

**MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
DEPARTAMENT RYNKU PRACY**

**Poradnictwo zawodowe**  
**Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej**

**Konferencja: Warszawa, 28 listopada 2006 r.**

**Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego – 38**

**Warszawa 2007**

**MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

Departament Rynku Pracy  
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 38  
**Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej.**  
Konferencja: Warszawa, 28 listopada 2006 r.

Opracowanie i redakcja:  
**Grażyna Morys-Gieorgica**

Projekt okładki:  
**Studio Elwira**

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,  
Warszawa 2007

ISBN 978-83-60302-52-1

Wydawca:  
**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**  
Departament Rynku Pracy  
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa



*Publikacja wydana przy wsparciu Wspólnot Europejskich w ramach Programu Uczenia się przez Całe Życie. Treść publikacji nie ma na celu wyrażenia stanowiska Komisji Europejskiej. Instytucja ta nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za treść publikacji.*

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 609/07.

## Spis treści:

<b>Wstęp</b> .....	5
<b>1. Otwarcie Konferencji</b> <i>Elżbieta Rafalska</i> – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej .....	9
<b>2. Wystąpienie</b> <i>Stanisław Sławiński</i> – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej .....	11
<b>3. Poradnictwo zawodowe dla dorosłych. Rola publicznych służb zatrudnienia</b> <i>Hanna Świątkiewicz-Zych</i> – Radca Ministra w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej .....	13
<b>4. Poradnictwo zawodowe dla młodzieży</b> <i>Romuald Ponczek</i> – Główny wizytator w Wydziale Profilaktyki w Ministerstwie Edukacji Narodowej .....	20
<b>5. Poradnictwo zawodowe – wyzwania Polski i Unii Europejskiej</b> <i>Michał Boni</i> – Ekspert ds. rynku pracy .....	26
<b>6. Rola poradnictwa zawodowego w procesie uczenia się przez całe życie</b> <i>Wojciech Kreft</i> – Ekspert ds. poradnictwa zawodowego .....	40
<b>7. Kompetencje doradców zawodowych w realizacji usług poradnictwa zawodowego</b> <i>Augustyn Bańka</i> – Profesor dr hab. w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu .....	50
<b>8. Kulturowe uwarunkowania poradnictwa zawodowego</b> <i>Anna Paszkowska-Rogacz</i> – Kierownik Podyplomowego Studium Doradztwa Zawodowego w Uniwersytecie Łódzkim .....	65
	3

<b>9. Rola poradnictwa zawodowego w przeciwdziałaniu marginalizacji młodzieży</b> <i>Hanna Balos</i> – Starszy specjalista w Biurze Rynku Pracy Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy .....	76
<b>10. Funkcja poradnictwa zawodowego w procesie rekonwersji żołnierzy zawodowych</b> <i>Daniel Grzelak</i> – Dyrektor Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej .....	83
<b>11. Wspieranie rozwoju poradnictwa zawodowego poprzez udział w międzynarodowych projektach Programu Leonardo da Vinci</b> <i>Anna Woynarowska-Janiszewska</i> – Koordynator projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej .....	95
<b>12. Testy jako narzędzie pracy doradcy zawodowego</b> <i>Anna Grzechnik</i> – Główny specjalista w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej .....	101
<b>13. Zapewnienie szerokiego dostępu do informacji zawodowej – program Doradca 2000</b> <i>Jacek Brzeziński</i> – Główny specjalista w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej .....	108
<b>14. Działania w obszarze poradnictwa zawodowego realizowane w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej</b> <i>Iwona Greiner</i> – Kierownik Wydziału Poradnictwa Zawodowego w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej .....	110
<b>15. Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym – Szkolny Ośrodek Kariery</b> <i>Małgorzata Stolarska</i> – Doradca zawodowy w Szkolnym Ośrodku Kariery w Gimnazjum Sportowym Nr 17 w Warszawie .....	116
<b>16. Działania podejmowane przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie na rzecz bezrobotnych kobiet</b> <i>Magda Mrozek</i> – Doradca zawodowy w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie .....	120

## Wprowadzenie

W dniu 28 listopada 2006 roku w Warszawie odbyła się konferencja nt. *Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej*. Organizatorem konferencji był Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Głównymi adresatami konferencji byli doradcy zawodowi, reprezentujący następujące instytucje: powiatowe urzędy pracy, centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Ochotnicze Hufce Pracy, Szkolne Ośrodki Kariery. Specjalnymi gośćmi konferencji byli przedstawiciele Komisji Pracy Sejmu Rzeczpospolitej Polskiej oraz Komisji Nauki, Edukacji i Sportu Senatu Rzeczpospolitej Polskiej.

W wystąpieniu otwierającym konferencję wygłoszonym przez Panią Elżbietę Rafalską, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, został przedstawiony cel konferencji, który można określić jako próbę znalezienia odpowiedzi na pytanie czy poradnictwo zawodowe w Polsce jest przygotowane na nowe zadania wynikające ze wspólnej polityki europejskiej i oczekiwania polskiego społeczeństwa? Aby tak szeroko zarysowany cel mógł zostać zrealizowany, do udziału w konferencji zaproszono przedstawicieli instytucji, które odpowiadają za rozwój i realizację poradnictwa zawodowego w Polsce: przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Ustawicznej i Zawodowej, Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy, Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej a także nauczycieli akademickich szkół wyższych kształcących doradców zawodowych oraz ekspertów ds. poradnictwa zawodowego i rynku pracy.

Poprosiliśmy przedstawicieli reprezentujących wskazane powyżej instytucje o przygotowanie wystąpień, w których przedstawione zostaną główne cele oraz rezultaty podejmowanych przez te instytucje działań oraz ich doświadczenia związane z realizacją usług w zakresie poradnictwa zawodowego, głównie w okresie po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Zaproszeni eksperci podjęli się zadania nakreślenia aktualnej

sytuacji poradnictwa zawodowego w świetle najważniejszych założeń polityki Unii Europejskiej oraz problemów i koncepcji diskutowanych w gremiach ekspertów europejskich oraz podejmowanych przez organizacje międzynarodowe. Z kolei przedstawiciele świata nauki, których aktywność naukowa i dydaktyczna związana jest z poradnictwem zawodowym, zostali poproszeni o przedstawienie tych kwestii z dziedziny poradnictwa zawodowego, nad którymi ostatnio pracowali i które uznają za istotne dla rozwoju usług poradnictwa zawodowego w Polsce. Ostatnia grupa prelegentów – to doradcy zawodowi, reprezentujący instytucje resortów edukacji i pracy, których poprosiliśmy aby zechcieli się podzielić swoimi „dobrymi praktykami” obrazującymi ich doświadczenia zawodowe. Porządek wystąpień w publikacji odzwierciedla porządek prezentacji podczas konferencji.

Kilka słów o genezie powstania tej publikacji. Organizując konferencję otrzymaliśmy większość wystąpień w formie skrótowych prezentacji i w takiej formie zostały one udostępnione uczestnikom konferencji. Po jej zakończeniu uznaliśmy jednak, że ze względu na zawartość merytoryczną wystąpień, warto je udostępnić szerszej grupie odbiorców w formie publikacji. Poprosiliśmy więc tych Autorów wystąpień, od których otrzymaliśmy tylko wersje do prezentacji, aby w oparciu o przygotowane stenogramy ich wystąpień, przygotowali je w bardziej rozbudowanej formie pisemnej. Serdecznie im za ten dodatkowy wysiłek dziękujemy.

Na koniec kilka ogólnych refleksji jakie się nasuwają po lekturze tej publikacji:

- W ostatnich latach wzrosła liczba uregulowań prawnych związanych z rozwojem usług w zakresie poradnictwa zawodowego w Polsce. Większość tych uregulowań dotyczy usług świadczonych w publicznych służbach zatrudnienia oraz zatrudnionych w nich doradców zawodowych (m.in. licencje dla doradców zawodowych, standardy usług). Stworzono również prawne możliwości wprowadzenia poradnictwa zawodowego do szkół na wszystkich poziomach.
- W ostatnich latach poradnictwo zawodowe w Polsce poszerzyło znacznie swój zasięg oddziaływania. Największą grupą, która uzyskała dostęp do usług w tym zakresie jest młodzież. Kilka danych, które obrazują ten postęp: powstanie Szkolnych Ośrodków Kariery (jest ich ok. 360), powstanie ok. 200 Akademickich Biur Karier oraz powstanie – w ramach Ochotniczych Hufców Pracy – Mobilnych

Centrów Informacji Zawodowej (49 jednostek) oraz Młodzieżowych Centrów Kariery. Na uwagę zasługuje również fakt podjęcia przez ponad 3020 nauczycieli i doradców szkolnych studiów podyplomowych w zakresie poradnictwa zawodowego.

- Na dużą skalę rozpoczęto wykorzystywać środki Europejskiego Funduszu Społecznego do realizacji projektów związanych z doskonaleniem kadry doradców zawodowych oraz do rozwoju usług w zakresie poradnictwa zawodowego. W wystąpieniach omówiono m.in. zrealizowane projekty związane z rozwojem metod poradnictwa zawodowego oraz kształceniem i szkoleniem kadry doradców zawodowych.
- Instytucje odpowiedzialne za rozwój poradnictwa coraz częściej uczestniczą w projektach międzynarodowych w tym zakresie. Pozytywne efekty tych działań to dostęp do najnowszych rozwiązań w zakresie organizacji systemów poradnictwa w krajach europejskich oraz dostęp do powstającej in statu nascendi wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej.
- Otwarcie europejskich rynków pracy dla polskich pracowników stworzyło nową sytuację m.in. dla polskich służb zatrudnienia, które muszą się przygotować do udzielania pomocy osobom szukającym pracy poza granicami naszego kraju m.in. w zakresie eurodoradztwa. To oznacza również, że szkoły wyższe powinny przygotować ofertę edukacyjną w tym zakresie.
- Dalszy rozwój usług w zakresie poradnictwa zawodowego będzie możliwy poprzez zintegrowanie wysiłków różnych instytucji zainteresowanych rozwojem poradnictwa zawodowego oraz aktywny udział reprezentantów polskich instytucji odpowiedzialnych za poradnictwo w międzynarodowej sieci współpracy w tym zakresie.

