

Ramka ekspercka 5. Adam Biela: *Studium Zawodoznawstwa*



Profesor dr hab. Adam Biela, Katolicki Uniwersytet Lubelski
Jana Pawła II

Prof. dr hab. Adam Biela zatrudniony od 1970 r. w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim. Zainicjował w Polsce w latach 80-tych badania nad psychologicznymi konsekwencjami kryzysu ekologicznego (koncepcja szoppsychologii). Zorganizował pierwszą międzynarodową konferencję promującą badania nad przemianami mentalnymi towarzyszącymi zmianom ustrojowym w Europie (w 1992 r.). Założył i redaguje od 1995 r. międzynarodowe czasopismo *Journal for Perspectives of Economic, Political and Social Integration*. Jest autorem teorii zgromadzeń agoralnych, nowej koncepcji informacji oraz nowych metod analizy stanowisk pracy (KLASP oraz EQJA). Pełniąc przez dwie kadencje funkcję dziekana Wydziału Nauk Społecznych KUL wzbogacił jego strukturę o nowe kierunki studiów: zarządzanie oraz jedyne w Polsce, studia menedżersko-związkowe (w trybie niestacjonarnym) dla działaczy związkowych. Studenci tych studiów oraz absolwenci stanowili elitę intelektualną przemian makrosystemowych pracując centralnych strukturach NSZZ"Ś" oraz innych niezależnych strukturach związkowych (m.in. inicjatywa Komisji Trójstronnej), w Sejmie jako posłowie (AWS, PiS) oraz w administracji państwowej (np. jako wojewodowie). W latach 1997-2007 sprawował najpierw mandat poselski a następnie był senatorem RP pełniąc również funkcję obserwatora w Parlamencie Europejskim a następnie będąc jego członkiem.

Studium Zawodoznawstwa

Program Podyplomowego Studium Zawodoznawstwa, po raz pierwszy w Polsce zrealizowany został w roku akademickim 1993/94 w ramach współpracy Urzędu Pracy (Krajowy Urząd Pracy w tym czasie miał nazwę Urząd Pracy) w Warszawie z Katolickim Uniwersytetem Lubelskim, a ściślej z Zakładem Psychologii Przemysłowej. Zajęcia dydaktyczne prowadzili także naukowcy z innych ośrodków akademickich specjalizujących się w psychologii pracy, prawie pracy oraz poradnictwie zawodowym (Biela, 1994). Skład członków Rady Naukowej Studium przedstawiał się następująco:

Prof. dr hab. Augustyn Bańka – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Mgr Waldemar Kozyra – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Prof. dr hab. Tadeusz Marek – Uniwersytet Jagielloński
Dr Bohdan Rożnowski – Katolicki Uniwersytet Lubelski
Prof. dr hab. Andrzej Szostek – Katolicki Uniwersytet Lubelski
Kierownik Studium: Prof. dr hab. Adam Biela – Katolicki Uniwersytet Lubelski.

Założenia programowe, zadania i cele, struktura programu oraz oczekiwane efekty

Zmiana sytuacji makrosystemowej w Polsce, rozpoczęta się na szeroką skalę od 1990 roku, spowodowała powstanie wielu nowych problemów społecznych i gospodarczych. Problemy te związane były z tworzeniem się podstaw gospodarki rynkowej, restrukturyzacją oraz przekształceniami własnościowymi polskich przedsiębiorstw. Od strony makrosystemowej do problemów domagających się systemowego potraktowania należy zaliczyć m.in. wysoki wskaźnik bezrobocia, obniżenie się realnych dochodów ludności i związany z tym nie tylko spadek poziomu konsumpcji, lecz również i zminimalizowanie aktywizacji gospodarczej obywateli (np. udział w restrukturyzacji zakładu, przekształceniu własnościowym, podjęcie własnej działalności gospodarczej), zwiększenie się tzw. marginesu społecznego, (np. wzrost przestępczości, narkomanii, alkoholizmu), likwidacja wielu zakładów pracy, jako ośrodków życia gospodarczego w społecznościach lokalnych i regionach.

Problemy transformacji makrosystemowej w Polsce miały również swój wymiar indywidualny, na który, składały się postawy życiowe ludzi do własnej kariery zawodowej, cechy mentalności pracowników ukształtowane w systemie gospodarki centralnie sterowanej i monopolistycznej, spostrzeganie ryzyka i stres pracy zawodowej w sytuacji budowania podstaw gospodarki rynkowej, trudności adaptacyjne do zmieniających się zbyt szybko warunków makroekonomicznych, brak tradycji oraz pozytywnych modeli powiązań pomiędzy wzorcami indywidualnej kariery zawodowej a akceptowanymi moralnie zachowaniami gospodarczymi w społeczności lokalnej lub regionie.

