



Daniel Kukła

ORCID: 0000-0003-1907-0933

Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie

e-mail: d.kukla@ujd.edu.pl

Wkład częstochowskiego środowiska akademickiego w rozwój metodologii badań nad poradnictwem zawodowym w Polsce. Część 2

Streszczenie. Opracowanie jest kontynuacją przedstawionego wcześniej wkładu częstochowskiego środowiska akademickiego w rozwój metodologii badań nad poradnictwem zawodowym. Tu skupiono głównie uwagę na dorobku projektowym w zakresie rozwoju badań nad poradnictwem zawodowym w Polsce. Zrealizowane przedsięwzięcia projektowe przyczyniły się do krzewienia idei poradnictwa zawodowego oraz były podstawą do dalszych dociekań badawczych.

Słowa kluczowe: poradnictwo zawodowe, pedagogika pracy, metodologia poradnictwa zawodowego, Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie

The contribution of the Częstochowa academic community in the development of research methodology on career guidance in Poland. Part 2

Abstract. The study is a continuation of the previously presented contribution of the Częstochowa academic community to the development of methodology for career guidance research. Here, the main focus is on the achievements of projects in advancing career guidance research in Poland. The completed projects contributed to the promotion of the idea of career counselling and were the basis for further research.

Keywords: career guidance, work pedagogy, career guidance methodology, Jan Długosz University in Częstochowa

Wprowadzenie

W niniejszym opracowaniu przedstawiono najważniejsze osiągnięcia w zakresie realizacji przedsięwzięć projektowych przez częstochowski ośrodek akademicki. Realizowane projekty w ramach współpracy międzynarodowej i otrzymanych grantów przyczyniły się do wypracowania określonych podstaw teoretycznych i empirycznych w zakresie funkcjonowania poradnictwa zawodowego.

Charakterystyka wybranych międzynarodowych projektów badawczych zrealizowanych przez częstochowski ośrodek

Jak już zostało wspomniane w pierwszym opracowaniu (Kukła, 2024), dzięki zatrudnieniu Berndta-Joachima Ertelta i nawiązaniu kontaktów naukowych z uczelniami niemieckimi, częstochowskie środowisko pedagogów pracy, zajmujących się poradnictwem zawodowym, miało możliwości realizacji kilku interesujących przedsięwzięć badawczych, wzbogacających praktykę poradnictwa zawodowego.

Jednym z nich był projekt „Brain Drain – Brain Gain. Qualification Modules for Counsellors” [„Drenaż Mózgów – Pozyskiwanie Mózgów Modułowy program kształcenia dla doradców zawodowych”]¹. Był on realizowany od 24 października 2007 r. do 24 stycznia 2010 r. dzięki finansowaniu Komisji Europejskiej programu Lifelong Learning Programm Leonardo da Vinci – Transfer Innowacji 2007–2013. Koordynatorem projektu była Regina Korte z Bundesagentur für Arbeit w Niemczech. W celu jego realizacji nawiązano międzynarodową współpracę, w której uczestniczyli: Zentrale Auslands – und Fachvermittlung (ZAV) National Agency Vocational Training w Sofii (Bułgaria), SRH Hochschulen GmbH w Heidelbergu (Niemcy), Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires z Luksemburga, Careers Europe w Bradford (Wielka Brytania), Statny Institut Odborneho Vzdelavania w Bratysławie (Słowacja), Istanbul Bilgi Üniversitesi (Turcja) oraz ówczesna Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie (AJD).

¹ Kod projektu: DE/07LLP-LDV/Tol/147005. Publikacja wydana w ramach realizacji projektu: B.-J. Ertelt, J. Górna, G. Sikorski (2010). *Brain Drain – Brain Gain. Modułowy program kształcenia dla doradców zawodowych*. Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza, <https://opac.dhv-speyer.de/libero/WebOpac.cls?VERSION=2&ACTION=DISPLAY&RSN=514784&DATA=DHV&TOKEN=I1Ct0AuJAE9208&Z=1&SET=1#CatInfo514784> (28.12.2023).

Kierownikiem projektu był B.-J. Ertelt a w zespole badawczym znaleźli się kolejni pracownicy częstochowskiej uczelni: Joanna Górna i Grzegorz Sikorski.

