

e-mentor

DWUMIĘSIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2016, nr 4 (66)



K. Białożył, *II Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Uniwersalizm pracy ludzkiej. Perspektywy rozwoju kariery zawodowej” – relacja*, „e-mentor” 2016, nr 4(66), s. 64–66, <http://dx.doi.org/10.15219/em66.1255>.

II Międzynarodowa Konferencja Naukowa *Uniwersalizm pracy ludzkiej. Perspektywy rozwoju kariery zawodowej – relacja*

Katarzyna Białożył



W dniach 2–3 czerwca 2016 roku w Krakowie odbyła się II Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Uniwersalizm Pracy Ludzkiej”. W tym roku poruszane na niej tematy dotyczyły zagadnienia perspektyw rozwoju kariery zawodowej. Organizatorem wydarzenia był Instytut Pracy Socjalnej Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, we współpracy z Urzędem Miasta Krakowa. Patronat honorowy nad konferencją objęło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Polskie Towarzystwo Pedagogiczne oraz Rzecznik Praw Obywatelskich i Rektor Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie.

Tematyka konferencji oscylowała wokół perspektyw rozwojowych kariery zawodowej, która zdeterminowana jest przez zmieniającą się rzeczywistość społeczną, gospodarczą i kulturową. Permanentna zmiana implikuje konieczność nieustannego rozwoju ścieżki zawodowej człowieka. Zdobywanie nowej wiedzy, umiejętności oraz kompetencji to wymóg współczesnego rynku pracy.

Podczas dwudniowych obrad wygłoszono 100 referatów. Wśród prelegentów, obok gości z Polski, znaleźli się przedstawiciele Kanady, Ukrainy, Włoch, Rosji, Czech, Słowacji, Bułgarii i Mołdawii. Międzynarodowe spotkanie praktyków i teoretyków pracy, ale i edukacji, która – w kontekście rozwoju ścieżki zawodowej – musi stanowić proces całościowy, pozwoliło na wymianę doświadczeń oraz globalne

ujęcie cech wspólnych omawianych zjawisk i procesów.

W pierwszym dniu obrad odbyły się trzy sesje plenarne. Podczas pierwszej prof. Stefan M. Kwiatkowski wskazał etapy drogi zawodowej, ukazując rozwój i regres jako dwie skrajności, które towarzyszą człowiekowi w samodoskonaleniu. Na aspekt „kruchej teraźniejszości” oraz zmiany społecznej, która determinuje karierę zawodową, zwrócili uwagę prof. Agnieszka Cybel-Michalska oraz prof. Mirosław J. Szymański. Z kolei prof. Franciszek Szlosek podkreślił wychowawcze funkcje pracy. Człowiek poprzez podejmowanie aktywności zawodowej kształtuje swoją osobowość i przestrzeń, w której żyje. Praca może stanowić dla jednostki przestrzeń wychowawczą i edukacyjną – nawet poprzez najprostsze czynności możliwe jest poszerzanie umiejętności i rozwijanie własnych kompetencji.

Liczne zmiany i przeobrażenia na rynku pracy wpływają na fakt, iż pracownik ztraca swą podmiotowość, często stając się „przedmiotem” w ręku pracodawcy. Na podmiotowość człowieka uwikłanego w tego typu przeobrażenia zwrócił uwagę prof. Ryszard Gerlach. Praca stanowi istotny komponent życia człowieka, ale zasadne jest wyeksponowanie jej wymiaru społecznego w kategoriach dobra wspólnego. Do tego tematu nawiązał prof. Andrzej Zwoliński, wskazując ważny aspekt pracy, jakim jest zróżnicowanie zawodowe. Profesor w swojej wypowiedzi skoncentrował się na

II Międzynarodowa Konferencja Naukowa *Uniwersalizm pracy...*

podkreśleniu tezy, iż klasyfikacja zawodów (na lepsze i gorsze) na podstawie zarobków nie jest zasadna, a wręcz krzywdząca.