Przekazując Państwu tę publikację wyrażamy nadzieję, że zamieszczone w niej wystąpienia przyczynią się do przybliżenia szerszej grupie odbiorców problemów przed jakimi stoi polskie poradnictwo zawodowe oraz aktywności podejmowanych przez instytucje odpowiedzialne za jego rozwój. Mamy również nadzieję, że zainspirują wszystkich zainteresowanych do poszukiwania nowych kierunków i sposobów rozwoju tej dziedziny.

Departament Rynku Pracy





*Elżbieta Rafalska*  
Sekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

## **1. Otwarcie Konferencji**

Dzisiejsza konferencja „Poradnictwo zawodowe – doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej” jest jednym z działań w ramach projektu „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego”. Celem tego projektu jest wspieranie zawodowej i edukacyjnej mobilności obywateli oraz rozwój europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego. Projekt ma służyć realizacji polityki Komisji Europejskiej w dziedzinie rozwoju zasobów ludzkich oraz zapewnienia warunków do realizacji procesu uczenia się przez całe życie poprzez rozwój poradnictwa zawodowego. Projekt Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego realizowany jest od 1999 roku w Programie Leonardo da Vinci i jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej.

Głównym celem dzisiejszej konferencji jest odpowiedź na pytanie czy poradnictwo zawodowe w Polsce jest przygotowane do nowych zadań wynikających ze wspólnej polityki europejskiej i oczekiwań polskiego społeczeństwa? Aby przybliżyć się do odpowiedzi na to pytanie proponuję rozważenie następujących kwestii:

- zapoznanie z głównymi kierunkami rozwoju i zadaniami poradnictwa zawodowego w Polsce na tle założeń polityki Unii Europejskiej,
- przedstawienie polskiego dorobku i doświadczeń w zakresie poradnictwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem działań resortu pracy,
- zintegrowanie różnych środowisk krajowych, zainteresowanych rozwojem poradnictwa zawodowego,
- propagowanie idei międzynarodowej sieci współpracy na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego,
- dyskusję nad nowymi zadaniami, jakie stoją przed polskim poradnictwem zawodowym i resortem pracy jako jednym z jego współtwórców i realizatorów.

Konferencja stanowi dogodną platformę wymiany informacji pomiędzy przedstawicielami różnych środowisk zainteresowanych funkcjonowaniem poradnictwa zawodowego i pełniejszym wykorzystaniem możliwości jego oddziaływania na poprawę sytuacji osób pozostających bez pracy lub zagrożonych jej utratą. Ponadto, zagadnienia poradnictwa zawodowego stały się ostatnio przedmiotem szczególnego zainteresowania Senatu Rzeczypospolitej Polskiej.

Stosownie do przedstawionych celów – do uczestnictwa zaprosiliśmy przedstawicieli Parlamentu, instytucji centralnych oraz różnych podmiotów zajmujących się problematyką poradnictwa zawodowego. Mam przyjemność wszystkich serdecznie powitać. Witam przedstawicieli:

- Komisji Pracy Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej,
- Komisji Nauki, Edukacji i Sportu Senatu Rzeczypospolitej Polskiej,
- Ministerstwa Edukacji Narodowej,
- Ministerstwa Obrony Narodowej,
- Ochotniczych Hufców Pracy,
- wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz doradców zawodowych z różnych placówek.

Witam także serdecznie naszych gości, którzy przygotowali wystąpienia na tę konferencję.

Na koniec – ale równie serdecznie – witam przedstawicieli Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, którzy są jednocześnie organizatorami dzisiejszej konferencji, przygotowali ją od strony merytorycznej, będą czuwać nad jej sprawnym przebiegiem – a także poprowadzą dalsze obrady.

Wyrażam nadzieję, że problematyka poradnictwa zawodowego wychodzi z cienia, staje się niezwykle ważną a ta konferencja przyczyni się do sytuacji, że o poradnictwie będziemy mówić więcej i częściej.

*Stanisław Sławiński*  
Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Edukacji Narodowej

## **2. Wystąpienie**

Witam wszystkich Państwa, dziękuję za tę konferencję.

Problematyka poradnictwa zawodowego z nową mocą wchodzi dziś w rzeczywistość działania systemu oświaty, w szczególności szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Problematyka ta w systemie oświaty ma już swoją długą historię, która nie zawsze jest znana. Nie zawsze też wykorzystywane są dotychczasowe doświadczenia ale zarazem poradnictwo zawodowe w szkolnictwie jest wyzwaniem nowego czasu.

Nie zgadzam się z osobami, zafascynowanymi sprawą poradnictwa zawodowego, które skłonne są stawiać kwestię rozwoju poradnictwa zawodowego w sposób skrajny, tzn. że problem bezrobocia w Polsce rozwiązany zostanie poprzez zbudowanie dobrego systemu poradnictwa zawodowego. Jest to oczywistą nieprawdą, ponieważ podstawową przyczyną bezrobocia jest brak miejsc pracy i niezależnie od tego ile wysiłków poświęcimy rozwojowi doradztwa zawodowego w szkołach, najważniejsze pozostaną jednak oferty pracy. Niemniej rozwój poradnictwa zawodowego jest bardzo ważnym zadaniem, które trzeba w Polsce podjąć, żeby sobie lepiej radzić z problemem bezrobocia.

Druga uwaga dotyczy problemu braku rąk do pracy, z którym coraz częściej zgłaszają się polscy przedsiębiorcy, m.in. ten problem dotyczy budownictwa. Biorąc pod uwagę ogromną rzeszę bezrobotnych w Polsce – wydaje się, że mamy tu do czynienia z jakimś paradoksem. Niewątpliwie dobre zestrojenie tego co się dzieje w szkolnictwie oraz tego co się dzieje w systemie kształcenia ustawicznego z potrzebami rynku pracy, są to problemy, które muszą być dostrzegane przez wiele instytucji. Wspólne musi być też poszukiwanie odpowiedzi na istniejące dzisiaj problemy.

Resort oświaty jest świadom zadań, które obecnie przed nim stoją. Informację o tym co już się udało zrobić w zakresie poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji, a także jaki będzie kształt przyszłych rozwiązań sprzyjających rozwojowi poradnictwa zawodowego, zostaną przedstawione w wystąpieniu przedstawiciela Ministerstwa Edukacji Narodowej – Pana Romana Pączka.

Dzisiejsza konferencja w znakomity sposób odpowiada na nasze potrzeby i dlatego dziękuję za jej zorganizowanie.

*dr Hanna Świątkiewicz-Zych,*  
Radca ministra  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

### **3. Poradnictwo zawodowe dla dorosłych. Rola publicznych służb zatrudnienia**

Przed naszą konferencją stoją dwa ważne cele: propagowanie idei poradnictwa zawodowego oraz integrowanie wszystkich środowisk zainteresowanych rozwojem poradnictwa zawodowego. Poprzez tę konferencję chcemy stworzyć platformę wymiany doświadczeń i dyskusji nad dalszym rozwojem poradnictwa zawodowego, gdyż ta tematyka pojawia się ostatnio bardzo często. Chcemy pokazać co zrobiliśmy do tej pory oraz co jest przed nami. Dlaczego postawiliśmy sobie takie cele? Po pierwsze – poradnictwo zawodowe ułatwia funkcjonowanie w warunkach gospodarki rynkowej oraz przyczynia się do poprawy zatrudniania poprzez kompetentne sterowanie karierą zawodową. Po drugie – jest skutecznym instrumentem wspomagającym łagodzenie i przeciwdziałanie skutkom bezrobocia, a także wspomagającym zmniejszanie bezrobocia i zwalczanie wykluczenia społecznego. Po trzecie – odgrywa ono ważną rolę w rozwoju kapitału ludzkiego w aspektach – przygotowywania, dostosowywania oraz reintegracji siły roboczej.

Pragnę również zwrócić uwagę na istotną rolę poradnictwa zawodowego w przepisach międzynarodowych. Do najważniejszych dokumentów, w których znajdują się zapisy dotyczące poradnictwa zawodowego należą: Europejska Karta Społeczna, Konwencja MOP Nr 142, Europejska Strategia Zatrudnienia, Strategia Lizbońska oraz Rezolucja dotycząca poradnictwa zawodowego przez całe życie przyjęta przez Radę Unii Europejskiej z dnia 28 maja 2004 roku.

Również w wielu polskich dokumentach znajdują się zapisy dotyczące poradnictwa zawodowego, najważniejszym z nich jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, która zobowiązuje or-

gana władzy państwowej m.in. do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa zawodowego.

Jeśli chodzi o organizację poradnictwa zawodowego w Polsce – to jest ono podporządkowane dwom resortom: edukacji i pracy. Ministerstwo Edukacji Narodowej jest odpowiedzialne za organizację poradnictwa dla młodzieży uczącej się, które w tym resorcie realizowane jest przy pomocy poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz przez szkoły na wszystkich poziomach kształcenia.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jest odpowiedzialne za poradnictwo dla dorosłych i młodzieży, które świadczone jest przez publiczne służby zatrudnienia (powiatowe urzędy pracy, centra informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonujące w strukturze wojewódzkich urzędów pracy) oraz Ochotnicze Hufce Pracy, a także agencje zatrudnienia – w tym prywatne agencje poradnictwa zawodowego.