Celem projektu było zbadanie zapotrzebowania na wykwalifikowane poradnictwo dla migrantów oraz na zorganizowanie sieci współpracy pomiędzy uczestnikami procesu a instytucjami – zarówno na skalę krajową, jak i międzynarodową (Ertelt i in., 2010). Mimo że pojęcie tzw. pozyskiwania mózgów (ang. *brain gain*) w ostatnich latach stało się niezwykle popularne, koncentrowano się głównie na konsekwencjach, jakie może wywołać migracja wykwalifikowanego personelu z jednego kraju do drugiego. Bardzo rzadko jednak skupiano się na skutkach, jakie ta migracja może powodować w krajach pochodzenia wspomnianych pracowników, z tzw. drenażu mózgów (ang. *brain drain*). Nigdy także nie myślano o problemach związanych z powrotem migrantów do swoich ojczyzn. Opierając się na wynikach zrealizowanych już projektów, zostały rozwinięte moduły kształcenia i doskonalenia zawodowego służb doradczych w zakresie mobilności zawodowej wewnątrz Europy (Ertelt i in., 2010). Przygotowując modułowy program kształcenia, starano się uwzględnić dynamiczne zmiany kierunku migracji, powodujące zmianę oczekiwań klientów usług doradczych, które w dużej części skupiały się w pierwszej kolejności na potrzebach socjalnych i bytowych, a dopiero później – zawodowych i edukacyjnych (Ertelt i in., 2010). Całość stanowią trzy główne moduły programu podzielone na submoduły, kursy i zajęcia zawierające treści związane z zarządzaniem informacją, uwarunkowaniami instytucjonalnymi i prawnymi, warunkami pracy i życia oraz narzędziami doradztwa i wsparcia dla mobilności.

Kolejny ważny projekt międzynarodowy realizowany z udziałem pracowników AJD w Częstochowie to „NICE Network. Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe”² – [„Uniwersytecka sieć na rzecz innowacyjności w poradnictwie zawodowym w Europie”]. Był on częścią programu Erasmus+ Programme/Lifelong Learning Programme. Projekt realizowany był od 1 listopada 2009 r. do 31 października 2012 r. Instytucją finansującą była Unia Europejska. Sieć uczestników projektu objęła 41 uniwersytety i inne szkoły wyższe oraz instytucje działające w obszarze poradnictwa zawodowego z 27 krajów Unii Europejskiej. Sieć NICE zarządzana była przez grupę sterującą, która składała się z siedmiu członków partnerów. W roli koordynatora projektu występował Uniwersytet w Heidelbergu, partnerami wiodącymi były: Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie i Hochschule der Bundesagentur für

² Kod projektu: 155976-LLP-1-12009-1-DE-Erasmus-ENWA.

Arbeit (HdBA) w Mannheim, a także CNAM/INETOP w Paryżu, Uniwersytet w Lozannie, Uniwersytet w Padwie, oraz Uniwersytet Wschodniego Londynu. Zespół projektowy AJD w Częstochowie współtworzyli: B.-J. Ertelt (kierownik) oraz J. Górna i G. Sikorski.

Głównym celem projektu było wspieranie kształcenia ustawicznego i poradnictwa przez całe życie, a także rozwijanie jakości i profesjonalizmu w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego. Założenie to przyświecało już wcześniej Uniwersytetowi w Heidelbergu, który w ścisłej współpracy z HdBA i 39 innymi instytucjami szkolnictwa wyższego z prawie wszystkich krajów europejskich zbudował europejską sieć uniwersytetów, które oferują licencjackie i/lub magisterskie studia w zakresie doradztwa zawodowego i kariery zawodowej.

Poprzez utworzenie sieci NICE partnerzy chcieli utrzymać i wzmocnić wysiłki na rzecz współpracy w obszarze badań i edukacji, które rozwinęły się w ciągu dekady wcześniejszej działalności. W tym celu za niezbędne uznano wspieranie współpracy między uczelniami, które są wiodącymi w tym zakresie w różnych krajach europejskich – zarówno, jeżeli chodzi o ramy organizacyjne, jak również o konieczne wsparcie finansowe.

