińca dały mi bardzo dużo. Praktyka, jaką tam zdobyłam jest bezcenna (2 lata w kole)

Przed wszystkim zrozumiałam różnicę między ratownictwem a pomocą (2 lata w kole)

Przykładowe wypowiedzi dotyczące rozwoju osobistego i zawodowego:

Pasjonatki wzbudziły we mnie poczucie pomysłowości i ochoty na podejmowanie twórczych i wielostronnych działań (pół roku w kole)

Kiedy zaczęłam brać udział w działalności Koła, zaczęłam pracę nad sobą, nad zmobilizowaniem siebie, pokonaniem własnych słabości, aby za jakiś czas móc już w pełni pomagać innym (pół roku w kole)

Odkryłam także swoje zasoby. Stałam się pewniejszą siebie osobą (około roku w kole)

(...) dzisiaj bardziej przywiązuję uwagę do mocnych stron. Wykorzystuje to w relacjach z innymi, jak również w stosunku do swojej osoby (ponad 2 lata w kole)

(...) uczestnictwo w Kole dało mi szansę zaangażowania się w istotne sprawy, poszerzenia i rozwinięcia własnych zainteresowań oraz możliwość samorealizacji w działalności pedagogicznej (około roku w kole)

Przykładowe wypowiedzi dotyczące wiedzy:

(...) mam okazję do zdobywania nowych wiadomości i doksztalcania się (pół roku w kole)

Te 2 lata bycia w kole to porządkowanie tego, co (...) już wiem. Wkładanie tej wiedzy w ramy konkretnych teorii, koncepcji (...). To również sięganie do obszarów wiedzy mi nieznannej (dwa lata w kole)

Wyniki z etapu drugiego badań (kwestionariusz ankiety) pokazały, że wszystkie uczestniczki dostrzegły wpływ koła na rozwój zawodowy, ale oceniły różnie jego stopień:

- bardzo duży lub duży wpływ – 4 osoby
- średni wpływ – 7 osób
- brak odpowiedzi – 4 osoby

Jednocześnie w pytaniach bardziej szczegółowych, o wpływ na konkretne obszary rozwoju zawodowego, zdecydowanie więcej osób dostrzegło wpływ duży i bardzo duży. Podobnie jak w swobodnych wypowiedziach, badane osoby tu także zwróciły uwagę na wpływ koła na różne obszary rozwoju zawodowego:

- na pierwszym miejscu lokowały one wpływ koła na rozwój umiejętności (bardzo duży i duży wpływ – 10 osób)
- na drugim miejscu lokowany był wpływ na wzrost gotowości do działań na rynku pracy (bardzo duży i duży wpływ – 9 osób)
- na trzecim miejscu lokowany był wpływ na rozwój i zdobywanie wiedzy (bardzo duży i duży wpływ – 7 osób)

Wypowiadając się na temat umiejętności, badane odpowiadały, jakie umiejętności rozwinęły, a jakie zdobyły. Poniżej zostały zamieszczone przykładowe odpowiedzi.

Rozwinęłam:

umiejętność aktywnego słuchania, używania komunikatów ja (2 lata w kole)

umiejętność wypowiadania się na forum, umiejętność słuchania (ponad dwa lata w kole)

rozpoznawanie, diagnozowanie sytuacji problemowych, organizowanie i prowadzenie zajęć grupowych, nawiązywanie kontaktów międzyludzkich, współpracy w zespole (ponad dwa lata w kole)

umiejętności pisania protokołów, współpracy w grupie, pracy na zasobach, umiejętności z zakresu kompetencji komunikacyjnych (2 lata w kole)

umiejętności dotyczące pracy z dziećmi i dorosłymi w trudnej sytuacji życiowej (pół roku w kole)