Wszystkie ustawy, które powstały od początku transformacji w Polsce a dotyczą problematyki przeciwdziałania bezrobociu, zatrudnienia, instytucji rynku pracy miały i mają zapisy dotyczące poradnictwa zawodowego. Gdybyśmy prześledzili zapisy w kolejnych ustawach to widać jak zmienia się podejście do poradnictwa zawodowego. W każdej następnej ustawie znajduje się udoskonalona definicja poradnictwa zawodowego. Najwięcej miejsca problematyce poradnictwa zawodowego poświęcono w obecnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku. W ustawie tej po raz pierwszy zostały zdefiniowane podstawowe usługi rynku pracy, do których zostało zaliczone poradnictwo zawodowe. W ustawie zostały określone również instytucje rynku pracy, które świadczą te usługi. Po raz pierwszy do ustawy zostały wprowadzone agencje poradnictwa zawodowego. W ustawie tej rozszerzono definicję poradnictwa zawodowego, poszerzając ją o część dotyczącą udzielania pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy.

Do zadań Ministra Pracy i Polityki Społecznej w obszarze poradnictwa zawodowego należy: tworzenie narzędzi i metod na potrzeby poradnictwa zawodowego, zapewnianie jednolitości stosowania prawa poprzez udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania prawa i ustalanie standardów realizacji usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, w tym usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

Co robimy z pozycji ministerstwa aby podnosić poziom usług w zakresie poradnictwa zawodowego? Do najważniejszych działań MPiPS mających na celu podniesienie poziomu usług poradnictwa zawodowego należą: stymulowanie rozwoju kadry publicznych służb zatrudnienia (PSZ), rozwój narzędzi i metod poradnictwa zawodowego oraz tworzenie i upowszechnianie informacji zawodowej. Stymulowanie rozwoju kadry PSZ ma miejsce m.in. poprzez wprowadzenie obowiązku posiadania przez doradców zawodowych licencji zawodowych. W stosownych przepisach prawnych ustalono, że aby zostać doradcą zawodowym w urzędzie pracy należy posiadać licencję zawodową określonego stopnia. W ustawie o promocji zatrudnienia (...) określone są także wymagania kwalifikacyjne oraz stażowe, które należy spełnić aby móc otrzymać licencję zawodową od wojewody, który z mocy ustawy posiada uprawnienia do wydawania tych licencji.

Z pozycji ministerstwa, wykorzystując środki z różnych realizowanych przez nas projektów, staramy się realizować szkolenia dla kadry powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy z zakresu poradnictwa zawodowego. Organizujemy około czterech szkoleń lub seminariów dla doradców zawodowych w ciągu roku. Staramy się również motywować do pracy doradców zawodowych za pomocą dodatków do wynagrodzenia, dlatego w ustawie o promocji zatrudnienia (...) stworzono taką możliwość, aby doradcy zawodowi oraz osoby zatrudnione na innych kluczowych stanowiskach w urzędach pracy i OHP mogły otrzymywać dodatki do wynagrodzenia, finansowane z Funduszu Pracy.

Jeśli chodzi o rozwój narzędzi i metod dla poradnictwa zawodowego, to do naszych ostatnich osiągnięć możemy zaliczyć opracowanie nowych testów. Dwa lata trwały prace nad Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych, który zastąpi test Hollanda, zaadaptowany do polskich warunków w latach 90-tych XX wieku, w ramach pożyczki z Banku Światowego. Opracowanie Kwestionariusza było możliwe dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego. Kwestionariusz opracowany został w wersji „papier-olówek” oraz w wersji komputerowej. Jest to narzędzie do diagnozowania zainteresowań zawodowych u osób dorosłych i młodzieży. Obecnie trwają szkolenia dla doradców zawodowych, przygotowujące ich do stosowania tego testu.

Rozpoczęliśmy również projekt, który ma pozwolić na opracowanie narzędzi dla doradców zawodowych, aby w sposób kompleksowy mogli

wspierać pracodawców w doborze pracowników. Dotychczas doradcy nie dysponują odpowiednimi narzędziami do realizacji tego typu zadań.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – z myślą o potrzebach poradnictwa zawodowego – opracowuje sukcesywnie publikacje, m.in. serię Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. W skali roku wydajemy 3–4 takie zeszyty. Całe wydawnictwo liczy już ponad 30 numerów.

Podstawowym uzupełnieniem poradnictwa zawodowego jest informacja zawodowa. Tworzenie i upowszechnianie informacji zawodowej należy również do zadań Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Tutaj mamy także pewne osiągnięcia. Opracowany został kilkutomowy „Przewodnik po zawodach”, zawierający charakterystyki zawodów oraz program komputerowy Doradca 2000 – narzędzia wspierające pracę doradców zawodowych. W grudniu 2006 r. zakończymy prace nad rozbudową i aktualizacją baz danych programu Doradca 2000. Dotychczasowe wersje programu były aplikacjami przeznaczonymi do instalacji bezpośrednio na stanowiskach komputerowych, co ograniczało dostęp do zasobów informacji zawodowej dla szerokiego grona odbiorców. Nowa wersja programu Doradca 2000 jest przede wszystkim aplikacją internetową. Dzięki temu każdy użytkownik internetu będzie mógł bezpośrednio korzystać z zasobów informacyjnych programu.

Zakończyliśmy także prace nad określeniem standardów usług świadczonych przez urzędy pracy, w tym usługi poradnictwa zawodowego. Mamy dwa praktycznie gotowe do podpisu rozporządzenia, jedno – o standardach usług, drugie – o warunkach realizacji tych usług. Wejście w życie rozporządzeń będzie nakładało na doradców zawodowych obowiązek stosowania jednolitych procedur. Nowe przepisy określają także w jakich warunkach mogą być świadczone usługi doradcze. W wielu przypadkach będzie się to docelowo wiązało ze zwiększeniem liczby doradców zawodowych pracujących w urzędach pracy.

Wcześniej była mowa o narzędziach pracy doradców zawodowych oraz metodach i technikach, które wykorzystują doradcy zawodowi a także, nad opracowaniem których trwają obecnie prace. Z pewnej perspektywy można zauważyć, że Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej było w tej dobrej sytuacji, że miało i realizowało w latach 90-tych ubiegłego wieku projekt współfinansowany z pożyczki Banku Światowego. Właśnie dzięki realizacji tego projektu udało się stworzyć wiele narzędzi i materiałów, w które można było wyposażać doradców zawodowych. W ramach



tego projektu zostały opracowane m.in. programy kształcenia doradców zawodowych na poziomie studiów magisterskich, licencjackich i podyplomowych oraz uruchomiono kształcenie doradców zawodowych. Zostały również przygotowane pierwsze narzędzia diagnozy psychologicznej. Między innymi wdrożono testy uzdolnień i zainteresowań Johna Hollanda. Zbudowano również system komplementarnej informacji zawodowej w formach tradycyjnych i komputerowych. Pożyczka Banku Światowego pozwoliła na przygotowanie pewnych narzędzi i technik, co później znalazło swoje odzwierciedlenie w przepisach prawnych.

Współpracowaliśmy również z innymi krajami w zakresie spraw związanych z poradnictwem zawodowym. Znaczący wpływ na rozwój poradnictwa zawodowego w publicznej służbie zatrudnienia miała współpraca i pomoc ekspercka dostarczona w ramach bilateralnych umów z Niemcami, Francją, Danią, Belgią, Szwecją, Wielką Brytanią i USA.

Efektom współpracy z Niemcami, którą realizował Krajowy Urząd Pracy, było utworzenie centrów informacji i planowania kariery zawodowej, które funkcjonują do dzisiaj w strukturach wojewódzkich urzędów pracy.

Efektom współpracy z Francją była adaptacja do warunków polskich metody poradnictwa grupowego „Metoda Edukacyjna”, a współpracy z Danią metody „Kurs Inspiracji” oraz „Gotowość do zmian”.

Z kolei w wyniku współpracy z Departamentem Pracy Stanów Zjednoczonych przeprowadzono liczne szkolenia doradców zawodowych w zakresie stosowania testów „Zestaw do Samobadania” oraz „Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych”. Został również wdrożony pierwszy podręcznik dla tzw. koordynatorów poradnictwa zawodowego.

Departament Rynku Pracy uczestnicząc w różnych projektach przyczynia się do opracowywania nowych metod i technik, które wspomagają pracę doradców zawodowych. Jak wynika z analiz dokonanych w Departamencie wśród 150 projektów rekomendowanych do realizacji w 2005 roku w ramach projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich, na które firmy otrzymują granty, ok. 70% z nich dotyczy poradnictwa zawodowego. Mamy nadzieję, że kiedy będą znane efekty tych projektów powstanie wiele nowych i ciekawych rozwiązań.

Ze sprawozdań statystycznych wynika, iż w końcu 2005 roku w urzędach pracy zatrudnionych było 782 doradców zawodowych, w tym

w powiatowych urzędach pracy – 601 doradców, a w centrach informacji i planowania kariery zawodowej – 182. Dla porównania w 2000 roku w urzędach pracy było zatrudnionych 477 doradców.

Obecnie w przeliczeniu na jednego doradcę, przypada 4614 bezrobotnych, podczas gdy w krajach Unii Europejskiej – 300 bezrobotnych. W kwestii wzrostu zatrudnienia kadry doradców zawodowych dużo do zrobienia mają samorządy. Pewnej poprawy sytuacji w tym zakresie oczekujemy po wejściu w życie rozporządzeń określających standardy usług rynku pracy, o których była mowa wcześniej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej stara się dostarczać metody i narzędzia, ale doradcy zawodowi muszą mieć warunki i możliwości ich stosowania.

Z danych statystycznych wynika, że z roku na rok zwiększa się także liczba porad udzielanych osobom bezrobotnym. Przykładowo – w 2000 roku w powiatowych urzędach pracy udzielono bezrobotnym ok. 150 tysięcy porad indywidualnych, natomiast na koniec 2005 roku już blisko 300 tysięcy. Jak z tego wynika intensywność pracy doradców jest szybsza niż przyrost miejsc pracy dla doradców. Wspomniane wcześniej przepisy powinny zagwarantować, aby sytuacja ta nie odbiła się negatywnie na jakości świadczonej usługi poradnictwa zawodowego.