Cele i przyczyny rozwijania oraz pogłębiania szerokiej współpracy i konsultacji w ramach sieci uczelni w różnych krajach były następujące:

- uczenie się od siebie nawzajem tworzenia programów nauczania, rozwoju kompetencji, łączenia teorii i praktyki oraz prowadzenia odpowiednich badań w tych obszarach;
- promowanie współpracy w zakresie przyszłych zmian w programach nauczania oraz nowego podejścia do poradnictwa, doradztwa i badań;
- realizacja wspólnych przedsięwzięć, m.in. zmian w zakresie europejskich standardów, jakości i akredytacji, dostępu do europejskiego rynku pracy dla absolwentów studiów z tych uczelni i różnych wspólnych programów;
- zachęcanie pracowników i studentów do większej europejskiej mobilności;
- omówienie zagadnień międzynarodowych i europejskich, np. mobilności, „drenażu mózgów”, zatrudnienia, integracji, poradnictwa przez całe życie i kształcenia przez całe życie, zmian demograficznych i związków między nimi;
- wymiana doświadczeń w zakresie nauczania i modułów e-learningowych;
- opracowanie wspólnych ram kompetencji dla programów licencjackich i magisterskich w doradztwie/poradnictwie zawodowym w Europie³.

³ Materiał pochodzi ze zbiorów archiwalnych projektu, będących w dyspozycji B.J. Ertelta i J. Górnej.

Kolejny projekt badawczy był ważny dla rozwoju teorii i praktyki lokalnego poradnictwa zawodowego. Nosił nazwę „Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim”⁴.

Co istotne, był on współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Projekt realizowany był od 5 stycznia 2009 r. do 30 września 2010 r. Zespół projektowy współtworzyli: B.-J. Ertelt (kierownik) oraz J. Górna i G. Sikorski.

Celem projektu było uzyskanie diagnozy potrzeb kształcenia zawodowego w kontekście wymagań rynku pracy subregionu częstochowskiego poprzez przeprowadzenie pogłębionego badania uwzględniającego potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy, w świetle wymogów pracodawców, jakie postawiano przed ich przyszłymi pracownikami. W jego ramach przeprowadzono badania, którymi objęto:

przedsiębiorców, dyrektorów szkół zawodowych oraz ekspertów instytucjonalnych jednostek samorządowych. W badaniu ankietowym próba badawcza wynosiła 1200 respondentów, tj. 48,4% ogółu podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON. Z kolei w wywiadzie próba badawcza została określona na poziomie 24 szkół zawodowych, tj. 66,7% wszystkich szkół zawodowych znajdujących się na terenie badawczym (Zdański, 2010).

Stwierdzono, że kształcenie zawodowe służy nabywaniu kompetencji profesjonalnych, niezbędnych w pracy zawodowej, a więc: wiedzy, umiejętności i właściwości osobowych koniecznych do wykonywania działalności zawodowej. Nie można jednak kształcić, zwłaszcza w ramach edukacji zawodowej, w oderwaniu od potrzeb rynku pracy, dlatego tak ważne jest powiązanie kształcenia zawodowego z potrzebami tego rynku. Problematyka podejmowanych badań w zakresie edukacji zawodowej dotyczyła ustalenia:

- czy i w jakim stopniu szkoła wychodzi naprzeciw zdobywaniu konkretnych umiejętności zawodowych i „miękkich” nieobjętych programem nauczania a przydatnych w przyszłej karierze zawodowej uczniów;

⁴ Autor wspomina o niniejszym projekcie, gdyż stanowi on asumpt do dalszych podejmowanych inicjatyw projektowych ówczesnego Zakładu Doradztwa Zawodowego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. W ramach projektu powstało opracowanie: J. Zdański (2010). *Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim*. Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM”.

- na ile kształcenie zawodowe jest ukierunkowane na aktualne i przyszłe potrzeby rynku;
- w jaki sposób odbywa się praktyczna nauka zawodu w ramach edukacji (Zdański, 2010).

Wnioski, jakie sformułowano w wyniku analiz, mogą posłużyć do szerszej dyskusji na temat kształcenia zawodowego, a także podjęcia współpracy między przedsiębiorcami działającymi w subregionie, a szkołami zawodowymi kształcącymi młodzież.

