

Kompetencyjno-działaniowy paradygmat edukacji zawodowej we współczesnych warunkach pracy

Słowa kluczowe: pracownik, edukacja zawodowa, kompetencja, gotowość zawodowa, kompetencyjno-działaniowy paradygmat

Key words: employee, vocational education, competence, professional readiness, competence and active paradigm

Współczesny rynek pracy potrzebuje kompetentnych pracowników, profesjonalistów w konkretnej dziedzinie działalności zawodowej. Obecne potrzeby społeczno-gospodarcze wymagają szybkiego przygotowania pracownika, aby umożliwić mu wykorzystanie technologii informacyjnych w produkcji w kontekście funkcjonalnych potrzeb zawodowych.

Rynek pracy obejmuje całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę. Na rynku pracy występuje konkurencja, mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowania pracowników oraz sprzedaży pracy. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, a podaż w warunkach gospodarki rynkowej reprezentowana jest przez poszukujących pracy¹.

Pierwszy etap przedstawia sytuację, w której jednostka znajduje się na poziomie tzw. nieświadomej niekompetencji. Jest to stan, w którym człowiek nie wie, że posiada kompetencje niezbędne do wykonania konkretnego zadania. Etap drugi – poznawczy, zwany jest świadomą niekompetencją. Oznacza on, że dana osoba wie, że nie posiada kompetencji pożądanых w danym momencie. Kolejnym etapem nabywania kompetencji jest świadoma kompetencja, w którym jednostka ma świadomość posiadania potrzebnych kompetencji i wie, w jaki sposób je wykorzystać przy realizacji konkretnego zadania. Ostatni etap to nieświadoma kompetencja. Jest to stan, w którym dana osoba automatycznie wykonuje zadania wymagające konkretnych kompetencji, lecz nie jest świadoma ich posiadania.

¹ K. Głębicka, *Wybrane elementy rynku pracy*, Warszawa 2001, s. 11.

Jednostka nie potrafi wówczas nazwać kompetencji odpowiedzialnych za zdolność wykonania przez siebie konkretnych czynności².

W obecnej sytuacji na rynku pracy pracodawcy dyktują warunki, dlatego ustalenie niezbędnej listy kompetencji powinno się opierać się na ich opinii. Pracodawcy uważają, że pracownikom brakuje przede wszystkim umiejętności społecznych. Badania pokazują, że pracodawcy oczekują od pracowników:

- umiejętności słuchania i werbalnego porozumiewania się;
- umiejętności przystosowania się;
- twórczych reakcji na niepowodzenia i przeszkody;
- panowania nad sobą;
- wiary w siebie;
- motywacji;
- umiejętności współdziałania i pracy zespołowej³.

Współczesna gospodarka oczekuje zdolności pokonywania trudności w związku z pojawieniem się nowych zadań pracowniczych. Wymagania wobec pracownika często się zmieniają, tak więc zakres jego kwalifikacji powinien obejmować elementy pomagające w opanowaniu nowości. Mobilność i możliwość przekształcania kwalifikacji powinna dorównać mobilności warunków pracy i przekształcaniu warunków pracy i jej coraz nowych wymagań⁴. Pożądana jest duża ruchliwość zawodowa, stanowiąca umiejętność dostosowania rzeczywistych kwalifikacji do potrzeb szybko zmieniającej się gospodarki i rynku pracy.

Na współczesnym rynku pracy, współczesny pracownik powinien:

- dysponować bogatą wszechstronną wiedzą ogólną, rozumieniem otaczającego świata, przemian zwłaszcza w świecie zawodów i konsekwencji tych zmian dla funkcjonowania jednostki;
- rozumieć związki między wykonywaną w przyszłości pracą zawodową a innymi zawodami;
- być otwartym na zmiany, wykluczającym trzymanie się schematów, a sprzyjającym twórczemu stosunkowi do wykonywanej pracy;
- identyfikować się z zawodem, aby wykonywanie go dawało satysfakcję;
- tak budować swoje życie, aby było w nim miejsce na prawidłowy rozwój zawodowy, na pracę zawodową;
- przez kształcenie zawodowe kształtować osobowość, ponieważ ma ono służyć kształtowaniu osobowości jednostki żyjącej i działającej w określonej rzeczywistości społecznej i ułatwiać efektywne wykonywanie zawodu⁵.

² G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa 2004, s. 29.

³ D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Poznań 1999, s. 28-29.

⁴ T.W. Nowacki, *O kwalifikacjach prawie wszystko*, Warszawa 1999, s. 41.

⁵ R. Gerlach (red.), *Dylematy edukacji zawodowej w końcu XX wieku*, Bydgoszcz 1997, s. 91.