Oprócz wymienianych wcześniej inicjatyw Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej należy wymienić także następujące: z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej powstało 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej w ramach Ochotniczych Hufców Pracy. Zostały również przeprowadzone konkursy na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery w szkołach. Dzięki tej inicjatywie powstało 360 Szkolnych Ośrodków Kariery (SZOK).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wspierało powstanie i rozbudowę blisko tysiąca Gminnych Centrów Informacji, oraz ok. 200 Akademickich Biur Karier. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wprowadziło również do powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy tzw. kioski multimedialne.

Ministerstwo Pracy współpracuje z wieloma instytucjami, wśród nich najpełniejsza jest współpraca z Ministerstwem Edukacji Narodowej. Z racji nadzoru Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jest w stałym kontakcie z Ochotniczymi Hufcami Pracy.

Najczęstszymi formami współpracy są przekazywanie i wymiana opracowanych materiałów metodycznych i informacyjno-promocyjnych oraz testów z zakresu poradnictwa zawodowego. Na przykład test „Zestaw do Samobadania” udostępniliśmy Ministerstwu Edukacji Narodowej oraz Ministerstwu Obrony Narodowej na potrzeby placówek poradnictwa zawodowego działających w ramach tych resortów.

Na zakończenie należy podkreślić, że dbamy również o rozwijanie kompetencji pracowników Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Bardzo pomocna jest tutaj realizacja projektów międzynarodowych a także współpraca z wieloma instytucjami zagranicznymi. Szczególnie uczestnictwo w konferencjach i seminariach pozwala na zdobywanie „świeżej” wiedzy. Przed nami bowiem kolejne wyzwania związane z rozszerzeniem dostępności do usług poradnictwa zawodowego, stymulowaniem jakości i skuteczności poradnictwa zawodowego, prace nad nowymi metodami i narzędziami. Czekają nas duże wyzwania związane z budowaniem systemu kształcenia i doskonalenia kadr doradców zawodowych. Jednym z wyzwań jest również budowa platformy dyskusyjnej pomiędzy różnymi środowiskami w kraju, abyśmy mogli wymieniać doświadczenia, dzielić się osiągnięciami.

Przypomnę, że budowa takiej platformy była jednym z celów, które postawiliśmy sobie organizując tę konferencję.

*Romuald Ponczek*

Główny wizytator  
Wydział Profilaktyki  
Ministerstwo Edukacji Narodowej

#### **4. Poradnictwo zawodowe dla młodzieży**

Zmiany, jakie zaszły w Polsce w wyniku przemian demokratycznych po 1989 roku, oraz wstąpienie Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku nadały poradnictwu zawodowemu nowy wymiar. Jedną z kluczowych kwestii dla młodego, ale i także starszego pokolenia stało się uświadomienie sobie faktu, że w gospodarce rynkowej trzeba samemu przyjąć odpowiedzialność za własny rozwój i przyszłość zawodową, co w praktyce oznacza konieczność zaplanowania kariery zawodowej i pokierowanie swoim losem zawodowym. Natomiast państwo zobowiązane jest do tworzenia warunków umożliwiających jednostce korzystanie między innymi z instytucjonalnych form poradnictwa zawodowego i aktualnej informacji zawodowej.

Ważnym kierunkiem rozwoju i działania państwa demokratycznego stało się podmiotowe traktowanie jednostki, jej aspiracji, potrzeb i oczekiwań, co prowadzi do wyzwolenia i upowszechnienia grupowych i indywidualnych inicjatyw, pomysłowości i przedsiębiorczości. Bezrobocie wyzwoliło i wciąż wyzwala wiele społecznego niepokoju, a swymi negatywnymi skutkami dotyka wielu ludzi, również młodych, wykształconych, w pełni aktywnych i sprawnych psychofizycznie. W tej sytuacji problematyka poradnictwa zawodowego nabrała szczególnego znaczenia. Zmienił się nie tyle cel porady zawodowej, co kategorie odbiorców usług.

Dało się zauważyć niedostosowanie do potrzeb rynku pracy kwalifikacji zawodowych i aspiracji, zarówno wśród osób młodych, poszukujących pracy i bezrobotnych jak i brak odpowiednich wzorców zachowań i funkcjonowania w obszarze pozyskiwania pracownika i zarządzania zasobami ludzkimi u pracodawców.

Bezrobocie jaskrawo uwidocznilo słabe punkty poradnictwa zawodowego dla dzieci, młodzieży, absolwentów szkół, jak również dorosłych. Szczególnej pomocy w tym zakresie oczekują osoby niepełnosprawne. Do niedawna (do 2003 roku) poradnictwem zawodowym dla młodzieży zajmowały się w resorcie edukacji poradnie psychologiczno – pedagogiczne i poradnie specjalistyczne. Dostępność do profesjonalnej pomocy doradców zawodowych poradni jest jednak ograniczona.

Szkoły ponadgimnazjalne opracowują wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, który pozwoli na zlokalizowanie pomocy doradczej blisko ucznia, co spowoduje, że edukacyjne poradnictwo zawodowe będzie bezpośrednio dostępne dla każdego ucznia, w każdej szkole i na każdym etapie kształcenia. Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego nie tylko umożliwi uczniom poznanie możliwości zdobycia zawodu i wymagań stawianych przez szkoły, ale ułatwi przede wszystkim świadome rozwijanie własnych uzdolnień, umiejętności, zainteresowań i kwalifikacji.

Istniejący w obecnej strukturze system poradnictwa zawodowego stał się, w sytuacji zmian i wzrostu wymagań rynku pracy, mało efektywny. Start na rynku pracy od statusu osoby bezrobotnej rodzi negatywne konsekwencje – niewiarę w swoje umiejętności i obniżenie samooceny, wycofywanie się z kontaktów społecznych, osłabienie aktywności społecznej i zawodowej oraz obniżenie poczucia sprawstwa, czyli wpływu na własne życie.

Przemiany strukturalne rynku pracy i przeobrażenia w szkolnictwie zawodowym prowadzą do rosnącego zapotrzebowania na profesjonalne poradnictwo zawodowe usytuowane blisko ucznia.

Szkoły znajdują się obecnie w sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na rozwijanie dostępności i powszechności usług doradczych, adresowanych do dzieci i młodzieży w czasie ich rozwoju i nauki w szkole. Przygotowanie kompetentnych kadr dla systemu poradnictwa zawodowego, podniesienie jakości usług doradczych oferowanych w zakresie szkolnego poradnictwa zawodowego, bezpośrednio zwiększy skuteczność edukacji w odniesieniu do potrzeb i wymagań rynku pracy.

Biorąc pod uwagę kluczowe dokumenty Rady Europy i Komisji Europejskiej na temat edukacji i kształcenia oraz zawarte z nich wytyczne i zalecenia, wprowadzono do Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013 i wynikającej z niego Strategii Rozwoju Edukacji na lata

2007–2013 zadania, których celem jest zapewnienie dzieciom i młodzieży dostępu do doradztwa i poradnictwa edukacyjno-zawodowego poprzez:

- zapewnienie wszystkim uczniom dostępu do darmowego poradnictwa wychowawczo-zawodowego,
- rozbudowanie w szkolnictwie ogólnokształcącym wszystkich szczebli systemu doradztwa i poradnictwa,
- rozbudowanie funkcji doradczych poradni psychologiczno-pedagogicznych,
- powiązanie poradnictwa i doradztwa funkcjonującego w systemie edukacji z poradnictwem zawodowym prowadzonym przez instytucje rynku pracy,
- budowę sieci informacji młodzieżowej, która ułatwi młodym ludziom podejmowanie decyzji dotyczących wyboru ich ścieżki zawodowej.

Również w Memorandum nt. edukacji przez całe życie, opracowanym przez Komisję Wspólnot Europejskich w roku 2000, zalecono państwowemu członkowskim UE zorganizowanie profesjonalnej pomocy doradczej dla uczniów i studentów.

W związku z powyższym polityka resortu edukacji w najbliższym okresie koncentrować się będzie na:

- 1) tworzeniu systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego obejmującego szkoły, placówki i poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- 2) przygotowaniu nauczycieli do pełnienia roli doradcy zawodowego w szkole i placówce oraz doskonaleniu zawodowym doradców zawodowych pracujących już w systemie,
- 3) opracowywaniu materiałów metodyczno-dydaktycznych dla uczniów i nauczycieli w zakresie planowania kariery zawodowej uczniów.

Kluczowym zadaniem resortu stało się podniesienie dostępności i jakości usług doradczych w zakresie szkolnego poradnictwa zawodowego poprzez przygotowanie kadry kompetentnych doradców zawodowych i wyposażenie ich w odpowiednią informację, materiały metodyczno-dydaktyczne zwiększające skuteczność poradnictwa zawodowego w odniesieniu do potrzeb i wymagań rynku pracy. Zadania z zakresu poradnictwa zawodowego realizowane są m.in. przez centralną placówkę Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU),

bezpośrednio finansowaną i nadzorowaną merytorycznie przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. W latach 2001–2005 Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej opracował koncepcję pracy doradcy zawodowego, ramowy program studiów podyplomowych z poradnictwa zawodowego, rozpoczął proces przygotowania doradców zawodowych do pracy w szkołach i placówkach edukacyjnych oraz przygotował do druku i opublikował 8 publikacji zwartych i jedną w postaci segregatora, stanowiących materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów, zawierające zarówno zagadnienia teoretyczne z zakresu poradnictwa zawodowego, jak również scenariusze do zajęć, zestawy gier i zabaw dydaktycznych. Odbiorcami publikacji są doradcy zawodowi zatrudnieni w szkołach, Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych, Centrach Kształcenia Ustawicznego, Centrach Kształcenia Praktycznego, nauczyciele i pedagodzy szkolni z zespołów szkół ponadgimnazjalnych oraz nauczyciele-konsultanci z Ośrodków Doskonalenia Nauczycieli. Publikacje oferowane są instytucjom z resortu edukacji nieodpłatnie, bowiem przygotowywane są w ramach projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich i programu Leonardo da Vinci.

Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2005 roku przygotowało publikację pt. „Zawody szkolnictwa zawodowego”, będącą vademecum informacyjnym doradcy zawodowego. Publikacja zawiera zbiór informacji o 193 zawodach, w których może kształcić się młodzież po ukończeniu szkół ponadgimnazjalnych. Na przełomie lat 2005 i 2006 skomputeryzowano poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w ograniczonym zakresie wyposażając je w oprogramowanie specjalistyczne.

W okresie 2003–2006 Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej objął grupę ponad 1 000 doradców zawodowych pracujących w systemie różnymi formami doskonalenia zawodowego, oferując im kursy szkoleniowe, warsztaty i seminaria.

W 2005 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej wyasygnowano w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego środki na granty dla ponad 3400 nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, którzy podjęli w 2005 roku studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego. Rekrutacja kandydatów odbywała się za pośrednictwem kuratorów oświaty i jednostek samorządu terytorialnego. W 2006 roku granty

otrzyma ponad 4 500 nauczycieli. W najbliższym czasie Ministerstwo Edukacji Narodowej zamierza podjąć działania związane z tworzeniem systemu informacji zawodowej. Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych, dotyczącej wszystkich szczebli kształcenia, traktujemy jako jeden z istotnych elementów doradztwa zawodowego. Internetowa baza danych dotycząca oświaty i szkolnictwa wyższego stanowić będzie komponent programu PLOTEUS II koordynowanego przez Komisję Europejską ds. Edukacji i Kultury.

Resort edukacji przygotował również podstawowe akty prawne porządkujące poradnictwo zawodowe w systemie edukacji. Regulacje te dotyczyły:

- obowiązku zapewnienia przygotowania uczniów do wyboru kierunku zawodu i kształcenia<sup>1</sup>,
- organizacji systemu poradnictwa zawodowego i zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia, a także organizacji współdziałania placówek edukacyjnych z poradniami psychologiczno – pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom<sup>2</sup>,
- organizacji na terenie szkół wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego<sup>3</sup>,
- określenia zadań doradcy zawodowego zatrudnionego w szkołach, placówkach oświatowo-wychowawczych, Centrach Kształcenia Ustawicznego i Centrach Kształcenia Praktycznego<sup>4</sup>,
- obowiązków poradni psychologiczno-pedagogicznych w zakresie udzielania pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowania kariery zawodowej<sup>5</sup>,

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn.zm.) w Art. 1 pkt. 14.

<sup>2</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 21 maja 2001r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. Nr 61, poz.624).

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz. 114).

<sup>5</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2003 r. Nr 5, poz. 46).



- określenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu<sup>6</sup>.

Resort edukacji określił następujące kierunki działania na najbliższe lata:

- przygotowanie kadr doradców zawodowych poprzez umożliwienie nauczycielom ukończenia kwalifikacyjnych studiów podyplomowych,
- stworzenie systemu informacji zawodowej w ramach portalu edukacyjnego PLOTEUS II,
- opracowywanie i upowszechnianie materiałów metodycznych i dydaktycznych do planowania kariery zawodowej uczniów oraz wzbogacenie warsztatu pracy doradców zawodowych,
- aktywizowanie organów prowadzących i dyrektorów szkół do prowadzenia aktywnej polityki zatrudnieniowej w odniesieniu do doradców zawodowych,
- wzmocnienie powiązań między poradnictwem edukacyjno-zawodowym resortu edukacji a poradnictwem dla dorosłych w resorcie pracy.

---

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 z późn.zm.) – Art. 42 ust.7 pkt 3.

*dr Michał Boni*  
Ekspert ds. rynku pracy

## **5. Poradnictwo zawodowe – wyzwania Polski i Unii Europejskiej**

Ukazując wyzwania, przed jakimi stoi Unia Europejska, różne kraje UE, a także Polska w średniej i dłuższej perspektywie czasowej – warto zastanowić się nad tym, jaką rolę może odegrać poradnictwo zawodowe w tym, co się dzieje i będzie działo na europejskim i polskim rynku pracy. W ciągu ostatnich kilkunastu lat zaszły istotne zmiany w nazewnictwie dotyczącym poradnictwa zawodowego. Najważniejsza z nich, to wprowadzenie nazwy poradnictwo karierowe na określenie poradnictwa dotyczącego kariery zawodowej w przebiegu całego okresu zatrudnienia: od startu aż do zakończenia. Jest to ważny sygnał, że rola doradcy zawodowego jest związana nie tylko z młodzieżą i okresem szkolnej nauki, ale że dotyczy również dorosłych.

Na zmianę roli poradnictwa zawodowego należy więc spojrzeć w perspektywie szerszych wyzwań. Do najważniejszych zagrożeń należy starzenie się społeczeństw i związany z nim brak równowagi generacyjnej. Zgodnie z przewidywaniami demografów, do 2011 roku będzie zachowana względna równowaga, później jednak pierwszy powojenny wyż demograficzny będzie odchodził na emeryturę w coraz większej fali. W latach 2023 do 2050 zacznie się bardzo trudny okres, gdyż zgodnie z obecnymi prognozami w roku 2030 będzie o 23 miliony mniej Europejczyków, niż obecnie. Prognozy dla Polski, przy założeniu, że nie zmienią się wskaźniki dzietności, wskazują iż będziemy mieć o ok. 2–3 mln mniejszą populację, a tym samym także mniejszą populację pracujących, co przyniesie negatywne skutki dla gospodarki.

Kurczenie się zasobów pracy wywołuje w UE dyskusję o migracji pracowników spoza jej terytorium. Z kolei, z migracją wiążą się również problemy, które wymagają podjęcia działań dotyczących asymilacji kul-

turowej osób migrujących oraz asymilacji zawodowej, a więc jest tu miejsce dla działań doradców zawodowych. W dyskusjach toczonych w związku z prognozami demograficznymi pojawia się również kwestia wydłużenia okresu aktywności zawodowej, co miałyby wzmocnić stabilność systemów emerytalnych. Ale pojawia się problem czy dłużej pracujący starsi pracownicy, będą kompetencyjnie przygotowani do pełnienia nowych ról na rynku pracy. Z demografią, jako kluczowym wyzwaniem dla Europy, związane są dwa zjawiska: trudny start osób młodych i utrzymanie w zatrudnieniu osób starszych. W Unii Europejskiej znajdują się kraje, które posiadają wysokie wskaźniki zatrudnienia zarówno w grupie osób młodych jak i wśród starszych.

Przykładowo, w Dani wskaźnik zatrudnienia osób między 19 a 24 rokiem życia wynosi 63%, a osób między 55 a 64 rokiem życia wynosi też aż 60%. Podobnie jest w Wielkiej Brytanii, odpowiednio – 55% i 57%. Osiągnięcie tych wyników było możliwe dzięki prowadzeniu specjalnej polityki. W innych krajach Unii Europejskiej nastawienie wobec osób młodych i starszych jest bardzo zróżnicowane. Przykładowo, w Holandii wyraźnie przeważa wskaźnik zatrudnienia osób młodych, gdyż wynosi on 65%, natomiast wskaźnik zatrudnienia osób starszych, tj. powyżej 55 roku życia, wynosi tylko 45%. Z odwrotną sytuacją mamy do czynienia na Litwie, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób młodych wynosi tylko 21%, a starszych 48%. Polska wraz z Włochami należy do tych nielicznych krajów europejskich, w których wskaźnik zatrudnienia zarówno osób młodych, jak i starszych jest niski, gdyż wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 19–24 lata wynosił w 2005 roku 22% (w 2006 znacząco wzrósł), natomiast wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 55 roku wynosi 28%. Jest to bardzo niekorzystne, a nawet niebezpieczne zjawisko.

Drugie wyzwanie dotyczy problemu adaptacyjności gospodarki, który pojawia się w związku z wymogiem konkurencyjności. Konkurencyjność wymusza konieczność adaptowania się pracowników do zmieniających się warunków gospodarki. Jednym z warunków adaptacyjności – jest mobilność różnorodnego rodzaju. Mobilność przestrzenna obywateli Europy jest stosunkowo niska. Jeśli chodzi o wymianę pomiędzy krajami wskaźnik fluktuacji jest 5,5 krotnie wyższy w Stanach Zjednoczonych, niż w Europie. Jednak w różnych krajach Europy istnieje duże zróżnicowanie, jeśli chodzi o mobilność przestrzenną, bo np. w krajach skandynawskich wskaźnik mobilności wynosi ok. 40%, co oznacza, że tylko

40% osób, które pracują w danym miejscu są osobami, które w danym miejscu się urodziły i mieszkają tam „od zawsze”. W Polsce zarówno wskaźniki mobilności przestrzennej, jak i zawodowej są jeszcze stosunkowo niskie, aczkolwiek ostatnie fale migracyjne mogą zmienić ten obraz. Ważnym elementem adaptacyjności jest to, czy jesteśmy gotowi uczyć się przez całe życie.

Strategia Lizbońska zakłada wskaźnik dotyczący kształcenia ustawicznego na poziomie 12,5% w 2010 roku, obecnie w Unii Europejskiej wynosi on średnio 11%. W Polsce niestety, ten wskaźnik wynosi tylko 5,6%, choć są oznaki, że sytuacja ulega poprawie. Cechą charakterystyczną współczesnej gospodarki jest łączenie elastyczności (też czynnik adaptacyjności) z poszukiwaniem sposobów zapewnienia większego bezpieczeństwa pracownikom w zmieniających się modelach pracy (ang. Flexicurity). W tym kontekście toczy się ważna dyskusja dotycząca tego, czy traktować ustawiczne kształcenie się zawodowe pracowników jako prawo pracownika, ponieważ w zmieniającej się i globalizującej gospodarce, przy istniejących wymogach adaptacyjności – nastawienie na to, iż powinno to być prawo pracownika, wydaje się być bardzo istotne.