Druga sesja plenarna rozpoczęła się od wystąpienia prof. Joanny Madalinskiej-Michalak, która skupiła się na pracy dyrektora szkoły. Według niej praca dyrektora jest połączeniem pracy: administratora, nauczyciela, przywódcy oraz menedżera. Ta wielofunkcyjność może wywoływać u dyrektorów presję związaną z koniecznością nieustannego doskonalenia własnych kompetencji, bowiem współczesna szkoła ulega ciągłym przeobrażeniom, choćby pod wpływem zmian w prawie.

Zmienność w nauczaniu i wymóg doskonalenia się kadry uczącej nie są widoczne tylko w Polsce, ale również w Kanadzie, na co zwrócił uwagę prof. Michał Kasprzak z Ryerson University (Toronto, Kanada). Aspekt rozwoju nauczycieli szkolnych, ale i akademickich to ważne wyzwanie w kontekście globalnym. Istotną kwestią staje się tutaj umiejętność korzystania z nowoczesnych technologii, które mogą być wykorzystywane w procesie edukacji zarówno przez nauczyciela, jak i przez ucznia (studenta).

W drugiej sesji wystąpiła również prof. Nelli Nyczkało z Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy – temat jej wykładu koncentrował się na etycznym wymiarze pracy w warunkach gospodarki rynkowej, w kontekście ukraińsko-polskim. Prelegentka zwróciła uwagę na fakt, iż tylko poprzez zachowanie moralne i etyczne człowiek może samodoskonalić się w ramach wykonywanego zawodu. Według niej praca stanowi wartość samą w sobie, dlatego powinna być rozwijana i pielęgnowana, nie może opierać się na zachowaniach wykraczających poza to, co etyczne.

W wątek zachowań etycznych wpisała się również prof. Larysa Lukianova z Instytutu Oświaty Pedagogicznej i Oświaty Dorosłych Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy. Tematyka jej wystąpienia odnosiła się do aspektów etycznych radzenia sobie z bezrobociem na Ukrainie. Prelegentka podkreśliła, iż problem bezrobocia to kwestia nie tylko Ukrainy, ale i większości państw europejskich. Zaznaczyła, iż bezrobocie niesie za sobą skutki w wymiarze indywidualnym, ale też rodzinnym oraz społecznym, dlatego ważne jest umiejętne zarządzanie zasobami ludzkimi, co może pozwolić na ograniczenie bezrobocia.

Umiejętne wykorzystanie potencjału ludzi młodych, ale i starszych pracowników, to wyzwanie starzejących się społeczeństw, co zasygnalizował w swoim wystąpieniu prof. Norbert G. Pikuła. Osoby starsze posiadają wiedzę oraz doświadczenie, których często brakuje młodszym pracownikom. Natomiast młodsze pokolenia posiadają umiejętności w sferze nowości

technologicznych, obsługi urządzeń cyfrowych, co często stanowi problem dla starszych generacji. Poprzez optymalne zarządzanie wiekiem i różnorodnością, która wynika z wieku, płci, narodowości itp., możliwe stanie się stworzenie na rynku pracy dualizmu dawcy i biorcy. Swego rodzaju mentoring wzajemny pozwoli na pełne wykorzystanie potencjału osób starszych na rynku pracy. Profesor Pikuła wskazał również, jak istotną rolę w kształtowaniu rynku pracy odgrywa proces całościowej edukacji i relacja mistrz – uczeń.

Ostatnia sesja plenarna rozpoczęła się od wystąpienia prof. Henryka Bednarczyka, prof. Marii Pawłowej oraz dr inż. Doroty Koprrowskiej. Prelegenci ukazywali zmiany w pracy i edukacji w kontekście zmian w rozwoju kariery. Rozwój, jako proces całościowy, obejmuje wiele sfer ludzkiego życia, a dokonuje się między innymi poprzez pracę. Na pracę jako proces transcendencji ku integralnemu rozwojowi człowieka w świetle prawa i praktyki resocjalizacyjnej zwrócił uwagę prof. Andrzej Baładynowicz.

Profesor Gabriela Kasprzak z University of Toronto (Kanada) poruszyła zagadnienia rozwoju kariery zawodowej kanadyjskich doktorantów,

natomiast Grzegorz Piątkowski z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego omówił perspektywy zawodowe w kontekście prognoz do 2020 roku. Ostatnim prelegentem był prof. Marian Nowak, który poruszył temat roli wychowania w kształtowaniu przyszłych pracowników.