Samo ujawnienie się większości problemów transformacyjnych można traktować jako naturalne następstwo, będące nieuniknionym kosztem transformacji ustrojowej. Tym niemniej jednak skala tych problemów była zbyt wielka i domagała się pogłębionej refleksji interdyscyplinarnej: psychologicznej, socjologicznej, medycznej, ekonomicznej, pedagogicznej, prawniczej oraz etycznej. Refleksja ta powinna obejmować systemowe jak i osobowo-indywidualne uwarunkowania funkcjonowania zawodowego ludzi w zakładach pracy znajdujących się na terenie konkretnej gminy w danym regionie.

Potrzeba takiej refleksji powinna towarzyszyć zarówno kształtowaniu jak i realizacji polityki społecznej i gospodarczej także na szczeblu lokalnym, regionalnym jak i centralnym administracji państwowej. Chodziło więc o przygotowanie zawodowe osób zatrudnionych w Urzędach Pracy na stanowiskach doradców zawodowych do nowej roli związanej z rozwiązywaniem problemów: rozpoczęcia pracy zawodowej przez absolwentów szkół; kontynuowania pracy zawodowej osób, które utraciły swoje dotychczasowe zatrudnienie w wyniku restrukturyzacji lub przekształceń własnościowych zakładów pracy; zapobiegania rozszerzenia się skali bezrobocia (zwłaszcza strukturalnego) w społecznościach gmin i regionu. Rozwiązywanie tych problemów wymagało jednakże wykształcenia urzędników państwowych, którzy byliby zdolni do uwzględniania w swojej pracy administracyjno-poradniczej, zarówno systemowo-gospodarczej wizji uwarunkowań pracy w konkretnych zawodach, jak i psychologiczno-indywidualnych możliwości funkcjonowania ludzi w danych zawodach.

Jak widać, wykraczało to znacznie poza ramy tradycyjnie rozumianego w Polsce poradnictwa zawodowego, gdzie praca zawodowa w bardzo małym stopniu wiązana była z działalnością gospodarczą i koniecznością funkcjonowania w obszarze ryzyka wynikającego z zasad gospodarki rynkowej (rynek towarowy, usług, pracy, kapitałowy, inwestycyjny).

Elementem łączącym wizję systemowo-gospodarczą pracy zawodowej z możliwościami psychologicznymi indywidualnych osób jest przedsiębiorczość jako wymiar pracy zawodowej.

O efektywnym funkcjonowaniu pracownika Urzędu Pracy będzie można mówić wówczas, gdy potrafi on rozwiązywać wymienione wyżej trzy grupy problemów. To jednak wymaga kształcenia różnych sprawności w zakresie analiz systemowych, kontaktu interpersonalnego, umiejętności doradczych w zakresie planowania kariery zawodowej dla indywidualnych osób, zdolności stymulowania dynamiki grupowej, udzielania wsparcia społecznego i prawnego osobom zgłaszającym się po poradę w sprawie zatrudnienia.

Zadania i cele

Podplomowe Studium Zawodoznawstwa przy Wydziale Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego postawiło sobie za zadanie kształcenie u pracowników Urzędów Pracy sprawności oraz zdobywanie przez nich wiedzy niezbędnej w spełnianiu roli administracyjno-organizacyjnej oraz doradczej w zakresie podejmowania lub kontynuowania pracy zawodowej przez różne grupy wiekowe ludności w warunkach kształtującej się gospodarki rynkowej w różnych rejonach Polski.

Zrealizowanie tego zadania zakładało osiągnięcie trzech następujących celów kształceniowych w zakresie przygotowania pracowników Urzędów Pracy do specjalistycznej pomocy w zakresie: 1) poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych; 2) rozwoju kariery zawodowej absolwentów szkół; 3) zapobiegania bezrobociu.

Efektywne wykorzystanie tych umiejętności wymagało jednak, funkcjonowania Urzędów Pracy zorganizowanych w sposób umożliwiający spełnianie roli administracyjno-doradczej dla osób potrzebujących pomocy. Dlatego też do listy celów został dołączony jeszcze jeden,

o charakterze organizacyjnym, dotyczący modelu funkcjonowania zawodowego pracownika Urzędu Pracy.