Do wyzwań (trzęcie z kluczowych) stających przed Europą, o charakterze bardziej edukacyjnym, należy innowacyjność. Mamy do czynienia z rozszerzającym się oddziaływaniem gospodarki wiedzy, rośnie rola kapitału ludzkiego, co oznacza, że rośnie rola odpowiedzialności i niezależności pracowników. Poszerza się również grupa tzw. pracowników wiedzy, gdyż na rynku pracy rośnie znaczenie specjalistów. Wśród osób zatrudnionych w Polsce 12 lat temu w grupie specjalistów pracowało ok. 12%, obecnie ta grupa liczy 22%–24%. Współczesna gospodarka potrzebuje o wiele mniej osób z niskimi kwalifikacjami.

Wraz ze wzrostem znaczenia edukacji wydłuża się wiek, w którym rozpoczyna się start zawodowy. Przykładowo we Francji, w ciągu dwudziestu lat w okresie 1969–1989 ubiegłego wieku, start zawodowy przesunął się o 1,5 roku. Natomiast w dekadzie od 1989 do 1998 także o 1,5 roku, co oznacza, że za następne 10 lat prawdopodobnie start zawodowy znowu się wydłuży. Ze względu na lepsze wykształcenie ludzie zaczynają startować później, a to znowu rodzi określone zjawiska na rynku pracy.

Dyskusja, która trwa w UE wskazuje na różne formy uczenia się przez całe życie, mówi się nie tylko o nauce formalnej, ale też edukacji

nieformalnej, incydentalnych formach edukacji, wykorzystaniu różnych nowych technik, także o e-learningu i TV-learningu.

Ważnym elementem dostosowywania się Europy do wymogów takich, jak adaptacyjność, konkurencyjność gospodarki czy inwestycje w kapitał ludzki są Europejskie Ramy Kwalifikacji, funkcjonujące jako zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady. Dla Polski oznacza to, że budując nasze Krajowe Ramy Kwalifikacji, powinniśmy dobrowolnie do tego punktu odniesienia, jakim są Europejskie Ramy Kwalifikacji – odnosić się. Jest to bardzo ważny dokument, ponieważ porządkuje on kwestie przejrzystości kwalifikacji i daje możliwość porównywania wartości kwalifikacji nie tylko z punktu widzenia formalnego wykształcenia, ale z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności, oraz kompetencji. Jest to ważne, również z punktu widzenia rynku pracy oraz pracodawców, dla których o wiele mniej istotna jest wiedza formalna, a o wiele bardziej znaczące są praktyczne umiejętności i kompetencje. Europejskie Ramy Kwalifikacji wyodrębniają osiem poziomów i tworzą dobre pole do standaryzowania wymogów kwalifikacyjnych.

Powyższe wyzwania, które stoją przed Unią Europejską, znalazły miejsce w przemodelowanej nowej Strategii Lizbońskiej. W oparciu o dyskusje prowadzone w latach 2004–2005 powstały Zintegrowane Wytyczne na Rzecz Wzrostu i Zatrudnienia, które obejmują makro ekonomiczne polityki, rozwój wiedzy i innowacji oraz Europę jako atrakcyjne miejsce dla inwestycji. Osiem wytycznych (od 17 do 24), które dotyczą kwestii większej ilości lepszych miejsc pracy, spełnia 3 podstawowe funkcje:

1. funkcję integracyjną związaną ze społeczną integracją poprzez pracę, (wytyczne 17,19),
2. funkcję adaptacyjną związaną z dostosowywaniem się do wymogów gospodarki (wytyczne 20, 22, 24),
3. funkcję rozwoju kapitału ludzkiego w tzw. cyklach życia (wytyczne 18, 23).

Jak w kontekście tych Wytycznych wyglądają problemy polskiego rynku pracy?

Po pierwsze, mamy w Polsce niski wskaźnik zatrudnienia, wynosi on obecnie ok. 54%, mamy do czynienia z trudnym startem zawodowym młodzieży, który się wyraża w niskim wskaźniku zatrudnienia i stosun-

kowo wysokim wskaźniku bezrobocia wynoszącym 27% wśród osób w wieku 19–24 lata (choć jeszcze trzy lata temu wskaźnik ten wynosił – 42%). Drugie niepokojące zjawisko jest związane z wczesnym wychodzeniem z rynku pracy, gdyż średni wiek osób kończących pracę w Polsce wynosi 58 lat. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób powyżej 55 roku życia wynosi u nas 28%, podczas gdy cel Strategii Lizbońskiej to 50%. Jesteśmy więc bardzo dalecy od realizacji tego celu. Dla polityki zatrudnienia w Polsce ważne jest skupienie uwagi na wzroście zatrudnienia w opisanych powyżej dwóch grupach.

Drugie wyzwanie, wiąże się ze strukturalnym charakterem polskiego bezrobocia oraz niedopasowaniem i niską mobilnością kadry. Wśród osób bezrobotnych w Polsce mamy bardzo dużą grupę osób o niskich kwalifikacjach oraz długotrwale bezrobotnych, wiele z tych osób jest zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ponadto, obok bezrobocia jawnego występuje u nas zjawisko bezrobocia ukrytego, szacowanego na ok. 800 tys. do 1 mln osób, które występuje głównie na obszarach wiejskich. Osoby te prawdopodobnie będą traciły pracę w najbliższych 8–10 latach. Gdybyśmy spojrzeli na mapę powiatów w Polsce pod kątem bezrobocia w różnych okresach cyklu koniunkturalnego i dekonunktury gospodarczej, to okaże się, że niektóre rejony w Polsce są stałymi klastrami bezrobocia. Nawet, jeśli bezrobocie w pewnych okresach trochę spada, to nadal jest dwukrotnie wyższe niż średnia krajowa, czy też średnia europejska. Jest to olbrzymi problem polskiego rynku pracy. I dlatego, na pytanie czy bezrobocie w Polsce spadnie poniżej 10%, odpowiedź brzmi, że spadnie do 11–12%, a reszta to już nie jest kwestia cyklu gospodarczego. W okresie od trzeciego kwartału roku 2004 do trzeciego kwartału 2006 roku, czyli w ciągu dwóch lat, przyrost netto miejsc pracy w polskiej gospodarce wynosił 1 mln 100 tysięcy. A więc nie jest tak, że gospodarka nie tworzy miejsc pracy, tylko że gospodarka tworzy miejsca pracy dla osób z określonymi kwalifikacjami, a więc tylko dla części osób bezrobotnych i nieaktywnych. W roku 2006 mamy do czynienia zarazem ze spadkiem bezrobocia i wzrostem zatrudnienia, ale zarazem – rośnie liczba osób nieaktywnych. Stąd, aby zmienić sytuację regionów, w których dominuje bezrobocie strukturalne, konieczna jest aktywizacja oraz poprawa jakości kwalifikacji i aktywności życiowej osób nieaktywnych.

Trzecim wyzwaniem polskiego rynku pracy jest jego niska sprawność. Co to oznacza? Relatywnie niską elastyczność rynku pracy. Jeśli spojrzymy np. na stosowanie takiego instrumentu elastyczności, jak praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, który w Europie służy jako środek wspomagający łączenie funkcji zawodowych z funkcjami rodzinnymi, to w Polsce 35% osób, które wykonują pracę w tej formie zatrudnienia, wykonuje prace uzupełniające w gospodarstwach rolnych. Ta forma zatrudnienia pełni zupełnie inną cywilizacyjnie rolę w Polsce, niż w olbrzymiej większości krajów Europy, mamy więc jeszcze wiele do zrobienia w sferze wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia organizacji pracy.

Mamy również słabą Aktywną Politykę Rynku Pracy (APRP), wyrażającą się w niskiej efektywności netto. Wydaje się, że mamy już dobrze wykształcone narzędzia oddziaływania na te grupy bezrobotnych, które patrząc z pewnego punktu widzenia – same dałyby sobie radę. Natomiast oddziaływanie na osoby, które samodzielnie nie dają sobie rady na rynku pracy pozostawia dużo do życzenia.

Polska nie posiada infrastruktury niezbędnej do uczenia się przez całe życie osób dorosłych, mimo bogatego materiału, jaki został zaprezentowany na tej konferencji przez przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Edukacji. Jest to szczególnie widoczne w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Należy wskazać również na słabe zachęty oraz brak jasności, kto powinien finansować edukację dorosłych. Nie ma również dyskusji publicznej na ten temat. Faktem jest, że wedle badania opinii publicznej – pracownicy gotowi są sami inwestować w siebie. Jeśli chodzi o pracodawców – to jak pokazują badania przeprowadzone w 2005 roku, wydali oni prawie 2,2 miliarda złotych na inwestowanie w rozwój swoich pracowników. W tym kontekście pojawia się pytanie o rolę państwa – nie tylko w stosunku do bezrobotnych, ale również pracujących.

Do ważnych czynników mogących realnie poprawić sytuację polskiego rynku pracy, należy m.in. obok poprawy jego sprawności – także kompleksowa polityka zatrudnienia.

Kluczowe jest tu odniesienie do edukacji. Z punktu widzenia rynku pracy interesuje nas potencjalny pracownik. I dlatego trzeba pamiętać, że już od momentu, kiedy dziecko idzie do przedszkola – istnieje szansa na wyrównywanie nierówności edukacyjnych pochodzących z różnic pomiędzy rodzinami, różnic życiowych, kulturowych, cywiliza-

cyjnych, dostępu do środków oraz dochodów. Interesuje nas również edukacja, ale powiązana z popytem na nowe miejsca pracy oraz rodzajami miejsc pracy, przykładowo – jeśli w usługach – to z niezbędną orientacją marketingową, czyli pewnym typem relacji, jaki się buduje w stosunku do innych osób. Nie wiemy, czy polska szkoła uczy takiej orientacji marketingowej, na razie zadbano o to, żeby uczyła orientacji na przedsiębiorczość, a i to zadanie nie jest realizowane najlepiej. Ale to i tak zaledwie pierwsze kroki.

Wymóg kompleksowości dotyczy całościowego spojrzenia na sferę polityki społecznej. Nie można poważnie myśleć o zwiększeniu aktywności osób starszych jeśli równocześnie istnieje wiele zachęt, które powodują, że osoby te wychodzą z rynku pracy na wcześniejszą emeryturę. Równolegle należy stosować zróżnicowane formy aktywizacji zawodowej oraz zapewnić możliwość poszerzania kompetencji osób starzejących się, jak również wprowadzać ograniczenia, jeśli chodzi o korzystanie z łatwych form wczesnego wyjścia z rynku pracy.