Podczas drugiego dnia konferencji obrady odbyły się 9 sekcjach. Sekcja I – *Edukacja, szkolnictwo zawodowe a kształcenie z perspektywy planowania kariery* – była skoncentrowana na edukacyjnym wymiarze rozwoju kariery. Prelegenci zauważyli, iż to, jaką profesję wybierze dorosły człowiek, zależne jest od wyborów na poziomie szkolnym/gimnazjalnym. Istotną rolę w procesie edukacji odgrywają nauczyciel oraz doradca zawodowy, a wyznaczenie ścieżek edukacyjnych stanowi znaczący filar kształtowania świadomości zawodowej młodzieży. Podczas obrad zwrócono również uwagę, iż doradca zawodowy i nauczyciel powinni towarzyszyć nie tylko osobom młodym, ale również dorosłym w procesie kształcenia i rozwoju zawodowego. Ważny głos w dyskusji stanowiły wystąpienia poświęcone podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, kursów doszkalających online oraz studiów podyplomowych.

Podczas obrad w sekcji II – *Drogi i rozdroża kariery zawodowej młodego pokolenia* – dyskutowano nad „życiowym startem” młodych ludzi. Obecność na rynku pracy trzech pokoleń (pokolenia X, Y i tzw. *baby boomers*) determinuje zachowania pracowników i pracodawców.



Każde z tych pokoleń ma inne podejście do wartości pracy oraz oczekiwania, co stanowi wyzwanie dla przedsiębiorstw. W problematykę tej sekcji wpisały się również wystąpienia poświęcone płci jako czynnikowi determinującemu rozwój zawodowy oraz problemom młodych Polaków wracających z zagranicy.

Temat obrad sekcji III brzmiał *Marginalizacja na rynku pracy a możliwości rozwoju i kariery*. Praca dla wielu grup społecznych jest wartością trudną do zdobycia. Do grup szczególnie narażonych na wykluczenie z rynku pracy zaliczyć można: osoby niepełnosprawne, więźniów, osoby wykluczone społecznie oraz z zaburzeniami psychicznymi. W kontekście rozwoju zawodowego tych grup istotną funkcję pełnią instytucje i środowiskowe systemy wspierania aktywności zawodowej. Podczas obrad zauważono, iż praca łączy się z dwoma zjawiskami: z jednej strony może stanowić czynnik przeciwdziałający wykluczeniu, z drugiej zaś strony może stać się elementem wykluczającym z życia społecznego, np. niskie zarobki mogą generować ubóstwo.

Prelegenci sekcji IV – *Perspektywy rozwoju kariery zawodowej pedagogów i nauczycieli* – skupili się na rozwoju zawodowym nauczycieli i pedagogów. Zauważono, iż jakość życia tej grupy zawodowej determinowana jest zarówno rozwojem, jak i awansem zawodowym. Ważny element stanowi również motywacja, którą człowiek „czierpie” z zewnątrz, np. od uczniów, współpracowników lub dyrekcji.

Współczesny rynek pracy determinowany jest wieloma czynnikami, które implikują zachowania pracodawców. Podczas obrad sekcji V – *Wybrane aspekty rozwoju kariery zawodowej w kontekście zatrudnienia na współczesnym rynku pracy* – omówiono problematykę sensu życia w kontekście kariery zawodowej, koncentrując się na globalnych problemach, które wpływają na postawy pracowników. Zauważono, iż problemy rodzinne, socjalne czy też zdrowotne znacznie obniżają jakość pracy. Korelacje występujące pomiędzy poszczególnymi komponentami życia są tak silne, iż zachwianie jednym elementem wpływa na holistyczne funkcjonowanie człowieka. Dlatego też rozwój kariery zawodowej to szereg zachowań i wymiarów egzystencjalnych, które tworzą spójną całość.

