

Małgorzata Rosalska

DORADZTWO AKADEMICKIE W KONTEKŚCIE KSZTAŁTOWANIA KAPITAŁU PROFESJONALNEGO STUDENTÓW

O roli uczelni wyższych w zakresie wspierania karier zawodowych absolwentów dyskutuje się najczęściej przy okazji publikacji kolejnych raportów dotyczących trudnej sytuacji absolwentów na rynku pracy lub danych wskazujących na dynamikę emigracji zarobkowych młodych Polaków. Dyskusje te dotyczą przede wszystkim kwestii, czy i w jakim stopniu oferta polskich uczelni koresponduje z potrzebami rynku pracy. W tej perspektywie ujmowania relacji edukacja–rynek pracy postulat (a czasem nawet konieczność) dopasowywania oferty edukacyjnej do aktualnych lub przewidywanych trendów na rynku pracy jest równie popularny, co oczywiste. Zarówno publicyści, jak i analitycy rynku wskazują na niedopasowanie obu systemów. Najczęściej podkreślają problemy absolwentów, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia, oraz problemy pracodawców z pozyskaniem pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami. Próby reform ukierunkowanych na zmianę tej sytuacji koncentrują się przede wszystkim na zmianie programów kształcenia lub promowaniu edukacji na konkretnych (zamawianych) kierunkach. Proponowane są także programy mające na celu wzmocnienie współpracy między uczelniami a instytucjami, w których potencjalni absolwenci mogą znaleźć potencjalne zatrudnienie. W takim ujęciu ukryte jest założenie, że uczelnie kształcą jedynie teoretycznie, a konieczne umiejętności praktyczne można uzyskać wyłącznie poza ich murami.

Celem tego opracowania jest próba zastanowienia się, czy i w jakim zakresie uczelnie mogą pomóc studentom w kształtowaniu ich kompetencji do funkcjonowania na rynku pracy. Funkcjonowanie na rynku pracy nie oznacza jednak wyłącznie pozyskania miejsca pracy i efektywnego realizowania się w roli pracownika. Postrzegam je szerzej: na rynku pracy można funkcjonować w roli pracownika, pracodawcy, a także współpracownika. Te trzy role kontekstują pytanie, jakie kompetencje powinien posiadać absolwent uczelni wyższej, aby efektywnie planować i realizować ścieżkę własnej kariery zawodowej. Zagadnienie to przedstawię, odnosząc się do teoretycznych koncepcji dotyczących profesjonalizmu zawodowego, a następnie wskażę instytucjonalne możliwości kształtowania profesjonalnych postaw wśród studentów uczelni wyższych.

W tym miejscu chcę także zaznaczyć, że pisząc o studentach, mam na myśli bardzo zróżnicowaną grupę adresatów usług edukacyjnych. Będą to zarówno studenci studiów licencjackich, magisterskich, jak i stosunkowo nowa grupa studentów i absolwentów – doktoranci. Szczególnie ci ostatni wymagają specjalistycznego wsparcia doradczego. Absolwenci studiów doktoranckich po uzyskaniu stopnia naukowego doktora lub po ukończeniu studiów doktoranckich często stanowią na rynku pracy grupę osób o zawyżonych, w stosunku do potrzeb, kwalifikacjach oraz stosunkowo wysokich aspiracjach. Generuje to wiele nowych trudności.

Oczekiwania rynku pracy

Oczekiwania rynku pracy odczytywane są najczęściej z danych publikowanych przez urzędy pracy. Informacje te ilustrują przede wszystkim strukturę i dynamikę bezrobocia w regionie oraz wskazują na zawody nadwyżkowe i deficytowe. Publikowane są także różnorodne zestawienia cech, którymi powinien wykazać się absolwent, aby zainteresować potencjalnego pracodawcę. Często formułowane są one na dużym poziomie ogólności i mogą mieć zastosowanie w różnych branżach i na różnych stanowiskach. Oznacza to, że oczekiwania rynku pracy określane są już nie tylko w kontekście kwalifikacji do poszczególnych branż i zawodów. Coraz częściej odnoszą się do tak zwanego profilu kandydata, w którym ujmowane są, oprócz koniecznych kwalifikacji, także cechy osobowościowe, specyficzne kompetencje, a czasem także doświadczenia społeczne i edukacyjne. Mając na uwadze, że dla wielu osób atrakcyjność uczelni lub poszczególnych kierunków studiów warunkowana jest zawodową sytuacją absolwentów, dane te coraz częściej stanowią podstawowy punkt odniesienia do analizy „przydatności” lub „nieprzydatności” kierunków i specjalizacji. W tej perspektywie „przydatne” są kierunki zapewniające zatrudnienie oraz pewne i wysokie zarobki. Jest to myślenie popularne wśród polityków oświatowych i przedstawicieli gospodarki. Przedstawiciele społeczności akademickiej zauważają także potrzebę uwzględniania innych kryteriów analizy. W kontekście kształtowania profesjonalnych postaw studentów i absolwentów kryteriami są także dobro studenta, jego wszechstronny rozwój oraz potrzeba (czasem także konieczność) kształcenia ustawicznego. Rozwój rozumiany jest tu szeroko i nie dotyczy wyłącznie sfery zawodowej. Rozwój profesjonalny zakłada wzmocnienie mocnych stron osobowości i rozwijanie kompetencji społecznych. Idea całościowego uczenia się także silnie warunkuje myślenie o profesjonalnych kompetencjach studentów i absolwentów. Uczenie się przez całe życie może być traktowane jako niezwykle szansa na to, aby aktywnie uczestniczyć w możliwościach, jakie niesie dynamicznie zmieniający się świat, także ten zawodowy. Bez względu na nastawienie do tej rzeczywistości, nie można w niej nie uczestniczyć. Jak zauważa Ewa Solarczyk-Ambrożyk,