1. Projektowanie struktury zatrudnienia na lokalnym rynku pracy wymaga ciągłego monitorowania rynku pracy i systematycznej współpracy ze szkołami zawodowymi i jednostkami samorządu terytorialnego, a szczególnie z powiatami, które są organami prowadzącymi dla szkół ponadgimnazjalnych, w tym zawodowych.
2. Ważnym elementem w wyborze zawodu jest poradnictwo i doradztwo zawodowe. Szczególnie istotne są informacje o nowych zawodach i formach oraz możliwościach zatrudnienia.
3. Zdobywanie wiedzy o nowych zawodach wiąże się z rozpoznawaniem uwarunkowań społeczno-gospodarczych sprzyjających powstawaniu tego typu zawodów w innych krajach – bardziej zaawansowanych w dziedzinie techniki i technologii, a także nowoczesnych usług.
4. W polityce edukacyjnej w większym stopniu należy uwzględniać priorytety rozwoju gospodarczego.
5. Niezbędne jest powiązanie szkół zawodowych z szeroko rozumianą sferą gospodarki w celu integracji środowisk edukacyjnych i gospodarczych. Bez niej programy kształcenia i infrastruktura techniczna szkół, a także kwalifikacje merytoryczne nauczycieli będą oderwane od rzeczywistości.
6. Nauczyciele szkół zawodowych powinni być objęci programem cyklicznych, obligatoryjnych praktyk w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych.
7. Należy stworzyć możliwość wprowadzenia zajęć z podstawowych przedmiotów w języku obcym (nauczanie dwujęzyczne). Umożliwi to podjęcie zatrudnienia absolwentom szkół zawodowych u pracodawców zagranicznych, jak również wymianę międzynarodową młodzieży⁵.

⁵ Podsumowanie realizacji projektu badawczego dostępne jest na stronie internetowej: <https://www.womczest.edu.pl/download/961> (12.08.2024).

„Biografie dotyczące ścieżki kształcenia i kariery zawodowej, zainteresowania zawodowe, kompetencje wykraczające poza wiedzę fachową z danych przedmiotów szkolnych i zachowania młodych ludzi w procesie podejmowania decyzji jako prognostyki udanego wyboru zawodu. Międzynarodowe badanie porównawcze w ramach dalszego innowacyjnego rozwoju doradztwa zawodowego” (BERUF) to tytuł projektu zrealizowanego w latach 2016–2017 w ramach umowy o współpracy badawczej pomiędzy Akademią im. Jana Długosza w Częstochowie a Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Studium Forschung (HdBA) w Mainnheim⁶. Finansowanie zapewnił niemiecki partner. Zespół projektowy tworzyli: Bernd-Joachim Ertelt (kierownik) oraz Joanna Górna, Daniel Kukla, Wioleta Duda, Marta Nowacka i Grzegorz Sikorski.

Celem ogólnym badań było określenie podejścia młodych ludzi do kwestii planowania swojej kariery zawodowej, jak również zbadanie sposobów myślenia o własnej karierze zawodowej – zarówno w kwestii planowania dalszych działań, jak i samooceny działań już podjętych. Uwagę skoncentrowano na analizie czynników zewnętrznych, czyli społecznych, oraz osobowościowych, które zostały zinternalizowane przez ukształtowanie społeczne, warunkujących aktywność zawodową jednostki. Cele szczegółowe badań dotyczyły następujących zagadnień:

- analiza wybranych czynników determinujących przebieg karier zawodowych;
- dostarczenia wiedzy na temat przebiegu procesu planowania kariery zawodowej;
- dostarczenie wiedzy o samoocenie badanych w aspekcie osiągnięcia celów zawodowych.

W badaniu udział wzięło łącznie 201 respondentów zrekrutowanych spośród: uczniów wybranych częstochowskich szkół ponadgimnazjalnych, studentów Akademii im. Jana Długosza, klientów Urzędu Pracy w Częstochowie, młodzieży korzystającej z usług Ochotniczego Hufca Pracy w Częstochowie oraz pracowników wybranych lokalnych firm. Udział w badaniu był dobrowolny, a warunkiem wzięcia udziału był wiek respondentów mieszczący się w przedziale 18–25 lat⁷.

Podjęcie tak istotnych decyzji, jak wybór zawodu czy zaplanowanie osobistej ścieżki kariery zawodowej, staje się istotne w czasach, gdy realizacja aspiracji edukacyjno-zawodowych ma coraz większe znaczenie w życiu każdego

⁶ Materiał badawczy z realizacji projektu został przedstawiony w opracowaniu: W. Duda i in. (2019). *Młodzież w procesie tranzycji w świetle rozważań teoretycznych i empirycznych*. Wydawnictwo Naukowe ITE.

