

Ramka ekspercka 8. Maria Widerszal-Bazyl: *Jak tworzyliśmy polski system charakterystyk zawodowych, czyli pod wpływami brytyjskiego pragmatyzmu, ale na własną modłę*



Prof. dr hab. Maria Widerszal-Bazyl, Koordynator Zespołu Opracowującego Charakterystyki Zawodowe Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (CIOP) i Głównego Instytutu Górnicztwa (GIG).

Maria Widerszal-Bazyl jest psychologiem, obecnie zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy-Państwowym Instytucie Badawczym. Studia psychologiczne ukończyła na Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, a następnie w roku 1975 uzyskała stopień doktora nauk humanistycznych (kierunek: psychologia) w Polskiej Akademii Nauk. W roku 2004 uzyskała stopień doktora habilitowanego (Instytut Psychologii, PAN). Od roku 1980 pracuje CIOP-PIB zajmując się psychologicznymi aspektami bezpieczeństwa pracy, a od dłuższego czasu koncentruje się głównie na problematyce stresu psychospołecznego i jego związku ze zdrowiem pracownika. W latach 90-tych była koordynatorem ogólnokrajowego projektu sponsorowanego przez Bank Światowy ukierunkowanego na opracowanie charakterystyk zawodowych pokrywających całość zasobów pracy w Polsce. Efektem tej pracy był 7-mio tomowy Przewodnik po zawodach (Warszawa, 1997), pierwsza tego typu publikacja w Polsce. W ramach zainteresowań stresem w pracy była m.in. autorem kwestionariusza „Psychospołeczne Warunki Pracy” (współautor: R. Cieślak), jednego z pierwszych w kraju narzędzi do badania stresu w pracy. Narzędzie to oparte jest na modelu Wymagania-Kontrola-Wsparcie (DCS) i było stosowane w wielu polskich badaniach nad stresem. Własne badania nad modelem DCS podsumowała w pracy „Stres w pracy a zdrowie – czyli o próbach weryfikacji modelu Karaska oraz modelu Wymagania-Kontrola-Wsparcie” (Warszawa, CIOP-PIB 2003). Inne podejmowane przez nią zagadnienia z zakresu stresu w pracy dotyczyły między innymi takich zagadnień jak: stres w pracy pielęgniarek, niepewność pracy i jej skutki psychologiczne, wpływ restrukturyzacji na psychospołeczne właściwości pracy i samopoczucie pracownika, konflikt praca-dom i jego skutki – w ujęciu międzykulturowym.

Jak tworzyliśmy polski system charakterystyk zawodowych, czyli pod wpływami brytyjskiego pragmatyzmu, ale na własną modłę

Praca nad tym projektem to była doprawdy duża dawka adrenaliny dla całego zespołu wykonawców, tj. Pracowni Psychologii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wspieranej przez Pracownię Psychologii Głównego Instytutu Górnicztwa (Charakterystyki opracowywał Zespół w składzie: Maria Widerszal-Bazyl (Koordynator Zespołu), Roman Cieślak, Marta Derlicka, Bożena Kurkus-Rozowska, Anna Łuczak, Joanna Martyka, Andrzej Najmiec, Katarzyna Nowak, Konrad Tausz, Dorota Żołnierczyk-Zreda). Emocje zaczęły się już na samym początku, kiedy to Ministerstwo Pracy wraz z Krajowym Urzędem Pracy oraz British Council ogłosiły konkurs na „Opracowanie charakterystyk zawodowych do Klasyfikacji zawodów i specjalności”. Projekt miał być finansowany przez Bank Światowy. Pracownia Psychologii CIOP sięgnęła do swych wcześniejszych doświadczeń w zakresie analizy pracy, a także do informacji z dostępnych wówczas źródeł zachodnich na temat tworzenia informacji zawodowej. Na tej podstawie przedstawiliśmy ofertę realizacji zadania. Jak się później okazało, oferty takie złożyło jeszcze ok. 40 innych zespołów z całej Polski. Ku naszej wielkiej radości, to właśnie nasza oferta uzyskała najwięcej punktów i została wybrana do realizacji!

Emocje jednak utrzymywały się nadal. Początki lat 90-tych to był szczególnie czas. Tworzyły się zręby demokratycznego państwa, zmieniał się ustrój gospodarczy – następowało szybkie przechodzenie do gospodarki rynkowej. Jednocześnie, tym pozytywnym zmianom towarzyszyły niepokojące – nieznanie wcześniej – zawirowania na rynku pracy. Przede wszystkim, wzrost bezrobocia. Mieliśmy świadomość jak ważne są instrumenty, które usprawniają przemieszczanie się ludzi na rynku pracy, w tym instrumenty z obszaru doradz-

two zawodowego, a więc i informacja zawodowa, między innymi w postaci charakterystyk zawodowych. Choć brzmi to teraz patetycznie, naprawdę większość z nas miała wówczas poczucie uczestniczenia w ważnym przedsięwzięciu społecznym i zależało nam na tym, by jego rezultaty okazały się użyteczne.