Wśród zawodów pomocowych, które ściśle koncentrują się na zatrudnieniu, znaczące miejsce zajmuje pracownik socjalny. Pracownicy ci spotykają się z osobami bezrobotnymi lub szczególnie narażonymi na wykluczenie z rynku pracy. Istotną rolę w przeciwdziałaniu marginalizacji w sektorze zatrudnienia zajmują instytucje i placówki służące szeroko definiowanej aktywizacji zawodowej i społecznej. Podczas obrad sekcji VI – *Pracownik socjalny a podmioty aktywizacji – wyzwania, perspektywy, zmiany* – omówiono bariery, z jakimi mogą spotkać się osoby należące do grupy zagrożonej wykluczeniem z rynku pracy, skupiono się na profesji pracownika socjalnego w aspekcie pracy z bezrobotnymi oraz przybliżono najważniejsze umiejętności i kompetencje pracowników służb społecznych działających na rzecz aktywizacji.

Wielowymiarowość i wielokontekstowość pracy sprzyja wystąpieniu na rynku pracy praktyk niezgodnych z prawem i etyką. W sekcji VII – *Etyczny i prawny wymiar pracy ludzkiej* prelegenci w swych wypowiedziach podkreślali, iż współczesność niesie za sobą wiele rozwiązań pozytywnych, ale jednocześnie pozwala na „przesuwanie” granic pomiędzy tym, co etyczne i zgodne z prawem, a tym, co nie mieści się w omawianych kategoriach. Prezentowane tematy nawiązywały również do etosu pracy dawniej i dziś, godności pracownika oraz problemów indywidualnych i społecznych związanych z tzw. umowami śmieciowymi.

Relacje społeczne, które leżą u podstaw kapitału społecznego, stały się przedmiotem dyskusji sekcji VIII – *Kapitał społeczny – zarządzanie i rozwój*. Zostały podczas niej zaprezentowane przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu pracownikami, podkreślono również rolę kapitału społecznego, który powinien opierać się na przedsiębiorczości. Pojawił się także aspekt wolontariatu hospicyjnego, który stanowi dla młodych ludzi cenne doświadczenie, umożliwiające kreowanie dalszej drogi rozwojowej.

Obrady ostatniej sekcji – *Wielokontekstowość pracy i rozwoju karier* – koncentrowały się wokół wielokontekstowości pracy. Różnorodność zaprezentowanych tematów pozwoliła na „uchwycenie” wielowymiarowości pracy i kariery zawodowej, która determinowana jest czynnikami fizycznymi, psychologicznymi, społecznymi, ale i duchowymi. Nie ma możliwości sformułowania jednego, powszechnie przyjętego paradygmatu „pracy ludzkiej”. To rozwarstwienie stanowi istotny przedmiot dalszych badań naukowych.

II Międzynarodowa Konferencja Naukowa *Uniwersalizm pracy ludzkiej. Perspektywy rozwoju kariery zawodowej* wpisała się w dyskurs nad przyszłością pedagogiki pracy. Szeroki kontekst wystąpień stał się podstawą do naukowej i praktycznej debaty nad przyszłością „pracy”, która opiera się na całościowej edukacji. Zmiany społeczne, postęp technologiczny, przeobrażenia kulturowe wyznaczają trendy zatrudnienia i rozwoju pracowników. Zmienność etosu pracy, jaka pojawiła się na przestrzeni lat, niejako wymusza dostosowywanie się pracodawców do oczekiwań młodych pracowników, którzy współcześnie określanii są mianem „pracowników portfolio”, obok nich na rynku pozostają osoby starsze oraz te z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ta różnorodność pracowników stanowi wyzwanie w wymiarze lokalnym, jak i globalnym, bowiem praca to nie tylko element pozwalający zaspokajać potrzeby finansowo-materiałne – ale także istotny komponent szczęśliwego życia człowieka, umożliwiającą zaspokajanie potrzeb wyższego rzędu, takich jak samorealizacja, poczucie przynależności i użyteczności społecznej.

II Międzynarodowa Konferencja Naukowa *Uniwersalizm pracy ludzkiej. Perspektywy rozwoju kariery zawodowej* pozwoliła na głęboką refleksję i dyskusję nad współczesnym rynkiem pracy, pracodawcą i pracownikiem, który dąży do rozwoju i samorealizacji.