⁷ Zob. Tamże.

człowieka. Oprócz potrzeby ciągłego doskonalenia i doksztalcania jednostka musi być przygotowana na gruntowne przekwalifikowanie, dzięki któremu będzie mogła kontynuować swoją aktywność zawodową. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują jednak, iż sam proces planowania kariery zawodowej czy też wchodzenie na rynek pracy stanowi dla młodych osób wyzwanie. Uczestnicy badania w okresie tranzykcji oraz zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych stykali się ze zjawiskiem określanym przez Augustyna Bańkę jako „wyłaniającą się dorosłość” (Bańka, 2005, s. 12). Eksperymentują oni z rynkiem pracy, z pracodawcami, nie mając jeszcze do końca zbudowanej tożsamości zawodowej, która byłaby dla nich pewnego rodzaju drogowskazem. W trakcie tej „wędrówki” (po organizacjach, firmach na rynku pracy) zdobywają niezbędną wiedzę potrzebną do budowania własnej ścieżki kariery zawodowej i kapitału kariery.

Drugi projekt badawczy zrealizowany w ramach umowy o współpracy badawczej pomiędzy Akademią im. Jana Długosza w Częstochowie Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Studium Forschung (HdBA) nosił nazwę „Ponadzawodowe kompetencje, zainteresowania zawodowe i sposób podejmowania decyzji zawodowych przez młodych ludzi w Polsce” (MODEL) i został zrealizowany w latach 2015–2017. Podobnie jak wcześniej finansowanie zapewniła niemiecka uczelnia. Zespół projektowy tworzyli: B.-J. Ertelt (kierownik), J. Górna, D. Kukła, W. Duda, M. Nowacka oraz G. Sikorski.

Celem projektu było m.in. przeprowadzenie badań nad sposobami podejmowania decyzji przez młodych ludzi dotyczących ich dalszej edukacji i kariery zawodowej. Wyniki badań mogą posłużyć do analizy postaw, czynników i warunków podejmowania przez młodych ludzi w Polsce decyzji związanych z przyszłą nauką i karierą zawodową (Górna, 2015).

Przeprowadzone badania umożliwiły poznanie stopnia przygotowania młodych ludzi do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych na rok przed zakończeniem nauki w szkole ponadgimnazjalnej i tuż przed jej zakończeniem. Zidentyfikowano na ich podstawie obszary wymagające poprawy i kierunki pożądanych działań osób wspierających młodych ludzi w tym procesie.

Uczniowie – pomimo braku systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach – czuli się przygotowani do wyboru dalszej ścieżki kariery zawodowej, kierowali się przy tych wyborach głównie swoimi zainteresowaniami. Jak sami deklarowali, decyzje podejmowali samodzielnie, spontanicznie, bez głębszej refleksji, informacji, wsparcia pedagogów. Zastanawiający i niepokojący okazał się fakt, że niewielu badanych wskazało doradców zawodowych

i wychowawców jako osoby, które odegrały ważną rolę w przygotowaniu ich do wyborów zawodowych.

Wybrane rekomendacje⁸, opracowane na podstawie przeprowadzonych badań, to:

1. Niezależnie od wieku każdy z uczniów/słuchaczy/człowiek dorosły powinien mieć dostęp do korzystania z usług całonocnego poradnictwa kariery, dzięki którym będzie miał możliwość określenia swoich zdolności, kompetencji i zainteresowań potrzebnych do podejmowania decyzji edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz zarządzania własnymi ścieżkami edukacji i pracy.
2. Doradztwo edukacyjno-zawodowe w systemie oświaty powinno być elementem zintegrowanego, wielopoziomowego systemu całonocnego poradnictwa kariery dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych, dostosowanym do potrzeb poszczególnych jednostek i zachodzących zmian w świecie społeczno-gospodarczym.
3. Na poziomie kraju, regionu, szkoły konieczne jest zwiększenie poziomu świadomości uczniów, rodziców, dyrektorów, grona pedagogicznego, przedstawicieli władz krajowych i lokalnych dotyczącej przydatności i wartości korzystania z usług doradczych oraz zwiększenie prestiżu zawodu doradcy zawodowego.
4. Wskazane jest uregulowanie statusu nauczyciela – doradcy zawodowego oraz wprowadzenie w siatce zajęć godzin dydaktycznych dedykowanych na grupowe doradztwo edukacyjno-zawodowe.
5. Realizacja doradztwa edukacyjno-zawodowego powinna być kończona wymiernymi dla uczestnika efektami, np. sformułowanym planem kariery, składowymi portfolio.
6. Proces wspierania uczniów w świadomym kształtowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej powinien odnosić się do możliwości psychofizycznych, jakie stwarza dany etap rozwojowy, a powiązanie doradztwa zawodowego z zadaniami życiowymi i „krokami milowymi” danego okresu umożliwi włączenie tych działań w obszar szeroko rozumianej funkcji wychowawczej szkoły.