W pierwszym okresie istnienia Studium cel ten był interpretowany jako stworzenie modelu funkcjonowania zawodowego na różnych stanowiskach Urzędu Pracy, zaś w dalszym okresie cel ten był rozumiany jako jego permanentna weryfikacja oraz coraz lepsze dostosowywanie do aktualnych potrzeb społecznych.

Struktura programu

Realizacja zadania i celów Studium wymagała skonstruowania programu dydaktyczno-naukowego, który uwzględniał: wiedzę i metodologię zawodoznawczą (wiedzę o zawodach, stanowiskach pracy i warunkach pracy oraz elementy metodologii badań zawodoznawczych); przygotowanie profesjonalne w zakresie poradnictwa zawodowego; przygotowanie w zakresie analiz systemowych problemów pracy zawodowej; model funkcjonowania zawodowego pracownika Urzędu Pracy.

Elementy wiedzy oraz metodologii zawodoznawczej zawierały następujące bloki tematyczne: 1 – charakterystyka opisowa zawodów (wyniki badań podstawowych i aplikacyjnych nad funkcjonowaniem ludzi w różnych zawodach, stanowiskach pracy, warunkach pracy, systematyzacja zawodów), 2 – normatywne aspekty funkcjonowania zawodowego – przepisy prawne oraz normy etyczne pracy zawodowej; 3 – metodologia badań zawodoznawczych – jakimi metodami można się posługiwać zdobywając informację o zawodach.

Pierwsze dwa bloki zawierały wiedzę opisowo-normatywną o ludziach funkcjonujących w zawodach oraz o wymaganiach stawianych przez różne zawody kandydatom do pracy. Trzeci blok z kolei, dostarczał elementarnych informacji o metodach, którymi można się posługiwać w poszerzaniu wiedzy o zawodach. Był on potrzebny w programie Studium, z co najmniej dwóch powodów: – wiedza o zawodach powinna być aktualizowana z uwagi na zmiany w funkcjonowaniu zawodu (innowacje technologiczne, reorganizacja); – powstają nowe stanowiska pracy i nowe zawody, co do których należy umieć zebrać dane służące ich charakterystyce.

Przygotowanie w zakresie poradnictwa zawodowego obejmowało zatem niezbędną wiedzę oraz trening umiejętności związanych z prowadzeniem poradnictwa indywidualnego, grupowego, organizację poradnictwa, planowanie kariery zawodowej, korzystanie z informacji diagnostycznych o dyspozycjach kandydata.

Umiejętność w zakresie analizy systemowej problemów pracy zawodowej wymagała z kolei uwzględnienia uwarunkowań makrosystemowych związanych z restrukturyzacją, przekształceniami własnościowymi, możliwościami projektowania nowych miejsc pracy, nowej działalności gospodarczej w społeczności lokalnej stosownie do potrzeb rynkowych. Ten blok tematyczny zawierał również elementy analiz makroekonomicznych, mikroekonomicznych oraz prawnych.

Ostatni z bloków tematycznych stanowił refleksję nad funkcjonowaniem zawodowym własnej grupy, czyli pracowników Urzędów Pracy. Potrzeba krytycznej oceny własnego funkcjonowania zawodowego może stanowić psychologiczny wynik zapobiegający „wypalaniu się” zawodowemu urzędników mających na co dzień kontakt z ludźmi, którzy traktują ich jako pierwsze dostępne dla siebie ogniwo władzy państwowej, wobec którego mogą w sposób otwarty ujawniać swoje niezadowolenie.

Umiejętność autorefleksji nad własnym funkcjonowaniem zawodowym pracowników Urzędu Pracy stanowiło konieczny element dopełniający ich efektywność pracy w zakresie pomocy w poszukiwaniu, organizowaniu i planowaniu przygotowania zawodowego dla osób, którym trudno jest podjąć pracę w sytuacji nowego stresu makroekonomicznego, związanego z budowaniem gospodarki rynkowej.

W związku z powyższym struktura programu Studium zawierała sześć następujących bloków tematycznych (zwanych modułami programowymi): 1) zawodoznawstwo jako nauka: charakterystyka opisowa zawodów; 2) normatywne aspekty funkcjonowania zawodowego; 3) metodologia badań zawodoznawczych; 4) poradnictwo zawodowe i pomoc bezrobotnym; 5) analiza systemowa problemów pracy zawodowej i bezrobocie; 6) model funkcjonowania zawodowego pracownika Urzędu Pracy.