zmiany technologiczne, rozwój technik masowej komunikacji, przeobrażenia w sferze pracy, konkurencja na rynku pracy, potrzeba stałego dostosowywania się kreują fenomen zwany *edukacyjnym stylem życia* przejawiający się zarówno w obszarze pracy zawodowej, jak i w sferze kultury czy w życiu społecznym¹.

Cytowana autorka podkreśla, że z perspektywy jednostki kształcenie ustawiczne jest nie tylko szansą na poruszanie się we współczesnym świecie i twórcze kreowanie przebiegu własnego życia, ale także czynnikiem warunkującym utrzymanie się na coraz bardziej wymagającym rynku pracy². Jest to bardzo ważna przesłanka do formułowania celów kształcenia na poziomie akademickim. Alokacja absolwentów na rynku pracy nie jest kluczowym celem. Zakładając, że zarówno struktura rynku pracy, jak i charakter funkcjonowania w poszczególnych zawodach i branżach będą ulegać bardziej lub mniej dynamicznym zmianom, ważne jest, aby już podczas studiów studenci mieli okazję rozwijać kompetencje efektywnego działania w sytuacji zmiany, wykorzystywania szans, jakie ona niesie, i przeciwdziałania zagrożeniom.

Wśród studentów wzrasta świadomość, że samo ukończenie studiów nie gwarantuje już nie tylko zatrudnienia, ale także nie musi determinować ścieżki kariery. Nawet pobieżna analiza ogłoszeń potencjalnych pracodawców pozwala stwierdzić, że wykształcenie wyższe postrzegane jest jako warunek konieczny, ale już niewystarczający. Upowszechnienie wykształcenia wyższego zdecydowanie obniżyło wartość dyplomu na rynku pracy. Nawet jeśli dyplom poświadcza kwalifikacje, to niewiele mówi na temat kompetencji, a we współczesnych strategiach rekrutacji i selekcji pracowników to kompetencje są kluczowym czynnikiem rozstrzygającym o zatrudnieniu kandydata. Coraz częściej procedury rekrutacji i selekcji pracowników ukierunkowane są na rozpoznanie kandydatów zarówno pod względem odpowiedniości, jak i dopasowania. Kategoria odpowiedniości dotyczy wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, uprawnień, certyfikatów, doświadczenia zawodowego, znajomości wymaganych języków obcych. Kategoria dopasowania to kompetencje społeczne, cechy osobowościowe, styl funkcjonowania w zespole, elastyczność i umiejętność uczenia się nowych ról i zadań. Doświadczenia rekrutacyjne dowodzą, że na rynku pracy częściej zatrudniane są osoby nieodpowiednie, ale dopasowane niż niedopasowane i odpowiednie³. Kandydat odpowiedni to taki, który spełnia kryteria formalne. Ma odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, uprawnienia, posługuje się językiem obcym na poziomie wymaganym w pracy, ma także doświadczenie zawodowe, które może być przydatne w branży. Jest to najczęściej osoba, która spełnia większość wymagań

¹ E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2009, s. 7.

² *Ibidem*.

³ M. Belbin, *Twoja rola w zespole*, przeł. A. Sawicka-Chrapkovicz, Gdańsk 2003, s. 55-57.

opisanych w profilu pracownika. Można stwierdzić na podstawie jej kwalifikacji, że jest duże prawdopodobieństwo, iż będzie efektywnie realizować zadania zawodowe. We współczesnych strategiach rekrutacji i selekcji pracowników najczęściej jednak to nie kwalifikacje decydują o tym, kto zostanie zatrudniony. Zdecydowanie większą wagę nadaje się dopasowaniu pracownika do kultury organizacyjnej firmy. Pracownik dopasowany to taki, który pasuje do zespołu, do stylu jego pracy, który posiada cechy osobowościowe potrzebne do wykonywania pracy. Bardzo ważna jest tu kultura osobista, umiejętność komunikowania się i pracy zespołowej. Są to umiejętności trudne do zweryfikowania.