⁸ Materiał pochodzący ze zbiorów archiwalnych projektu, będących w dyspozycji B.-J. Ertelta i J. Górnej.

7. Istotnym zadaniem działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego jest kształtowanie u uczniów motywacji do całościowego uczenia się oraz uświadamianie znaczenia kompetencji pożądanых na rynku pracy.
8. Preorientacja, orientacja i doradztwo edukacyjno-zawodowe⁹ powinny być ukierunkowane na kształtowanie właściwych postaw dzieci i uczniów wobec pracy, edukacji i odpowiedzialnego podejmowania decyzji.
9. Wskazane jest, aby przygotować i realizować program uzupełniania, aktualizacji i rozbudowy zasobów wspierających doradztwo edukacyjno-zawodowe w systemie oświaty.
10. Należy dążyć do tego, aby działania doradcze były planowane na poziomie szkoły i realizowane przez całą kadrę pedagogiczną, ze szczególnym uwzględnieniem wychowawców, pedagogów, psychologów i pod kierunkiem koordynatora – doradcę zawodowego.
11. W celu zwiększenia wydajności i skuteczności doradztwa edukacyjno-zawodowego szkoły powinny podjąć współpracę z otoczeniem, w tym z instytucjami zajmującymi się doradztwem zawodowym, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi (diagnoza) oraz instytucjami rynku pracy, pracodawcami itp.
12. Uświadomienie rodzicom istotnych czynników w rozwoju osobowym dziecka wpływających na możliwość podjęcia przez nie w przyszłości świadomych i odpowiedzialnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Ostatni ze zrealizowanych przez pracowników częstochowskiej uczelni projekt miał szerszy zasięg niż scharakteryzowane projekty polsko-niemieckie. Jego tytuł to: Innovative Counselling to Promote the Participation of People 50+ on the Labour Market and in Societal Life („InCounselling 50+”)¹⁰ („Innowacyjne poradnictwo promujące udział osób 50+ na rynku pracy i w życiu społecznym”). Czas projektu obejmował okres od września 2016 r. do sierpnia 2019 r. Finansowanie tym razem zapewnił program Erasmus+. Uczestnikami były podmioty akademickie i komercyjne z Chorwacji, Niemiec, Litwy i Polski.

⁹ Szczegółowe wyjaśnienie działań w ramach przedstawionych pojęć ukazano w: Kukla, 2016.

¹⁰ Kod projektu: 2016-1-DE02-KA202-003399. W ramach projektu powstały opracowania: D. Bakotić i in. (2019). *Training Handbook. Intellectual Output 3 in Project: Innovative Counselling to promote the participation of people 50+ on the labour market and in societal life*; D. Bakotić i in. (2019). *Learner's workbook for the face-to-face training. Intellectual Output 4 in Project: Innovative Counselling to promote the participation of people 50+ on the labour market and in societal life*; D. Bakotić i in. (2019). *Trainer's guide for the face-to-face training. Intellectual Output 4 in Project: Innovative Counselling to promote the participation of people 50+ on the labour market and in societal life*; Peer counseling handbook. *Intellectual Output 7*.

Wśród partnerów znalazły się: Hochschule der BA, Mannheim (Niemcy); MHZ, Hachtel GmbH & Co.KG, Stuttgart (Niemcy); CEMEX Hrvatska d.d., Kaštel Sućurac (Chorwacja); Uniwersytet w Splicie (Chorwacja); Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie (UJD; Polska); Bombardier z Katowic (Polska); VŠĮ „eMundus” (Instytucja Publiczna „eMundus”) z Kowna (Litwa). Kierownikiem projektu z ramienia UJD była J. Górna. Zespół badawczy współtworzyli: B.-J. Ertelt, D. Kukla, W. Duda i M. Nowacka.