Oczekiwane efekty

- 1) Podniesienie specjalistycznych kompetencji zawodowych pracowników Urzędów Pracy w zakresie: – indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych; – przekwalifikowania zawodowego pracowników; – orientacji zawodowej oraz planowania kariery zawodowej dla absolwentów szkół; – metod prewencji bezrobocia w sytuacji restrukturyzacji zakładu.
- 2) Zmniejszenie wskaźników bezrobocia w społecznościach lokalnych i regionu poprzez: – stymulowanie przedsiębiorczości gospodarczej i zawodowej u bezrobotnych; – projektowanie nowych inicjatyw gospodarczych w społecznościach lokalnych.
- 3) Zapobieganie wzrostowi bezrobocia w restrukturyzowanych zakładach poprzez: – analizy systemowe wariantowych opcji; – aktywizowanie przedsiębiorstw i samych pracowników w kierunku prewencji bezrobocia.
- 4) Opracowanie modelu funkcjonowania pracownika Urzędu Pracy.
- 5) Rozwój badań zawodoznawczych.

Założenia organizacyjne, uczestnicy Studium i ich rekrutacja oraz realizacja zajęć dydaktycznych w poszczególnych modułach programowych

Słuchaczami Studium byli pracownicy Urzędów Pracy z całego kraju, legitymujący się wykształceniem wyższym, zajmujący się doradztwem zawodowym skierowani przez Urząd Pracy w Warszawie. Zajęcia prowadzono systemem zaocznym według planów i programów ustalonych przez Radę Programową Studium i zatwierdzonych przez Senat Akademicki KUL. Prowadzili je nauczyciele akademicki KUL, innych uczelni oraz specjaliści spoza Uniwersytetu, nie będący nauczycielami akademickimi. Nauka w Studium trwała jeden rok, który podzielono na dwa semestry. Zajęcia odbywały się w blokach obejmujących trzy dni, w czasie jednego roku było dziewięć bloków zajęć. Każdy blok składał się z 24 godz. lekcyjnych. Zajęcia miały formę wykładów, ćwiczeń, seminariów i warsztatów. Z ogólnej liczby zajęć, 40 % obejmowały wykłady, pozostałe zajęcia prowadzone były w formie ćwiczeń, seminariów lub warsztatów. Cykle wykładów kończyły się egzaminami. Zajęcia przebiegające w grupach kończyło zaliczenie ćwiczenia wpisywane do karty. Każdy semestr kończyła sesja egzaminacyjna polegająca na zebraniu ustalonych zaliczeń z zajęć oraz zdaniu egzaminów. Warunkami uzyskania dyplomu ukończenia Studium było: – uzyskanie wszystkich zaliczeń oraz egzaminów wymaganych w programie Studium; – zaliczenie pisemnej pracy dyplomowej; – pozytywny wynik egzaminu końcowego połączonego z obroną pracy dyplomowej.

Problematykę obronionych prac dyplomowych można usystematyzować według następujących grup tematycznych:

- 1 – Przeciwdziałanie bezrobociu w specyficznych lokalnych rynkach pracy: – o dominacji przemysłu ciężkiego, m.in. na Górnym Śląsku; – w środowiskach małomiasteczkowych; – w środowiskach wiejskich.
- 2 – Analiza rynków pracy w skali województwa.
- 3 – Praca zawodowa kobiet.
- 4 – Perspektywy pracy zawodowej bezrobotnych absolwentów ze szczególnym uwzględnieniem określonego typu szkół zawodowych w danym regionie (np. szkół odzieżowych).
- 5 – Specyficzne problemy rynków pracy i poradnictwa zawodowego osób niepełnosprawnych.
- 6 – Instytucje pośrednictwa pracy i ich rola w aktywnym przeciwdziałaniu bezrobociu;
- 7 – Efektywność różnych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu, takich jak: – kursów i szkoleń dla określonej grupy osób, – szkoleń modułowych, – inkubatorów przedsiębiorczości, – pożyczek z Funduszu Pracy, – polityki kredytowej, – prac interwencyjnych, – agroturystyki (m.in. na przykładzie Bieszczad), – zakładów pracy chronionej oraz stanowisk pracy chronionej w zakładach pracy dla osób pełnosprawnych.