W obecnych czasach pracodawca coraz częściej wymaga od potencjalnego pracownika funkcjonalnego życiorysu zawodowego, który jasno określa, jakie umiejętności i kompetencje kandydat posiada i gdzie je zdobył, ponieważ umiejętności są podstawowym warunkiem podjęcia i skutecznego wykonywania pracy zawodowej. Umiejętności rozwiązywania zadań pracowniczych i pełnienia różnych funkcji, szybkiego przystosowania się do innych, nowych warunków pracy, zmiany czynności zawodowych, umiejętności rozwiązywania nowych sytuacji i opanowania nowej wiedzy są kapitałem indywidualnym każdego pracownika, który przy obecnie szybko zachodzących zmianach rynku pracy powinien wykazywać umiejętność dostosowania i elastyczność. Dopasowanie kwalifikacji zawodowych osiągniętych w szkolnych systemach kształcenia zawodowego do kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy wymaga systematycznych badań przemian gospodarczych w celu określenia kwalifikacji ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu.

Wzrasta znaczenie umiejętności funkcjonalnych oraz kluczowych, które ułatwiają transfer z jednego stanowiska na inne. Powstał model umiejętności współczesnego pracownika, który zawiera:

- umiejętność przystosowania do współczesnych wymagań społeczno-ekonomicznych jest główną kompetencją pożądaną przez pracodawców;
- elastyczność i mobilność pracownika w zdobywaniu wiedzy i umiejętności, opanowywaniu dodatkowych funkcji zawodowych;
- nabycie dodatkowych kompetencji zawodowych w przystosowaniu się do zmian;
- umiejętności współdziałania;
- gotowości do samodzielnego wykonywania działań zawodowych.

Otóż, współczesny człowiek powinien posiadać umiejętność szybkiego i łatwego przyswajania informacji, selekcjonowania i przyswajania potencjalnie przydatnych, a następnie przetwarzania ich w wiedzę o świecie. Jego wykształcenie powinno być bardzo ogólne w zakresie pobierania i przetwarzania różnorodnych informacji, a jednocześnie powinno dostarczać mu szczegółowych kompetencji, pozwalających z powodzeniem funkcjonować w nowoczesnych warunkach społeczno-ekonomicznych.

Jednak przyszli pracownicy na rynku pracy mają pewne trudności w dostosowywaniu do współczesnych warunków pracy. Tradycyjny paradygmat edukacji zawodowej przewiduje przekazywanie gotowej wiedzy, możliwej do reprodukcji w odpowiednim czasie, która pozwalała na przystosowywanie się do rzeczywistości, zadaniem uczącego się było zapamiętanie przekazywanej mu wiedzy. W tym procesie nauczania wiedza dominowała nad umiejętnościami⁶. Treść

⁶ W. Łozowiecka, *Problemy adaptacji zawodowej na współczesnym rynku pracy*, „Problemy Profesjologii”, Zielona Góra 2006, nr 1, s. 175-185.

i struktura wiedzy była narzucana przez nauczyciela „na całe życia”. Uczniowie byli traktowani przez nauczycieli przedmiotowo. Dlatego dzisiaj są aktualne zadania naukowe, dotyczące modernizacji kształcenia zawodowego, projektowania kompetencyjnych technologii nauczania.

We wdrażaniu kompetencyjno-działaniowego paradygmatu zasadnicza jest wiedza dotycząca ustalonego przez pracodawców podziału kompetencji oraz typów modeli kompetencyjnych. Pracodawcy jako pierwsze określali kompetencje formalne – wykształcenie i doświadczenie kandydata, to właśnie pierwszy etap selekcji. Ważne są kompetencje organizacyjne, w ich skład wchodzi rodzaj i poziom wymagań, oraz repertuar tych zachowań, cech, umiejętności, które w organizacji uznane są za niezbędne lub pożądane. Kompetencje zawodowe dotyczą oczekiwań związanych z efektami działania w miejscu pracy. Innymi słowy – co ludzie powinni być w stanie zrobić, jakie standardy powinni spełniać i jakie osiągać wyniki. Wreszcie kompetencje osobiste, czyli cechy i możliwości kandydata w zakresie sfery poznawczej, osobowościowej i społecznej. Są to te determinanty wewnętrzne, które określają sposób funkcjonowania człowieka w środowisku społecznym i w środowisku pracy. To cechy osobiste, indywidualny styl budowania relacji z otoczeniem, uznawane priorytety i wartości, sposób postrzegania świata, umiejętności analizy i wnioskowania itp. Te kompetencje są bardzo ważne. Dobre gospodarowanie kompetencjami osobistymi jest receptą na dobrą pracę z możliwością awansu. Tadeusz Oleksyn wyróżnia następujące grupy kompetencji:

- kompetencje organizacji, które obejmują kompetencje zarządcze, pracowników, wiedzę i pamięć zbiorową,
- kompetencje przejęte z zewnątrz, takie jak licencje, patenty czy też kompetencje w sferze technologii i sferze społecznej,
- kompetencje zawodowe, właściwe dla poszczególnych zawodów,
- kompetencje stanowiskowe, związane z wymaganiami na poszczególnych stanowiskach pracy,
- kompetencje rzeczywiście posiadane,
- kompetencje możliwe do uzyskania⁷.