Z takim ujęciem oceny przydatności kandydata do podjęcia aktywności zawodowej związana jest kategoria *employability* („zatrudnialności”). *Employability* to inaczej zdolność do bycia zatrudnionym, oznacza także posiadanie cech i kompetencji atrakcyjnych z perspektywy potencjalnych pracodawców. Augustyn Bańka wskazuje, że zatrudnialność w gospodarce opartej na wiedzy staje się „coraz bardziej znaczącym źródłem przewagi konkurencyjnej jednostki”⁴. Dla pracowników oznacza to postrzeganie własnej pozycji na rynku pracy przez pryzmat atrakcyjności posiadanej w danym czasie wiedzy, umiejętności, kompetencji i uzdolnień. Cytowany autor wskazuje także, że przy definiowaniu zdolności zatrudnieniowej jednostki jako „możności znalezienia się w stanie zatrudnienia, podtrzymania go lub stworzenia perspektywy nowego zatrudnienia w razie potrzeby”⁵ obarcza się osoby, które nie mogą znaleźć pracy, winą za taki stan rzeczy. Takie myślenie stwarza bardzo istotne implikacje formułowania celów edukacji wyższej. Absolwent uczelni powinien wiedzieć, na co ma wpływ, a na co wpływu nie ma. Jest to istotne rozróżnienie w kontekście projektowania planu poszukiwania pracy i procedur rekrutacyjnych. Jest to podejście ukierunkowane na kształtowanie proaktywnych postaw wobec przyszłości zawodowej, przejawiające się odpowiedzialną pracą nad tymi cechami, kompetencjami, kwalifikacjami, sprawnościami, które na rynku pracy postrzegane są jako ważne, potrzebne, a czasem także konieczne. Jednocześnie istotne jest wskazywanie na sytuacje losowe i kryzysowe oraz na te konteksty, które nie są zależne od jednostek, jak na przykład sytuacja na rynkach finansowych, katastrofy ekologiczne czy – w mniejszej skali – nieprzewidywalne sytuacje w życiu osobistym.

Kompetencje i kwalifikacje to kolejny temat ważny w perspektywie rynku pracy. Często pojęcia te stosowane są zamiennie, jednak zdecydowanie nie są one tożsame. Temat ten jest ważny, ponieważ specyfika współczesnego rynku pracy wskazuje, iż

⁴ A. Bańka, *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy*, [w:] *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia*, Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Katowice 2006, s. 74.

⁵ *Ibidem*.

sukces nie zależy wyłącznie od właściwego, kierunkowego przygotowania zawodowego, ale częściej od innych, dodatkowych cech i umiejętności. Kompetencje definiowane są jako „zdolności do wykonywania zadania zgodnie z uznawanymi i określonymi standardami ważnymi dla danej grupy zawodowej”⁶. Obejmują one nie tylko zakres koniecznej wiedzy i niezbędnych umiejętności. Coraz częściej utożsamiane są z postawami. Grzegorz Filipowicz, podejmując się próby uporządkowania kompetencji cząstkowych tworzących duży zbiór kompetencji zawodowych, wyodrębnił dwie podstawowe grupy – kompetencje bazowe oraz kompetencje wykonawcze. Na kompetencje bazowe składają się kompetencje poznawcze, społeczne i osobiste. Kompetencje wykonawcze są zbiorem kompetencji biznesowych, firmowych i menedżerskich⁷. Kompetencje wykonawcze związane są z zawodem, branżą, konkretnym miejscem i charakterem pracy. Kompetencje bazowe nie są bezpośrednio warunkowane zawodem lub branżą. Są to kompetencje transferowalne, konieczne w różnych zawodach i środowiskach pracy. Można założyć, że to one w znacznym stopniu będą warunkować efektywność wykorzystywania kompetencji twardych, zawodowych. Na podstawie analizy raportów dotyczących kompetencji promowanych na współczesnym rynku pracy można wskazać te, które postrzegane są jako najbardziej istotne i wartościowe. Są to kompetencje w zakresie komunikacji, uczciwość i rzetelność, kompetencje interpersonalne, przestrzeganie zasad etyki zawodowej, umiejętność pracy w zespole, kompetencje analityczne, motywacja i inicjatywa, elastyczność i zdolność do przystosowywania się oraz umiejętności związane z wykorzystywaniem nowoczesnych technologii⁸. Studenci mają dużą świadomość znaczenia kompetencji miękkich, społecznych. Coraz bardziej myślą w kategoriach planowania kariery, a nie tylko zdobywania zawodu. Poza umiejętnościami typowo zawodowymi, specjalistycznymi, inwestują w doświadczenia, które pozwalają rozwijać i dokumentować umiejętności społeczne. Efektem takiego podejścia jest wyraźniejsze postrzeganie wolontariatu jako elementu planowania kariery zawodowej⁹.