Druga przesłanka kompleksowej polityki zatrudnienia (obok spraw edukacyjnych), to jej zintegrowany, międzyresortowy charakter. Przykładowo, najlepszym sposobem dyskusji o doradztwie zawodowym byłoby włączenie do tej debaty również nauczycieli, pośredników pracy oraz pracodawców, którzy tworzą miejsca pracy, tzn. ludzi biznesu i władz samorządowych, do których na tym spotkaniu zaadresowaliśmy wiele pytań. W debacie nad miejscem poradnictwa zawodowego niezbędne jest partnerstwo różnych instytucji.

Trzecim elementem polityki zatrudnienia – powinna być skuteczna i aktywna polityka rynku pracy z rosnącymi nakładami. Dotychczasowe nakłady na APRP są za niskie, nawet jeśli wynoszą już około 2,5 miliarda złotych. Jednak, nawet przy takich sumach – skala możliwego oddziaływania, to zaledwie w przybliżeniu 25% osób bezrobotnych i jest to zdecydowanie za mało, żeby przyspieszyć proces wychodzenia ze strukturalnego bezrobocia.

Jaka w tej sytuacji jest rola poradnictwa zawodowego?

Po pierwsze – w poprawie warunków startu zawodowego ludzi młodych, po drugie – w utrzymaniu w zatrudnieniu osób powyżej 50 roku życia, po trzecie – w pomocy w dopasowywaniu się zasobów pracy do zmiennych wymogów gospodarki w cyklu życia i w cyklu kariery zawodowej oraz w uczeniu się przez całe życie według modelu proak-



tywnego. Model proaktywny oznacza, że działa się z wyprzedzeniem, ponieważ wiadomo, że na rynku pracy dokonują się ciągle zmiany, więc odpowiednio wcześniej należy się do nich przygotować. Obecnie dominujący reaktywny model korzystania z kształcenia ustawicznego lub ze wsparcia doradcy zawodowego, polegający na tym, że korzysta się z możliwości szkolenia i porady dopiero wtedy, gdy traci się pracę – musi ulec zmianie. Wreszcie, rola doradcy zawodowego w poprawie postawy na rzecz aktywności na rynku pracy, w procesach integracji społecznej, we wzroście dynamiki przepływów na rynku pracy – jest bardzo istotna. Właśnie w tych z pozoru małych elementach z punktu widzenia dużej polityki, kryje się w tej chwili szansa poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce.

Jak wynika z powyższych rozważań istnieje potrzeba zwiększenia liczby doradców zawodowych (a właściwie – karierowych), zapewnienia im lepszych warunków działania, zwiększenia ich udziału w funkcjonowaniu różnych instytucji i oddziaływaniu na większą liczbę bezrobotnych, przez dłuższy okres czasu. Ważne jest również, zagwarantowanie współpracy doradców zawodowych z pośrednikami pracy. Gdy słyszymy, że w różnych miejscach Polski pracodawcy nie mogą znaleźć pracowników, to należy zwrócić uwagę, że nie mamy ogólnokrajowego elektronicznego pośrednictwa pracy. Jest to jedna z podstawowych przeszkód, która nie pozwala na dzisiaj spotkać pracodawców z pracownikami w poszukiwanych zawodach i wolnych miejscach pracy.

Są cztery sytuacje życiowe, w których poradnictwo zawodowe, czy właśnie w szerszej perspektywie – karierowe, ma do odegrania ważną rolę.

Pierwsza – to wybór ścieżki edukacyjnej. Z punktu widzenia całości rynku pracy ważna jest stymulacja wyboru kierunku edukacji już od gimnazjum. Obecnie mamy do czynienia z takimi sytuacjami w niektórych regionach, że zaledwie kilkanaście osób wybiera studia wyższe o charakterze technicznym (w skali kraju to tylko 15–17%). Jeżeli preferencje dotyczące wyboru studiów nie ulegną zmianie i dodatkowo, polscy inżynierowie będą wyjeżdżać za granicę, gdyż np. Wielka Brytania ma również deficyt inżynierów i ludzi z wykształceniem technicznym, to polska gospodarka nie będzie się rozwijać. To jest jedna z najważniejszych spraw na najbliższe lata: należy dokonać przeorientowania wyborów edukacyjnych młodzieży i dostarczyć wszechstronnego wsparcia szkołom

technicznym. Ważnym aspektem jest sprawa roli Szkolnych Ośrodków Kariery tzw. SZOK-ów. Dobrze, że je stworzono, ale w stosunku do liczby szkół jest ich jednak zdecydowanie za mało. To właśnie w szkole powinniśmy się uczyć zarządzania własną karierą zawodową, oraz podejmowania indywidualnej odpowiedzialności za nasze wybory związane z karierą. Znaczenie roli doradcy zawodowego w systemie szkolnym jest oczywiste.

Druga ważna sytuacja to: końcowe stadia nauki w szkole średniej, wsparcie startu zawodowego, nabywanie dodatkowych umiejętności i kompetencji. W tej fazie doradca zawodowy powinien uświadomić uczniowi, że ukończenie formalnej nauki na jakimś poziomie edukacji nie oznacza, że posiada on wiedzę i umiejętności wystarczające do osiągnięcia konkretnych celów zawodowych. Jednak konieczność powszechnego dostępu do doradcy zawodowego jest oczywiście tutaj kluczowa. Również olbrzymia jest rola Akademickich Biur Karier oraz kontakt z pracą, bo to być może doradca zawodowy powinien stymulować wzrost świadomości znaczenia praktycznych umiejętności zawodowych, aby start młodego człowieka na rynku pracy nie był taki szokowy. Pracodawca mówi „nic nie umiesz”, a pracownik odpowiada – „nie umiem, bo mnie niczego nie nauczono w sferze praktycznych umiejętności zawodowych”. Istotna jest również otwartość na różne formy pracy i kooperacja z pośrednikiem, żeby pierwszy start zawodowy był jak najmniej dyskomfortowy, aby nie dopuścić do ścieżki startu zawodowego przez bezrobocie.

Trzecia sytuacja modelowa, to sytuacja zmiany pracy, czy jej utrzymania. Wiąże się ona z koniecznością poszerzenia kompetencji i kwalifikacji. Obecnie o Polsce się mówi, że jest krajem wielkiego boomu edukacyjnego. Ale uważam, że w bliskim okresie będziemy stali przed drugim boomem edukacyjnym, a mianowicie obecni 30-latkowie w najbliższych kilku latach uświadomią sobie niewystarczalność własnych kwalifikacji i kompetencji na rynku pracy. Jeśli zechcą dalej utrzymać swoją pozycję, potrzebna będzie edukacja dorosłych dla grupy 30–39-latków, którzy w ciągu ostatnich 10 lat szli do szkół wyższych. To jedno z kluczowych wyzwań. Trzeba być „gotowym infrastrukturalnie” do odpowiedzi na tą presję, która będzie płynęła z rynku. Następną kwestią jest problem obecności na rynku pracy (i odpowiednia wiedza o tej grupie) grupy osób w wieku 45–54 lata, gdzie ponad 60% osób tej populacji ma wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe, czyli

bardzo niskie kwalifikacje. Tyle mówi demografia, czyli analiza kohort wiekowych i ich wykształcenia. Jeżeli chcemy utrzymać w zatrudnieniu grupę wiekową 50–54 lata i powyżej – to musi ona ewidentnie otrzymać wsparcie edukacyjne.

Ważna jest rola doradcy w zmianie ścieżki kariery zawodowej, ważne są funkcje poradnictwa zawodowego rozumiane przez służby HR w firmie. Mądry pracownik HR korzysta z doradztwa zawodowego, albo sam posiada kompetencje w tej dziedzinie. Rozwój zawodowy pracownika oraz finansowanie szkoleń, to w Polsce sprawa słabo stymulowana i słabo uregulowana. W czasie koniunktury gospodarczej pracodawcy finansują szkolenia, natomiast jak jest dekonunktura, czyli wtedy gdy trzeba finansować szkolenia, to się ich nie finansuje. I nie dziwi, że nie robią tego pracodawcy, ale nie jest jasno zdefiniowana także rola instytucji publicznych w obszarze finansowania edukacji dorosłych. W czasie gospodarczych spadków maleją również nakłady publiczne na cele edukacyjne, co jest oczywiście pewnym absurdem, nie mówiąc o tym, że w Polsce nie jest wypracowany model finansowania edukacji dorosłych, tworzy się prawie wyłącznie presję, by odpowiedzialność za to ponosiły przedsiębiorstwa, co w efekcie prowadzi do tworzenia rozwiązań nieefektywnych (zapisany w prawie – fundusz szkoleniowy stosowany jest ledwie w 12% firm, spośród których 60% deklaruje, że posiada plany szkoleniowe, co świadczy o instytucjonalnej niesprawności rozwiązania). Jest ważne, by tworzyć warunki nie tylko dla szkoleń, które mają sprzyjać awansowi pracownika (co kiedyś było miernikiem efektywności nakładów na szkolenia), ale także dla takich, które mają wspomóc zmianę pozycji pracownika, np. poszukiwanie przez niego nowej pracy. Zakładamy, że średnio co 8–10 lat pracownik zmienia miejsce pracy. W większości krajów europejskich tak się dzieje, w Polsce już również, oczywiście w różnych grupach wiekowych wygląda to różnie. Wtedy bywa, że jest potrzebne szerokie doradztwo personalne, ale w tym także doradztwo zawodowe. Doradztwo zawodowe dla charakteryzowanych grup a także dla pracujących – wymaga rozwoju rynkowych usług poradnictwa zawodowego.

Czwarta sytuacja modelowa – poradnictwo zawodowe i karierowe dla bezrobotnych.