Aby właściwie określić kompetencje przyszłego pracownika pracodawca może się posłużyć również narzędziami oceny, których celem jest ocena poziomu „konkretnych kompetencji pracowników przez przełożonego, współpracowników i ewentualnych podwładnych oraz samego pracownika”⁸. Do tego mogą posłużyć kompetencyjne skale obserwacyjne, polegające na opisanie zachowania, zbiór „charakterystycznych zachowań, które można zaobserwować w codziennym funk-

⁷ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Kraków 2006.

⁸ www.profirma.com.pl/x.php/1,194/Narzedzia-oceny-pracownikow.html

cjonowaniu zawodowym pracownika”⁹. Następna „kategoria zachowania (wskaźnik kompetencji) jest opisana na pięciu poziomach skali odpowiadających poszczególnym poziomom przyswojenia kompetencji”¹⁰ i jest nazywana skalą oceny. „Wyniki liczbowe takiej oceny przedstawiane są w postaci liczby w przedziale od 1 do 5. Wynik ten orientacyjnie odpowiada miejscu, jakie oceniony pracownik zajmuje na skali rozwoju kompetencji”¹¹.

Coraz więcej firm oferuje kandydatom na pracowników testy kompetencyjne. Mają one często charakter behawioralny, czyli pytanie stanowi opis sytuacji (najczęściej z zakresu komunikacji interpersonalnej lub sytuacji zadaniowej) i trzy odpowiedzi, które są możliwościami postępowania w danej okoliczności. Każde pytanie wymaga od badanego określonego poziomu odpowiednich kompetencji pozwalającego na zrozumienie opisywanych sytuacji oraz przewidzenie konsekwencji proponowanych rozwiązań. Testy umożliwiają pracodawcy interpretacje wyników, dzięki temu może on sam określić poziom kompetencji i stwierdzić, czy taki poziom pozwala na ubieganie się o dane stanowisko. W przypadku, gdy badanych jest więcej, testy pozwalają na porównanie wyników oraz obiektywną ocenę i diagnozę kompetencji. Coraz częściej firmy stosują modele kompetencyjne, pozwalają one ocenić nie jedną kompetencję, ale całe ich grupy. Modele kompetencyjne (zwane też strukturami, profilami czy klastrami kompetencyjnymi) to spójny i logiczny zbiór kryteriów nie do przecenienia podczas podejmowania decyzji ze wszystkich obszarów zarządzania zasobami ludzkimi. Modele kompetencyjne mają zastosowanie w:

- selekcji nowych pracowników – ponieważ modele kompetencyjne przedstawiają idealną charakterystykę pracowników zajmujących dane stanowiska, dostarczają gotowych kryteriów oceny kandydatów do pracy;
- umożliwiają skuteczne zaprojektowanie procesu selekcji, by stwierdzić, czy i w jakim natężeniu osoby starające się o pracę posiadają owe „właściwości”, czy potrafią zademonstrować, iż są w stanie osiągnąć wymagane efekty pracy, we właściwy, pożądaný przez organizację sposób, czy pasują do kultury organizacyjnej firmy;
- ocenie efektywności pracy – modele kompetencyjne są obiektywnym, wystandardyzowanym narzędziem oceny efektywności pracy wszystkich osób zatrudnionych w firmie według dobrze im znanych kryteriów; na podstawie oceny ważnych z punktu widzenia organizacji kompetencji możemy stwierdzić, czy pracownicy osiągają wyznaczone przez firmę rezultaty, w sposób

⁹ Tamże.

¹⁰ Tamże.

¹¹ Tamże.

właściwy, zgodny ze standardami jakości, strategią firmy, jej misją, wartościami itd.;

- szkoleniu pracowników – modele kompetencyjne są doskonałym źródłem informacji odnośnie do obecnych i przyszłych potrzeb szkoleniowych wszystkich pracowników; dzięki nim wiadomo, których pracowników szkolić i w jakim zakresie, by ich kompetencje były jak najbardziej zbliżone do pożądanych w organizacji i na danym stanowisku;
- pozwalają nie tylko zidentyfikować potrzeby szkoleniowe, ale także ocenić efektywność odbytych szkoleń, zmierzyć postępy poczynione przez wyszkolonych pracowników itd.
- ustalaniu ścieżek kariery, dystrybucji nagród – modele kompetencyjne dostarczają informacji, jakie, oprócz wyników, właściwości pracy predysponują do awansów, premii czy zmiany wynagrodzenia, pozwalają dostrzec jakość pracy; pokazują, jakie wymogi należy spełnić, by z powodzeniem aplikować na inne stanowisko w firmie (awanse poziome i pionowe)¹².