Kategorią uruchamiającą strategiczne myślenie o karierze zawodowej i rynku pracy jest także kompetencja wyróżniająca. Pojęcie to pochodzi z koncepcji zarządzania strategicznego i oznacza cechę odróżniającą od konkurencji. Dla studenta oznacza to potrzebę (konieczność) pozytywnego wyróżnienia się na tle innych absolwentów swo-

⁶ M. Kossowska, *Ocena i rozwój umiejętności pracowniczych*, Kraków 2001, s. 51.

⁷ G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa 2004, s. 37.

⁸ Por. *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Raport z badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst&Young*, Warszawa 2012, http://www.sgh.waw.pl/ogolnouczielniarne/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf [dostęp: 20.11.2012].

⁹ Por. J. Przewłocka, *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia*, 1%, Warszawa 2011, s. 15.

jego rocznika oraz innych osób z branży, które w tym samym czasie będą próbowały odpowiednio ulokować się na rynku pracy. Oznaczać to może zarówno poszukiwanie zatrudnienia, jak i pomysłu na własną działalność gospodarczą. Myślenie i działanie w kategoriach kompetencji wyróżniającej ukierunkowuje aktywność studenta w zakresie poszukiwań i wzmocnienia indywidualnych i możliwie unikatowych kwalifikacji lub kompetencji. O ile kompetencje bazowe i zawodowe powinny być wzmocniane w procesie studiowania i wkomponowane w całościową ofertę uczelni, o tyle kompetencja wyróżniająca zależy od indywidualnej aktywności i pomysłowości studenta. Oznacza to, że za kompetencje przydatne na rynku pracy odpowiada także student i przenoszenie odpowiedzialności za ewentualne niepowodzenia wyłącznie na uczelnie w tym kontekście jest nieuzasadnione. Zadaniem uczelni może być w tym zakresie uruchamianie refleksji, inspirowanie i wskazywanie możliwości realizacji zamierzeń.

Kapitał profesjonalny

Namysł nad problemem przygotowywania studentów do projektowania i realizowania satysfakcjonujących karier zawodowych może być także przeprowadzony w perspektywie kształtowania kapitału profesjonalnego. Jest to perspektywa szersza od propozycji analizowania zagadnienia losów absolwentów tylko w kontekście potrzeb i oczekiwań rynku pracy. Jeśli przyjąć powszechne już założenie, że rynek pracy jest zmienny, a absolwenci będą zmieniać zawód (a nie tylko miejsce pracy) kilka razy w ciągu okresu aktywności zawodowej, to planowanie oferty edukacyjnej i doradczej na podstawie aktualnych i przewidywanych w krótkiej perspektywie oczekiwań i potrzeb rynku pracy może być nieefektywne.

Ważniejsze wydaje się wskazywanie na te elementy potencjału zawodowego, które umożliwią twórcze i elastyczne (w zakresie ról, zadań i form pracy) funkcjonowanie w poszczególnych branżach i profesjach. Jak zauważa Bogusława D. Gołębiak:

profesja w tradycyjnym tego słowa znaczeniu, oznacza ten rodzaj (dziedzinę) praktyki, która ma bardziej charakter publicznej służby dla publicznego dobra, niż zajmowania się czymś (jakimś przedmiotem) głównie ze względu na wymierne, materialne korzyści (osobiste profity)¹⁰.

W takim ujęciu profesjonalistą jest osoba demonstrująca wysoki poziom wiedzy eksperckiej, biegle posługująca się specjalistycznym językiem, charakteryzująca się starannym zachowywaniem standardów działania i relacji wobec klientów. Wskazuje się tu także na potrzebę kontynuowania tradycji, autonomii w zakresie osądu działań profesjonalnych, zasad dotyczących standaryzacji kształcenia i certyfikacji, a także

¹⁰ B.D. Gołębiak, *Zmiany edukacji nauczycieli. Wiedza – biegłość – refleksyjność*, Toruń–Poznań 1998, s. 114.

zasad współpracy z innymi profesjonalistami w celu rozwiązywania kompleksowych zadań oraz reguł uaktualniania wiedzy i kształcenia ustawicznego¹¹. To tradycyjne ujmowanie profesjonalizmu traci współcześnie na znaczeniu. Bogusław D. Gołębnik zwraca uwagę na proces deprofesjonalizacji, który jest konsekwencją kryzysu społecznego zaufania wobec profesjonalistów. Proces ten doprowadził do przeobrażeń w zakresie definiowania zachowań profesjonalnych. Cytowana autorka wskazuje, że współcześnie termin „profesjonalizm” staje się synonimem biegłości, sprawności w wykonywaniu działań zawodowych¹². Coraz częściej, mówiąc o profesjonalizmie, akcentuje się efektywność, a nie takie „tradycyjne” jego cechy jak standardy, etyczność, jakość i tradycja. Obserwatorzy życia społecznego próbują podpowiadać konsekwencje takiego stylu myślenia i działania. Fernando Savater w eseju *Ignoranci z dyplomami* wprost nazywa niebezpieczeństwa wynikające z przeniesienia akcentu na wykształcenie i dyplom.