Zdobyłam:

doświadczenie w pracy z dziećmi i mamami podczas wyjazdów do Zielinca (2 lata w kole)

umiejętność pracy z grupą dzieci (pół roku w kole)

umiejętność zwracania uwagi, pewnego wyczulenia na komunikaty Ja, zwracam uwagę na pierwszą relację z rodzicem, jak ją zbudować, jakich użyć słów, przeprowadzam jeszcze więcej zajęć grupowych, które mają na celu zaktywizowanie dziecka, posiadającego bierną postawę na zajęciach (pół roku w kole)

organizowanie różnych akcji np. akcja bookcrossingowa, zbiórka prezentów (2 lata w kole)

O wpływie na poczucie gotowości do podejmowania działań zawodowych, badane mówiły między innymi:

Działalność w Kole uświadomiła mi, co chcę robić. Zaczynając studia myślałam raczej o pracy z dziećmi, natomiast w trakcie działań w Kole doszłam do wniosku, że znacznie lepiej czuję się pracując z osobami dorosłymi. Pod wpływem tych zmian podjęłam dodatkowe szkolenia, by mieć więcej narzędzi do przyszłej pracy (dwa lata w kole)

(...) chcę zaznaczyć, iż odkąd rozpoczęłam moją przygodę z kołem zaczęłam pracować nie w sklepach, barach itp. ale jako terapeuta zajęciowy czy też później jako wychowawca świetlicy – co trwa do dziś (pół roku w kole)

Myszę, że moja gotowość do podejmowania działań na rynku pracy wzrasta wraz z doświadczeniem, którego nabieram podczas działalności w Kole (pół roku w kole)

Wyjazdy do Zielińca utwierdziły mnie w przekonaniu, że wybór studiów pedagogicznych to była dobra decyzja, ponieważ chciałabym w przyszłości pracować z dziećmi lub z młodzieżą (pół roku w kole)

Na koniec zamieszczono przykładowe wypowiedzi dotyczące wiedzy, zarówno jej rozwoju, jak i pozyskania.

Rozwinęłam wiedzę:

dotyczącą warsztatu pedagoga, jego kompetencji (2 lata w kole)

z zakresu pracy na zasobach (dwa lata w kole)

dotyczącą pracy z dziećmi i dorosłymi w trudnej sytuacji życiowej (pół roku w kole)

w zakresie terapii pedagogicznej (około roku w kole)

Uzyskałam nową wiedzę:

szczególnie ważną wiedzę z zakresu psychoterapii (dwa lata w kole)

na temat pracy na zasobach z rodziną (ponad dwa lata w kole)

na temat coachingu, jak go zastosować w pracy z rodziną (ponad dwa lata w kole)

na temat czynników obciążających w pracy pedagoga, umiejętności budowania relacji, rozmowy i pracy z praktykami (dwa lata w kole)

na temat komunikowania się a szerzej jak budować komunikaty, jak nawiązać więź, relację z dzieckiem (pół roku w kole)

Pytając o wpływ koła na rozwój zawodowy, zapytano także o miejsce jakie zajmuje ono wśród innych źródeł wpływu. Z badań wynika, że dla 8 osób ma dość znaczące miejsce, dla 4 bardzo znaczące, a dla 2 podobne miejsce jak inne źródła.

Ostatni, trzeci etap badań przyniósł informacje o tym, które obszary wymienione w KRK, rozwinęły się zdaniem studentek najbardziej pod wpływem doświadczeń związanych z kołem. Okazało się, że na pierwszym miejscu ułożyły one kompetencje społeczne (K_K), na drugim zaś umiejętności (K_U). Jednocześnie studentki studiów pierwszego stopnia wskazały głównie zmiany w zakresie:

- gotowości do samorozwoju i dalszego kształcenia,
- gotowości do zaplanowania swojej ścieżki zawodowej;
- a studentki studiów drugiego stopnia w zakresie:
- odpowiedzialności zawodowej,
- gotowości do podejmowania współpracy z innymi.