Dobrze się stało, że naszym przewodnikiem po rozwiązaniach w tej dziedzinie była właśnie Wielka Brytania. Przed rozpoczęciem realizacji projektu, British Council zorganizowało dla mnie staż, który w krótkim, dwutygodniowym okresie dawał możliwość poznania wielu brytyjskich placówek związanych z poradnictwem zawodowym. Staż był znakomicie zaprogramowany i dostarczył wielu cennych informacji. Myślę, że brytyjski pragmatyzm, widoczny również w sferze doradztwa zawodowego, miał wpływ na ostateczny kształt systemu charakterystyk zawodowych, które przygotowaliśmy. Oto niektóre przejawy tego wpływu.

Według naszego pierwotnego projektu, charakterystyka zawodu miała polegać na wypełnieniu kwestionariusza analizy zawodu (nazywaliśmy go później KAZ) i być syntezą informacji pochodzących z analizy stanowisk pracy reprezentatywnych dla tego zawodu, zbieranych przy pomocy kwestionariuszy analizy stanowisk pracy (KASP-ów). Uznawaliśmy wówczas, że zbieranie informacji przy pomocy kwestionariuszy jest dlatego tak ważne, bo umożliwia jednoznaczne ich ustrukturalizowanie, a przez to łatwe włączenie do programu komputerowego, który był wówczas planowany. Wizyta na Wyspach przyniosła pewną zmianę w naszym podejściu. Uznaliśmy mianowicie, że równie ważne jak charakterystyki kwestionariuszowe są proste i znacznie mniej sformalizowane opisy zawodów. Przykładem były znakomite wydawnictwa brytyjskie *Occupations* czy *The Careers Guide*, które w popularny, luźny sposób przybliżały czytelnikowi najważniejsze cechy zawodu. Stało się dla nas jasne, że opisy ciągle – opracowane przez osobę dobrze znającą dany typ pracy – są w stanie lepiej przybliżyć czytelnikowi zawód niż nawet perfekcyjnie wypełniony kwestionariusz. W rezultacie wysunęliśmy się przed szereg – w stosunku do pierwotnej oferty – i zdecydowaliśmy się opracowywać charakterystyki w dwóch formach: a) w formie opisu „zamkniętego”, którego struktura jest ściśle wyznaczona przez kolejne pytania kwestionariusza analizy zawodu, b) w formie opisu „otwartego”, o strukturze swobodniejszej, w której określone są tylko tytuły poszczególnych działów, a ich szczegółowa treść zależy od autora charakterystyki – znawcy danego zawodu.

Na wzór charakterystyk brytyjskich staraliśmy się, by opisy zawodów były jak najprostsze, zrozumiałe dla nawet mniej wyrobionego czytelnika. W instrukcji przygotowanej dla autorów prosiłiśmy, by wyobrazili sobie, że czytelnikiem jest 14-letni chłopak czy dziewczyna i że chcą im wyjaśnić w sposób możliwie najprostszy (choć nie uproszczony), na czym polega praca w danym zawodzie. Te same akcenty obecne były w szkoleniu osób, które miały być autorami charakterystyk. Inną jest sprawa, czy rzeczywiście zawsze udawało się osiągnąć tę prostotę wyrazu. Ale naprawdę staraliśmy się!

Decyzja o opracowywaniu charakterystyk również w formie „otwartej” poważnie wpłynęła na dobór osób, które miały dokonywać charakterystyk. Początkowo, gdy koncentrowaliśmy się głównie na charakterystykach kwestionariuszowych sądziliśmy, że analitykami powinni być psychologowie mający pewne doświadczenie w funkcjonalnej analizie pracy. Ci zaś bez doświadczenia mieli szansę je zdobyć w toku planowanego szkolenia. Charakterystyki otwarte wymagały jednak nie tylko umiejętności analizy zawodu według kwestionariusza, ale także pewnej – przynajmniej minimalnej – sprawności literackiej. Jest charakterystyczne, że w Wlk. Brytanii osoby te zwane są „pisarzami” (*writers*) i rekrutują się często spośród dziennikarzy, czy pracowników działów informacji. Badania pilotażowe pierwszych charakterystyk naprowadziły nas na ten sam trop. Okazało się, że najlepiej sobie radzą osoby o predyspozycjach literackich czy dziennikarskich i takich przede wszystkim poszukiwaliśmy. W tym też duchu zmodyfikowaliśmy pierwotny program szkoleń: mniej czasu poświęcano ćwiczeniom w posługiwaniu się kwestionariuszami KAZ i KASP, a więcej metodyce zwartych opisów, z podkreśleniem wagi jaką ma ich forma.