Prawdziwe niebezpieczeństwo polega na tym, że edukacja ogranicza się tylko do przygotowania specjalistycznego. Uczelnie nie wypuszczają w świat odpowiedzialnych i tolerancyjnych, a jednocześnie krytycznych członków społeczeństwa. Wydajemy dyplomy ludziom, którym obce jest poczucie solidarności, troszczących się tylko o prawa dla siebie, niepamiętających za to nigdy o obowiązkach, albo ponurym fanatykom, żywym wcieleniom bezwzględności i demagogii. Brakuje nam za to obywateli¹³.

Ten głos bardzo wyraźnie wkomponowuje się w dyskusję o roli uczelni wyższych. Dyskusja ta najczęściej polaryzuje się na dwa stanowiska. Pierwsze deklarują osoby będące zwolennikami tezy, że uczelnie wyższe mają przygotowywać absolwentów do aktywnego uczestniczenia w rynku pracy oraz przeciwdziałania ryzyku bezrobocia i marginalizacji. Takie myślenie sugeruje rozwiązania w kierunku wzmocnienia współpracy z przedsiębiorstwami i otoczeniem społecznym oraz projektowania zamawianych kierunków studiów lub specjalizacji. Celem ma tu być przygotowanie absolwenta, który będzie miał kompetencje komplementarne do bieżących lub przewidywanych potrzeb rynku pracy. Projektowanie oferty edukacyjnej na miarę tych potrzeb ma niwelować niebezpieczeństwo problemu alokacji absolwentów. Drugie stanowisko wskazuje na potrzebę kształcenia i wychowania osób samodzielnych, krytycznych, refleksyjnych i aktywnie uczestniczących w różnych sferach życia społecznego i zawodowego. Ten cel jest sytuowany w perspektywie projektowania karier, rozwoju zawodowego, aktywnego uczestnictwa w zmianach, a nie tylko alokacji na rynku pracy.

¹¹ A. Hargreaves, M. Fullan, *Professional Capital. Transforming Teaching in Every School*, New York 2012, s. 80.

¹² B.D. Gołębnik, *op. cit.*, s. 115.

¹³ F. Savater, *Ignoranci z dyplomami*, <http://rm.pl/important/fernando.savater.ignoranci.z.dyplo-mami.html> [dostęp: 11.11.2012].

W kontekście powyższych rozważań ciekawą propozycję stanowi model kapitału profesjonalnego. Pojęcie to zaproponowali Andy Hargreaves i Michael Fullan w pracy *Professional Capital. Transforming Teaching in Every School*. W tej koncepcji kapitał profesjonalny jest funkcją kapitału ludzkiego, kapitału społecznego oraz kapitału decyzyjnego. Autorzy wskazują na konieczność podkreślenia różnicy w zakresie interpretowania pojęcia kapitału ludzkiego w naukach ekonomicznych i w kontekście edukacyjnym. O ile na gruncie ekonomii jest on postrzegany jako „ekonomicznie wartościowa wiedza i kompetencje, które mogą być rozwijane w ludziach szczególnie poprzez edukację i szkolenia”¹⁴, o tyle w perspektywie pedagogicznej kapitał ludzki odnosi się bardziej do wiedzy i umiejętności, które pozwalają uczestniczyć, współtworzyć, uczyć się. Są to kompetencje związane z przyszłością w taki sposób, że pozwalają optymalnie wykorzystywać szanse, które są aktualne tu i teraz. Rozwijanie kapitału rozumianego w kategoriach ekonomicznych ma przynieść rezultaty dopiero w przyszłości (dorosłości). Kapitał ludzki w ujęciu edukacyjnym daje możliwość odczytywania, interpretowania, wartościowania spraw, wydarzeń, trendów ważnych w perspektywie reentywistycznej. Jest to bardzo ważna przesłanka dla projektowania celów doradczych. Student w trakcie całego okresu studiowania powinien mieć możliwość doświadczania sytuacji związanych z analizą, argumentowaniem, porównywaniem, nadawaniem znaczeń, także w kontekście planowania ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Są to umiejętności, które umożliwią mu podejmowanie decyzji opartych na przemyślanych przesłankach na różnych etapach nie tylko kariery zawodowej, ale także życia.