Analizując wymienione kompetencje, wnioskujemy, że uruchomienie procesów zmian w kierunkach kształcenia zawodowego wobec potrzeb współczesnego rynku pracy z wdrażaniem kompetencyjno-działaniowego paradygmatu przewiduje systematyczną analizę badań rynku pracy, dotyczących jakości przygotowania kadr. Ważne w wyborze form pracy poznawczej uczących się jest zastosowanie metod badawczych, skierowanych na zapewnienie:

- systemu kompetencji osobistych i zawodowych;
- gotowości do podnoszenia wiedzy i umiejętności zawodowych, opanowywania dodatkowych kompetencji i umiejętności oraz zdolności do analizowania i prognozowania wyników własnej działalności zawodowej itp.;
- elastyczności i odpowiedzialności w zastosowaniu nabytych kwalifikacji i kompetencji;
- gotowości do pracy w grupie;
- posiadania co najmniej takich cech, jak: skuteczność reakcji do potrzeb współczesnego rynku pracy, kreatywność w wykonywaniu czynności zawodowych, świadomość roli osobistego wkładu do ogólnych celów zakładu pracy.

Nasze doświadczenia świadczą, że ogromną rolę w realizacji zasad dydaktyczno-wychowawczych kompetencyjno-działaniowego paradygmatu odgrywa nauczyciel. Poziom jego kompetencji powinien obejmować przede wszystkim zdolności do wdrażania konkretnych celów edukacyjnych związanych z:

- szybką reakcją na zmiany społeczno-gospodarcze w opanowaniu nowych ról społecznych i gospodarczych;

¹² www.pracaonline.pl/index.php?dz=strony&op=pisz&id=117&dzial=26&dzial1=

- organizacją i projektowaniem warunków psychopedagogicznych skierowanych na kształtowanie kompetencji osobistych i zawodowych, przygotowanie uczących się do samodzielnych działań zawodowych;
- dostosowywanie się do rynkowego środowiska poprzez kształcenie wartości rynkowych¹³;
- kształtowanie współczesnego myślenia zawodowego¹⁴.

Reasumując, można stwierdzić, że wdrażanie kompetencyjno-działaniowego paradygmatu edukacji zawodowej przewiduje adekwatne wymogi dostosowane do potrzeb społeczno-ekonomicznych dotyczących jakości przygotowania zawodowego przyszłych pracowników. Ważne jest tworzenie odpowiedniego systemu motywów, celów oraz sensów zawodowych, zapewnienie uczącemu się na wszystkich szczeblach edukacyjnych odpowiedniego poziomu kompetencji, jego gotowości do efektywnego zastosowywania nabytej wiedzy i umiejętności w realnych warunkach pracy, samodzielnego podejmowania działań zawodowych.

Streszczenie

W artykule akcentuje się, że wdrażanie kompetencyjno-działaniowego paradygmatu jest gwarantem dopasowania usług edukacyjnych do współczesnych potrzeb społeczno-ekonomicznych. Edukacja zawodowa na tych zasadach zapewnia kształtowanie kompetencji personalnych, zawodowych, społecznych i cyfrowych (e-rozwój) na zasadach gotowości pracownika do efektywnego współdziałania i wszechstronnego praktycznego przygotowania. Przyszły pracownik może być mobilny i elastyczny w stosowaniu nabytych kompetencji, zmotywowany do pracy, przygotowany do analizy, projektowania wyników i efektów pracy oraz stałego rozwoju zawodowego. Procesy edukacyjne zorientowane są na potrzeby rynku pracy w kontekście indywidualnego rozwoju pracownika.

Competence-business paradigm of vocational education in the modern working conditions

Summary

The article stresses the opinion that applying of the competence and business paradigm is the guarantor of educational services for today's socio-economic needs. Vocational education is based on the practical training of personal, professional, social, and modern technology competencies of an employee being intelligent and ready for effective cooperation. Using acquired competencies in real working conditions prospective employee is

¹³ W. Łozowiecka, *Psychologo-pedagogiczne warunki kształtowania współczesnego typu myślenia specjalisty młodszego*, Seria: Pedagogika i Psychologia 2000, s. 142-147.

¹⁴ W. Łozowiecka, *Problemy adaptacji zawodowej na współczesnym rynku pracy*, „Problemy Profesjologii”, Zielona Góra 2006, nr 1, s. 175-185.

mobile and flexible, motivated to work, aimed at analysis, design, results and summation of work, ready to carry on professional development and professionally oriented educational process according to the requirements of the labor market and in the context of the individual employee development.