Punktem wyjścia działań projektowych było założenie, iż aktywizacja pokolenia 50+ na europejskim rynku pracy staje się coraz bardziej istotna. Dostarczenie ukierunkowanej informacji oraz zapewnienie doradztwa grupom docelowym, obejmującym pracowników oraz bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia jest ważną kwestią. Obecnie oferta poradnictwa, jak i samych usług doradczych, skierowana dla tej grupy jest niewielka. Co więcej, poradnictwo w zakresie aktywnego zarządzania wiekiem jest ciągle za rzadko uwzględniane w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi.

Problem braku wyspecjalizowanych pracowników dotyka już lub dotknie w najbliższym czasie kilku sektorów na rynku pracy. W 2004 r. organizacja OECD (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, 2007) podkreśliła potrzebę ukierunkowania informacji i rozszerzenia oferty doradztwa w celu większego zaktywizowania osób w wieku 50+. Projekt w swych założeniach zakładał rozwój usług doradztwa zawodowego dla osób pracujących w wieku powyżej 50. roku życia, które otrzymują niewystarczające wsparcie w postaci narzędzi doradczych oraz doradztwo w zakresie aktywnego zarządzania wiekiem, które w stopniu niewystarczającym jest uwzględniane w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi.

Grupa osób w wieku 50+ ma zróżnicowane potrzeby i musi zmierzyć się z potencjalnym ryzykiem wykluczenia z rynku pracy. Z tego względu wymagania firm, jak i możliwości przystosowania ram organizacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem specjalnych potrzeb odbiorcy docelowego, powinny być wzięte pod uwagę.

Współpraca pomiędzy instytucjami szkolnictwa wyższego a pracodawcami może zapewnić wysoki poziom poradnictwa i służyć promocji aktywnego starzenia się. W związku z rosnącą liczbą ośrodków akademickich przedstawiających oferty dedykowane dla osób starszych (np. Uniwersytety Trzeciego Wieku), uczelnie oraz firmy potrzebują koncepcji, które pozwolą na poszerzenie wiedzy i umiejętności swoich pracowników w wieku 50+ lub wspomogą proces uczenia się przez całe życie, czyli koncepcji, dzięki którym zyskają obie strony.

Projekt „InCounselling50+” miał na celu rozwój, sprawdzenie i sfinalizowanie koncepcji innowacyjnego doradztwa i wsparcia zawodowego. Grupa docelowa to doradcy zawodowi i specjaliści HR. Do nich bezpośrednio skierowany był projekt i działania w jego ramach, np. szkolenia w formie indywidualnych sesji doradczych, kurs online czy specyficzna koncepcja dotycząca poradnictwa. Końcowa grupa odbiorców (pośrednia grupa docelowa) to osoby w wieku 50+ (pracownicy/osoby poszukujące pracy w wieku 50+ oraz osoby w wieku przedemerytalnym). Osoby te stanowią większość beneficjentów projektu. Koncepcja oraz wszystkie materiały są w pełni dostępne online i mogą zostać wykorzystane przez różne instytucje¹¹.

Zakończenie

Poradnictwo zawodowe jest stosunkowo młodą dyscypliną naukową, pozostającą w ścisłym związku z praktyką życia społecznego. Tworzone przez naukowców modele teoretyczne organizacji systemu wsparcia zawodowego dzieci, młodzieży i dorosłych w poszukiwaniu optymalnej ścieżki zawodowej, adekwatnej do posiadanych uzdolnień i możliwości psychofizycznych, naukowe charakterystyki zawodów, a także praktyczne metody i techniki badania owych predyspozycji zawodowych jednostek znajdują zastosowanie w praktyce życia codziennego. Metodologia badań w poradnictwie zawodowym wciąż jest *in statu nascendi* i pozostaje pod silnym wpływem metodologii badań stosowanej w naukach społecznych, w ramach której wyróżnić można dwie ogólne orientacje: klasyczną oraz krytyczną (postmodernistyczną).

Ośrodek akademicki w Częstochowie miał wkład w rozwój badań nad poradnictwem zawodowym. Częstochowski ośrodek współtworzony był przez Wandę Rachalską, Augustyna Bańkę, Berndta-Joachima Ertelta i Jolantę Wilsz. Obecnie kontynuatorami badań i realizacji przedsięwzięć projektowych z zakresu poradnictwa zawodowego są m.in. Daniel Kukła, Joanna Górna i Wioleta Duda.