Spośród badanych, 7 osób (studentki studiów pierwszego stopnia) wskazało na rozwój wiedzy, zwłaszcza w zakresie procesów komunikacji interpersonalnej

Podsumowanie

Zbierając wyniki badań z trzech etapów, można powiedzieć, że działalność w studenckim Kole Naukowo-Samokształceniowym „Pasjonat” ma, zdaniem badanych, bardzo duży lub duży wpływ na ich rozwój zawodowy. Uznać należy, że udział w kole szczególnie wpływa na rozwój i kształtowanie umiejętności związanych z podejmowaniem działań pedagoga oraz umiejętności tzw. życiowych. Ponadto koło wpływa na wzrost gotowości do podejmowania działań na rynku pracy (zwłaszcza dzięki rozwojowi osobistemu oraz rozwojowi umiejętności interpersonalnych). W porównaniu z innymi źródłami rozwoju zawodowego ma ono znaczące lub bardzo znaczące miejsce. Uczestniczki koła cenią różne formy aktywności i metody pracy w kole. Średnie wskazują na ulubione sposoby pracy (skala 0–10):

- warsztaty (średnia 9,1),
- wykłady i omówienia teorii (średnia 7,5),
- działania na rzecz „klientów” (średnia 6,4),
- udział w pracach zespołu nad działaniami na rzecz Koła (średnia 6,2),
- spotkania towarzyskie, powiązane z działaniem Koła (średnia 5,1),
- narady w zespole nad przygotowaniem działań pomocowych dla „klientów” (średnia 4,8),
- hospitacje placówek (średnia 4,6).

Można stwierdzić, że efekty działalności koła są zbieżne z założeniami i celami zawartymi w statucie i regulaminie tzn., że działania koła odgrywają rolę w aktywizacji zawodowej. Wyniki badania mogą mobilizować do podjęcia dalszych kroków, polegających na włączaniu studentek do udziału w seminariach i konferencjach oraz przygotowaniu ich do przeprowadzenia własnych badań dotyczących ewaluacji działań w ZIELIŃCU i prezentacji wyników na kolejnej konferencji.

Nadmienić należy, że przedstawione badania są analizą przypadków, mogą być pilotażem do większych badań, wstępem do śledzenia losów absolwentów itp.

Bibliografia

- Bajcar B. et. al., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy Warszawa 2006.
- Bańka A., *Psychologia pracy*, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3 *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2007.

Herr E.L., Cramer S.H., *Planowanie kariery zawodowej*, cz. 1, Krajowy Urząd Pracy: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii ITE, Warszawa; Radom 2001.

Kalinowski M. et. al., *Praca*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.

Kościelniak M., *Zrozumieć Rogera. Studium koncepcji pedagogicznych Carla R. Rogera*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2004.

Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka, red. J. Czapiński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

Regulamin Studenckiego Koła Naukowo-Samokształceniowego „Pasjonat” Wydziału Pedagogiki GWSHM Milenium, Gniezno 2011 [dokumentacja wewnętrzna GSW Milenium].

Regulamin Studenckiego Koła Naukowo-Samokształceniowego „Pasjonat” Wydziału Nauk Społecznych Gnieźnieńskiej Szkoły Wyższej Milenium, Gniezno 2013 [dokumentacja wewnętrzna GSW Milenium].

Rogers J., *Coaching. Podstawy umiejętności*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2010.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (Dz.U. z 2011 nr 253, poz. 1520).

Sharry J., Madden B., Darmody M., *W poszukiwaniu rozwiązania. Przewodnik po terapii krótkoterminowej*, Galaktyka, Łódź 2007.

Wiącek G., *Aktualnie dostępne koncepcje opisu i oceny zainteresowań i kompetencji zawodowych oraz ich odniesienie do osób z niepełnosprawnością umysłową*, UE EFS, Lublin 2010.

Witryna internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <http://www.nauka.gov.pl/proces-bolonski/proces-bolonski.html>.

Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny, red. B. de Barbaro, Collegium Medium UJ, Kraków 1997.