Kapitał społeczny to zasoby społeczne. Są one konieczne zarówno na etapie poszukiwania pracy, jak i efektywnego realizowania zadań zawodowych. Autorzy tak podkreślają jego znaczenie:

kapitał społeczny odnosi się do tego, jak ilość i jakość interakcji i relacji społecznych wśród ludzi wpływa na ich dostęp do wiedzy i informacji, odnosi się do ich oczekiwań, poczucia obowiązku i zaufania; do tego jak daleko mogą oni stosować się do tych samych norm i kodeksów postępowania¹⁵.

Kapitał społeczny w obszarze aktywności zawodowej powinien być istotnym zasobem każdego absolwenta. Oznacza to, że optymalnym czasem rozwijania tego zasobu jest okres studiów. To kolejna ważna przesłanka dla projektowania wsparcia doradczego dla studentów. Umiejętności w zakresie networkingu i efektywnej pracy zespołowej to kompetencje transferowalne. W kontekście edukacji wyższej oznaczają one umiejętności w zakresie nawiązywania i utrzymywania relacji zawodowych i korzystania z zasobów dziedziny nauki lub branży zawodowej. Dla studenta sugeruje to potrzebę

14 A. Hargreaves, M. Fullan, *op. cit.*, s. 89.

15 *Ibidem*, s. 90.

nie tylko aktywnego uczestniczenia w organizacjach i stowarzyszeniach naukowych lub branżowych, ale także konieczność wysokiego poziomu kompetencji w zakresie autoprezentacji indywidualnych zasobów – tak w kontaktach indywidualnych, na forum grup i społeczności, jak również za pomocą technologii informacyjnych.

Cytowani autorzy, poza kapitałem ludzkim i społecznym, wskazują także na trzeci komponent kapitału profesjonalnego – kapitał decyzyjny. Jest on definiowany jako „zdolność do podejmowania samodzielnych osądów”¹⁶. Tak rozumiany kapitał związany jest z takimi kategoriami, jak wewnątrzsterowność, proaktywność, refleksyjność, niezależność myślenia. Kapitał decyzyjny odnosi się zarówno do myślenia, jak i działania. Pozwala uniezależnić się od myślenia grupowego, sposobu interpretowania świata narzucanego przez media, grupy społeczne, ale także uczelnie i rynek pracy. Umożliwia podejmowanie decyzji ukierunkowanych na realizację indywidualnych celów i wartości, pozwala na realne szacowanie własnych zasobów i możliwości w kontekście planowanych zamierzeń. Pozwala na uniezależnienie się od rankingów szkół i uczelni, prognoz dotyczących zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz innych prognoz dotyczących rynku pracy. Dane te są nadal brane pod uwagę, ale jako jedne z wielu przesłanek mających wpływ na projektowanie indywidualnych biografii.

Doradztwo akademickie a poradnictwo kariery

Kształtowanie postaw profesjonalnych to proces. Rozwijanie kapitału ludzkiego, społecznego i decyzyjnego wymaga czasu i treningu. Można przyjąć założenie, że czas studiów to optymalny okres na wspieranie studenta w rozwijaniu tych zasobów. Zadaniem uczelni jest w tym zakresie zaprojektowanie takiej usługi edukacyjnej i doradczej, która umożliwi powiązanie rzeczywistości akademickiej z zadaniami, jakie absolwenci będą podejmować na rynku pracy. Studenci mają coraz większą świadomość, że studia stanowią jeden z etapów planowania przyszłości zawodowej. Jest to etap wkomponowany w całościowy proces całożyciowego uczenia. Niekiedy rodzi się napięcie dotyczące optymalnego wykorzystania szans, jakie daje studiowanie, nie tylko w kontekście zawodowym. Studenci wiedzą, że podczas rozmów kwalifikacyjnych będą pytani o doświadczenie, o kompetencje, o współpracę z innymi i realizację projektów społecznych. Poszukają alternatywnych propozycji, które pomogą im przygotować się do wejścia na rynek pracy. Niektórzy gubią się w liczbie ofert i propozycji. Przyjmują postawę, że im więcej, tym lepiej. Praktyka akademicka wskazuje liczne przykłady studentów studiujących kilka kierunków, zmieniających kierunki lub specjalizacje, łączywie korzystających ze wszystkich szkoleń i dodatkowych zajęć oferowanych

¹⁶ *Ibidem*, s. 93.