¹¹ Strona internetowa projektu: <https://www.in50plus.com/course-participants/course/> (11.08.2024).

Referencje

- Bakotić, D., Bartulović, I., Duda, W., Ertelt, B.-J., Evrensel, E., Fett, S., Goić, S., Gollinger, T., Górna, J., Grabowy, A., Holder, L., Imsande, A., Kotarac, M., Kukla, D., Nowacka, M., Scharpf, M., Tadić, I. (2019). *Learner's workbook for the face-to-face training. Intellectual Output 4 in Project: Innovative Counselling to promote the participation of people 50+ on the labour market and in societal life*. Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza.
- Bakotić, D., Bartulović, I., Duda, W., Ertelt, B.-J., Evrensel, E., Fett, S., Goić, S., Gollinger, T., Górna, J., Grabowy, A., Holder, L., Imsande, A., Kotarac, M., Kukla, D., Nowacka, M., Scharpf, M., Tadić, I. (2019). *Trainer's guide for the face-to-face training. Intellectual Output 4 in Project: Innovative Counselling to promote the participation of people 50+ on the labour market and in societal life*. Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza.
- Bakotić, D., Bartulović, I., Duda, W., Ertelt, B.-J., Evrensel, E., Fett, S., Goić, S., Gollinger, T., Górna, J., Grabowy, A., Holder, L., Imsande, A., Kotarac, M., Kukla, D., Nowacka, M., Scharpf, M., Tadić, I. (2019). *Training handbook. Intellectual Output 3 in Project: Innovative Counselling to promote the participation of people 50+ on the labour market and in societal life*. Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza.
- Bańka, A. (2005). *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Wydawnictwo PRINT-B.
- Bańka, A., Ertelt, B.-J. (2010a). *Transnacionalne poradnictwo zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa*. Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bańka, A., Ertelt, B.-J. (2010b). *Transnacionalne poradnictwo zawodowe. Przewodnik dla studentów podyplomowego kształcenia w zakresie eurodoradztwa*. Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bańka, A., Trzeciak, W. (2017). *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, dokonania, perspektywy*. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Brzozowska, W. (2009). *Wspominając Wandę Rachalską (1918–2002)*. W: Ł. Baka, J. Górna, D. Kukla, G. Wiczorek (red.), *Współczesny wymiar doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie* (s. 31–36). Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza.
- Duda, W., Ertelt, B.-J., Górna, J., Kukla, D., Nowacka, M. (2019). *Młodzież w procesie tranzytu w świetle rozważań teoretycznych i empirycznych*, Wydawnictwo Naukowe ITE.
- Ertelt, B.-J., Górna, J., Sikorski, G. (2010). *Brain Drain – Brain Gain. Modułowy program kształcenia dla doradców zawodowych*. Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza, <https://opac.dhv-speyer.de/libero/WebOpac.cls?VERSION=2&ACTION=DISPLAY&RSN=514784&DATA=DHV&TOKEN=I1Ct0AuJAE9208&Z=1&SET=1#CatInfo514784> (28.12.2023).
- Górna, J. (2015). *Sposób i motywy podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież szkół ponadgimnazjalnych w regionie częstochowskim*. Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika, t. XXIV.
- Kukla, D. (2015). *Teoretyczne podstawy poradnictwa zawodowego*. W: D. Kukla, W. Duda (red.), *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym* (s. 21–42). Difin.

- Kukła, D. (2024). *Wkład częstochowskiego środowiska akademickiego w rozwój metodologii badań nad poradnictwem zawodowym w Polsce. Część 1. Szkoła – Zawód – Praca*, 28.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy (2007). *Rezolucja dotycząca całonocnego poradnictwa zawodowego w Europie*. W: *Poradnictwo zawodowe w oficjalnych dokumentach oraz opracowaniach o zasięgu międzynarodowym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf, (12.03.2019).
- Podsumowanie realizacji projektu badawczego, https://www.womczest.edu.pl/download/961&ved=2ahUKEwjW9tXGroWIAxX4B9sEHYEoFAEQFnoECCAQAQ&usg=AOvVaw18ogaWxLhKHcJZf8EiZ_xT (12.08.2024).
- Zdański, J. (2010). *Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim*. Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM”.