Podobnie jak w Wlk. Brytanii, charakterystyki posyłane były do recenzji zewnętrznej. Ponadto, formalnej ich oceny dokonywał członek Zespołu Opracowującego. O ogromie prac, jaka była związana z pracami kontrolnymi mogą świadczyć następujące liczby: trzeba było w bardzo

krótkim czasie dobrać ok. 300 recenzentów, którzy znalazłby się na określonych zawodach i zweryfikować materiały przekazane Zespołowi przez ok. 250 przeszkolonych analityków (a tak naprawdę przeszkolono ich znacznie więcej, lecz duża część wycofała się w połowie z podjętych zadań, a stąd trzeba było wyszukiwać nowych analityków i szkolić na bieżąco indywidualnie). Z przesyłanych materiałów tylko 10 do 15% zostało przyjętych za pierwszym razem, a aż 85% zwrócono autorom wraz z uwagami i prośbą o poprawę! Po naniesieniu poprawek, materiał wracał do Zespołu i był ponownie sprawdzany. W 30 do 40% kwalifikował się do ponownych poprawek i z powrotem odsyłano go do autora.

Ówczesne brytyjskie publikacje dotyczące charakterystyk zawodów bazowały na przyjaznej czytelnikowi Klasyfikacji Bibliotecznej (Careers Library Classification Index, CLCL). Grupowała ona zawody nie według kryterium kwalifikacji, jak to ma miejsce w powszechniej stosowanej klasyfikacji ILO, lecz według ich pokrewieństwa. Dzięki temu czytelnik może w łatwy sposób zapoznać z całą grupą pokrewnych zawodów. W klasyfikacji ILO, często zbliżone zawody (np. inżynier górnik i technik górnik) omawiane są w różnych działach. Praktycyzm brytyjskiej klasyfikacji bardzo nam się wówczas spodobał. W Przewodniku po zawodach opracowaliśmy własny system porządkowania materiału, który w dużym stopniu nawiązywał do przyjaznej, brytyjskiej klasyfikacji bibliotecznej.

Choć wzorce brytyjskie odegrały ważną rolę w kształtowaniu rodzącego się systemu charakterystyk, to jednak działaliśmy w polskich realiach, a stąd chcąc – a czasami i nie chcąc(!) – musieliśmy działać na własną modłę. W rezultacie opracowaliśmy własny model charakterystyki zawodu, sporządziliśmy własne listy stanowisk reprezentatywnych dla zawodów wytypowanych do charakterystyki, opracowaliśmy własny kwestionariusz analizy zawodu oraz kwestionariusz stanowisk reprezentatywnych dla zawodu, dbając o to, by były one kompatybilne do zestawu testów psychologicznych adaptowanych w tym czasie przez zespół krakowski (także w ramach projektu Banku Światowego). Na metodykę naszej pracy duży wpływ miał fakt, że jednocześnie przygotowaliśmy materiał do Przewodnika po zawodach (charakterystyki zwarte) oraz do programu komputerowego (charakterystyki kwestionariuszowe). I choć prace nasze kojarzy się głównie z Przewodnikiem po zawodach (opublikowanym przez MPiPS i KUP w 1998), to jednak nie mniejszy wysiłek włożony został w analizy kwestionariuszowe. Między innymi przeanalizowano ok. 1950 reprezentatywnych stanowisk pracy, a na tej podstawie dokonano zbiorczej analizy ok. 500 zawodów. Materiał ten stanowił „wsad” do programu komputerowego opracowanego później pod pieczę MPiPS. Mało też kto pamięta, że w ramach tego samego projektu opracowaliśmy 200 Teczek informacji o Zawodach! W sumie bardzo napracowaliśmy się, ale zebraliśmy też dużo pochwał. Jeden z oficjalnych recenzentów napisał „Dawno już nie miałem przyjemności zapoznać się z tak poprawnie wykonanym zadaniem” oraz „przyjęte w założeniach zadania projektu zostały zrealizowane z należytą starannością przestrzegania procedur metodologicznych i posiadają najwyższe walory jakościowe.” Cieszyliśmy się, że mimo bardzo wielu trudności po drodze, jednak udało się. I jest nadzieja, że efekty tej pracy będą przydatne.