przez uczelnie. Inni próbują świadomie planować, wybierać, kształtować. Podczas studiów robią spójne ze studiowanym kierunkiem staże, pracują jako wolontariusze, udzielają się społecznie lub sportowo. Obie grupy potrzebują wsparcia doradczego. Na polskich uczelniach wyższych doradztwo dla studentów (i absolwentów) realizowane jest najczęściej w akademickich biurach karier. Jest to doradztwo ukierunkowane na pomoc w wejściu na rynek pracy. Biura karier funkcjonują na podstawie różnych rozwiązań organizacyjnych, jednak najczęściej ich działania koncentrują się na trzech obszarach – pośrednictwie pracy, organizacji szkoleń i indywidualnym doradztwie zawodowym. Jest to forma doradztwa dokładnie określona zapisem ustawowym. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku definiuje zadania tych placówek. Należą do nich między innymi: dostarczanie studentom i absolwentom informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych; zbieranie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych; pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników; pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy¹⁷. Są to zadania integrujące doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy, których celem jest budowanie mostu między okresem studiów a koniecznością podejmowania aktywności zawodowej.

Aktualnie nikt nie neguje potrzeby działalności tego typu miejsc i nie podważa sensowności ich oferty. W kontekście rozważań dotyczących kapitału profesjonalnego czy kategorii *employability* uzasadnione jest pytanie, czy jest to oferta wystarczająca. W ofercie akademickich biur karier akcentowane są przede wszystkim kompetencje związane z aktywnym poszukiwaniem pracy, samozatrudnieniem, z procedurami aplikacyjnymi i rekrutacyjnymi oraz funkcjonowaniem w zespole pracowniczym. Nie jest to jednak oferta dopasowana – najczęściej jedno akademickie biuro karier obsługuje studentów wszystkich wydziałów swojej uczelni. Warto zastanowić się nad możliwościami zaproponowania studentom dodatkowej, komplementarnej do działalności biur karier, oferty doradczej, która z jednej strony będzie bezpośrednio korespondowała ze specyfiką studiowanej dyscypliny, a z drugiej mocniej akcentowała perspektywę reentywistyczną w myśleniu o karierze zawodowej. Pomocne może być tu rozróżnienie na dwa rodzaje doradztwa. Pierwszy określany jako poradnictwo kariery (*career counseling*) jest dobrze rozpoznany w polskiej teorii i praktyce doradczej. Jest to model realizowany w biurach karier. Drugi to doradztwo akademickie (*academic advising*). Podstawowe różnice między tymi podejściami ilustruje poniższe zestawienie.

¹⁷ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 2004, DzU z 2004 r., nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

Tabela 1. Różnice pomiędzy poradnictwem kariery a doradztwem akademickim

	Poradnictwo kariery	Doradztwo akademickie
Miejsce realizacji	akademickie biura karier	wydziały
Osoby realizujące	doradca zawodowy, psycholog, pedagog, trener w zakresie rozwijania kompetencji społecznych	specjalista z danej dziedziny, pracownik wydziału
Kompetencje	doradcze	doradcze i decyzyjne
Cel	pomoc w planowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej	projektowanie ścieżki edukacyjnej
Perspektywa	„po studiach”	„na studiach”
Charakter	dowolny	dowolny lub obligatoryjny

Źródło: M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Między poradnictwem kariery a doradztwem akademickim – nowe obszary wsparcia doradczego dla studentów*, „Studia Edukacyjne” 2011, nr 17, s. 153.

Analizując powyższe zestawienie, warto zwrócić uwagę na kluczowe różnice. Doradztwo akademickie realizowane jest na wydziałach przez specjalistów z danej dyscypliny naukowej lub branży zawodowej. Są to osoby znające specyfikę swojej dyscypliny w wymiarze teoretycznym i praktycznym, na bieżąco monitorujące nie tylko najnowsze publikacje i badania, ale także dynamikę branżowego rynku pracy. Oznacza to, że mają kompetencje do tego, aby wspomagać proces projektowania ścieżki kształcenia oraz wskazywać, w jakie kompetencje i w jaki sposób warto inwestować poza tym, co oferuje uczelnia. Istotną różnicą jest zakres kompetencyjny. W doradztwie akademickim doradca ma także kompetencje decyzyjne. Decyzyjność dotyczyć może projektowania indywidualnych ścieżek edukacyjnych lub specjalizacyjnych. Podstawowym celem doradztwa akademickiego jest optymalne zaplanowanie procesu studiowania, dlatego dominującą perspektywą jest długość toku studiów. Indywidualne plany ścieżek kształcenia mogą korespondować z planami zawodowymi i aspiracjami studenta, jednak rynek pracy nie jest tu czynnikiem rozstrzygającym. Takie myślenie o doradztwie akademickim może być przydatne w kontekście planowania ścieżek kształcenia dla studentów studiów II stopnia, studiujących dwa kierunki lub specjalności, dla osób z istotnym doświadczeniem zawodowym. Bardzo ważnym adresatem tak projektowanej usługi doradczej powinni być także doktoranci. Jest to grupa szczególnie zagrożona marginalizacją na rynku pracy. Jeśli absolwenci studiów doktoranckich nie zostaną na uczelni, aby kontynuować karierę naukową, to ich sytuacja zawodowa może być szczególnie trudna. Po pierwsze dlatego, że absolwenci studiów magisterskich z ich

rocznika mają już kilkuletni okres doświadczenia zawodowego i często zajmują wyższe szczeble w drabinie kariery zawodowej. Po drugie mają oni zbyt wysokie kwalifikacje w relacji do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Pracodawcy unikają sytuacji, w których musieliby zatrudnić osobę, która ma wyższe kwalifikacje niż te, które są wymagane na konkretnym stanowisku pracy. W ofercie doradztwa akademickiego dla doktorantów szczególnie akcentuje się cele związane z pozyskiwaniem grantów, samozatrudnieniem, autoprezentacją i profilaktyką niepowodzeń na rynku pracy¹⁸.

Doradztwo akademickie jest w polskiej praktyce akademickiej nową formułą doradcą. Nie funkcjonuje ona w opozycji do poradnictwa kariery realizowanego w akademickich biurach karier. Jest to raczej propozycja komplementarna. Doradztwo akademickie to proces, którego celem jest zwiększenie świadomości i poczucia sprawstwa studenta. Jest to proces rozwojowy, wieloaspektowy, oparty na komunikacji i ukierunkowany na wspieranie studentów w powiązaniu ich celów życiowych i zawodowych z możliwościami edukacyjnymi. Doradca odgrywa rolę przewodnika, koordynatora i pośrednika pomiędzy studentem, uczelnią i innymi podmiotami, które mogą stworzyć studentom możliwość realizacji ich celów¹⁹.

Zakończenie

Myślenie i działanie w kategoriach kapitału profesjonalnego ukierunkowuje na pytanie o odpowiedzialność za projektowanie ścieżek edukacyjnych studentów i karier zawodowych absolwentów. Można przyjąć założenie, że im wyższy poziom odpowiedzialności za przebieg własnej kariery zawodowej, tym większy poziom kapitału profesjonalnego. Osoby deklarujące, że zadaniem uczelni (systemu) jest zadbanie o losy absolwentów, często demonstrują bierną postawę wobec szans i zagrożeń. Oczekują, że ktoś (np. wydział, akademickie biuro karier) powinien zatroszczyć się o odpowiednią alokację absolwentów na rynku pracy. Często czują się oszukani, że studiują na kierunku, na którego absolwentów nie ma szczególnego zapotrzebowania. Nierzadko rodzi to frustrację, na gruncie której pojawiają się nieprzemyślane decyzje o re kwalifikacji lub emigracji zarobkowej. Niepokojące jest to, że tej wiedzy nie uwzględnili przy wyborze kierunku studiów lub nie zorientowali się w trakcie trzech lub dwóch lat studiowania, jak wygląda oferta ich rynku pracy, jaka jest jego struktura i dynamika. Sytuacja ta stwarza wyraźną potrzebę oddziaływań doradczych w ramach doradztwa akademickiego. Ważne jest, aby na każdym poziomie studiów uwrażliwiać studentów na konieczność odpowiedzialnego i refleksyjnego projektowania własnej ścieżki kariery

¹⁸ J. Secrist, J. Fitzpatrick, *What Else You Can Do With a Ph.D. A Career Guide for Scholars*, Sage Publications 2001, s. 6-16.

¹⁹ Por. *National Academic Advising Association*, www.nacada.ksu.edu [dostęp: 15.11.2012].

edukacyjnej i zawodowej. Związane jest to z kształtowaniem proaktywnych postaw wobec własnych planów i zamierzeń. Student potrzebuje aktualnej i merytorycznej wiedzy o rzeczywistości zawodowej, w której chce uczestniczyć. Ta wiedza ma mu umożliwić zrozumienie potrzeb, trendów i mechanizmów. Te z kolei mogą się przełożyć na konkretne działania i wzrost motywacji do podejmowania wyzwań i ponoszenia odpowiedzialności.

ACADEMIC ADVISING IN THE CONTEXT OF SHAPING STUDENTS' PROFESSIONAL CAPITAL

Summary

The aim of the article is to show the role of advisory effects in the development of students' professional capital. The context of deliberations is a social debate concerning if and to what extent the offer of Polish schools corresponds to labour market needs. The article presents both modern labour market expectations towards students and general assessment criteria of potential employers suitability. Therefore, key categories are concepts of employability and professional capital. Two basic advisory strategies aimed at students were analyzed. The first one is advisory conducted by Academic Career Services and the second is academic advisory. Academic advisory is presented as an alternative to career counselling traditionally conducted at universities. The article presents possibilities of using this advisory strategy in the process of improving students' professional competence and qualifications.

Keywords: academic advising, employability, professional capital