Zasoby Publicznych Służb Zatrudnienia – wiadomo ilu mamy doradców (1 doradca przypada na prawie 4000 bezrobotnych), wiadomo ilu

mamy pośredników (na jednego pośrednika wypada 1300 bezrobotnych). Pierwsza konstatacja jest taka, że mamy niewystarczające zasoby – i to trzeba zmienić. Nie należy oczekiwać, że po prostu samorządy sfinansują takie działania. Trzeba publicznie pokazać, że nie będzie się dalej poprawiała sytuacja na rynku pracy, jeśli liczba doradców zawodowych nie wzrośnie przynajmniej dwukrotnie w systemie Publicznych Służb Zatrudnienia. Powinna ona wzrosnąć radykalnie. Oczywiście można myśleć o zewnętrznym kontraktowaniu usług zatrudnieniowych szeroko pojmowanych, w tym także doradztwa zawodowego. Polsce potrzebny jest taki komplementarny model wspólnego funkcjonowania PSZ i usług zatrudnieniowych, jakie one świadczą oraz usług zatrudnieniowych realizowanych na zewnątrz, kontraktowanych także z publicznych pieniędzy przy zachowaniu wszystkich wymogów przejrzystości kontraktowania, jakości i standardów usług. Tylko wtedy osiągniemy efekt skali, tylko wtedy będziemy mogli objąć działaniem 40% do 50% potrzebujących, a to dopiero przyniesie efekt w postaci radykalnego zmniejszenia się bezrobocia i wzrostu zatrudnienia.

Tylko wtedy zresztą, możemy sobie stawiać cele związane z tym, że różne narzędzia będziemy umiejętnie dopasowywali do różnych grup osób bezrobotnych. Inne jest poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, inaczej doradca zawodowy pracuje z kobietą wracającą na rynek pracy po 4 latach przerwy (około 800 tys. kobiet bezrobotnych w Polsce, nie ma żadnego doświadczenia zawodowego, albo staż pracy do 1 roku, czyli one właściwie wracając na rynek pracy kompletnie nie mają żadnych doświadczeń). Ktoś musi takim grupom uświadomić realny bilans kwalifikacji i kompetencji, ktoś musi z nimi pracować, aby ich powrót na rynek pracy był jak najbardziej skuteczny.

Wreszcie, doradztwo zawodowe jest ważnym elementem sekwencyjnego działania w pracy aktywizacyjnej. Nie możemy traktować każdej sprawy osobno: że jak bezrobotny przyjdzie do okienka i otrzyma zasiłek, to może go zaproszą do jakiegoś działania. Proces aktywizacji bezrobotnego powinien być ciągły. W różnych krajach opisuje się dla PSZ standardowe wymogi dotyczące warunków, w jakich powinny się odbywać zajęcia dla różnych grup bezrobotnych, jakie pomoce są potrzebne, aby oni poczuli się dobrze w grupie wsparcia, żeby spotkania z doradcą zawodowym nie były incydentalne, tylko odbywały się co najmniej 4 razy po 6 godzin w okresie co najmniej miesiąca czy półtora miesiąca itd.

O wypracowanie i stosowanie takich standardowych wymogów musimy się upominać. O tym, że doradztwo jest potrzebne oraz że odgrywa istotną rolę już wiemy. Ale jak to ma działać, jakie są potrzebne nakłady na doradztwo karierowe? Mówimy o nakładach na roboty publiczne – to narzędzie zmienia postawę części bezrobotnych, ale nie jest specjalnie efektywne w przywracaniu do pracy (efektywność zatrudnieniowa robót publicznych – wynosi 29%). Ale czy wiemy, jakie mamy i jakie powinniśmy mieć nakłady na doradztwo? A gdyby je dziesięciokrotnie powiększyć? I tak pewnie byłyby niższe ileś razy od nakładów na roboty publiczne. Gdybyśmy zmierzili efektywność dobrego i szerokiego działania doradców, to okazałoby się, że przynoszą one więcej efektów niż nakłady na roboty publiczne. Chodzi o efekt długotrwały dla bezrobotnego, dla jego pozycji na rynku pracy, dla jego ludzkiego samopoczucia wreszcie, nie tylko o interes samorządu.

Dodatkowo, ogromna może być rola doradców zawodowych w procesach integracji społecznej. Jeśli chcemy, żeby ludzie nie brali zasiłku, tylko żeby wracali do pracy, jeśli chcemy budować kontrakty socjalne, to pracownik socjalny musi z kimś współpracować. Kto jest najlepszym partnerem, zanim będzie to pośrednik pracy (a przy osobach wycofanych, nieaktywnych dużo czasu upłynie zanim do działania wejdzie pośrednik), właśnie – doradca zawodowy. Pozostaje jeszcze kwestia „nie jednorazowości porad” i zapewnienia sekwencyjnego oddziaływania.

Jeśli spojrzeć na efektywność Aktywnej Polityki Rynku Pracy, to efekt zatrudnieniowy jest mierzony w sposób prawidłowy przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, tzn. jako liczbę osób, które po ukończeniu udziału w jakichś programach, znalazły zatrudnienie – przeciętnie jest to wskaźnik na poziomie 47% (właśnie roboty publiczne – 29%). Jednakże w Polsce ok. 10% do 15% osób rozpoczynających udział w programach aktywizujących – nie kończy ich i dlatego ten realny efekt zatrudnieniowy znacznie się obniża (wtedy wskaźnik ten średnio dla wszystkich form aktywizacji wynosi – 42%). Pytanie jest więc takie – tyle osób nie kończy udziału w programach aktywizacyjnych, bo są leniwi, nie kończy – bo nikt z nimi nie pracuje w trakcie, żeby pokazywać, jak to jest ważne? Możliwa jest hipoteza, że to jest związane z faktem źle przeprowadzonego doboru, gdyż nie było doradcy zawodowego w odpowiednim momencie. Jest tu wiele do poprawy, do zwiększenia efektywności oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy.

Potencjalny wpływ rozwoju poradnictwa zawodowego na polski rynek pracy jest zatem związany z:

- 1) lepszym wyborem ścieżki edukacyjnej i zawodu dostosowanego do potrzeb rynku pracy (wspominałem o zawodach technicznych),
- 2) lepszą stymulacją uczenia się przez całe życie, zmian zawodowych i świadomego wzmocnienia pozycji na rynku pracy – prowadzoną w jakiejś mierze samodzielnie przez pracownika, który w szkole dowiedział się, co to znaczy zarządzanie własną karierą zawodową, ale wspierane przez doradztwo karierowe,
- 3) większymi szansami na uzupełnienie kompetencji w okresie zbliżania się do 50 roku życia. Jestem wielkim zwolennikiem rozwiązania, żeby część pieniędzy z środków unijnych na lata 2007–2013 przeznaczyć dla osób między 45 a 50 rokiem życia, żeby każda z nich miała możliwość wzmocnienia swoich kompetencji, bo tylko wtedy poprawimy ich szanse na to, żeby dalej pracowali i zwiększymy ich wiarę we własne siły oraz chęć pracodawców, żeby ich dalej zatrudniali,
- 4) większą efektywnością Aktywnej Polityki Rynku Pracy dzięki lepszemu poradnictwu, dopasowywaniu narzędzi i adresatów, zmniejszaniu skali nie kończenia uczestnictwa w programach, a tym samym – większymi szansami na znalezienie zatrudnienia, większą efektywnością integracji społecznej.

#### **Krótkie wnioski:**

- Jak widzimy poradnictwo zawodowe w systemie szkolnym, na rynku pracy oraz w systemie służb zatrudnienia, to musimy je widzieć ze świadomością, że to są trzy odrębne pola, ale jedna grupa doradców zawodowych, potrzebna wymiennie w różnych rolach, także w rynkowo świadczonych usługach.
- Wreszcie – kluczowa rola standardów, procedur, jakości usług i ich efektywności.
- Ważny jest wpływ na adaptacyjność. Bez adaptacyjności polska gospodarka pozostanie w tyle. Ile byśmy autostrad nie zbudowali (co jest bardzo ważne), to może się okazać, że nie będzie to wystarczające dla rozwoju – są analizy pokazujące, jak na rozwój handlu czyli wymiany między krajami, niekiedy w większym stopniu, przy niektórych rodzajach towarów czy produktów, wpływ ma znajomość języków obcych, niż dostępność dróg. My żyjemy w XXI wieku, wiedza jest

naprawdę kluczem. To dlatego edukacja i doradztwo karierowe jest tak ważne.

- W Polsce jest olbrzymie zróżnicowanie między Polską Wschodnią, Polską B a zachodnią częścią naszego kraju. To tylko powinno nas stymulować do poprawienia sytuacji tych regionów, które są w gorszej sytuacji – i znów poradnictwo zawodowe, choć nie jest kluczowe, jest ważne.
- I wreszcie – w większej skali powinniśmy wykorzystywać technikę do unowocześniania poradnictwa. Jest bardzo ciekawy raport Sultany i Wattsa „Career Guidance in European Public Employment Services”, który pokazuje przykłady z różnych krajów – jak np. elektroniczna wielu działań może zwiększyć skalę i efektywność oddziaływania poradnictwa.
- I na koniec jedna rzecz – merytoryczne przywództwo w sprawach dotyczących jakiegoś obszaru polityki publicznej. Nie byłibyśmy dzisiaj w Polsce z myśleniem o poradnictwie zawodowym i o wielu różnych narzędziach ważnych dla efektywności polityki rynku pracy w tym miejscu, w jakim jesteśmy – gdyby nie lata żmudnej, cichej pracy Hanny Świątkiewicz-Zych, za co jej bardzo serdecznie dziękuję dedykując to wystąpienie i ten artykuł.

*Wojciech Kreft*

Ekspert ds. poradnictwa zawodowego

## **6. Rola poradnictwa zawodowego w procesie uczenia się przez całe życie**

### ***Definicje***

Niniejsze krótkie rozważania na temat roli poradnictwa zawodowego w procesie uczenia się przez całe życie proponuję zacząć od próby definicji obu pojęć.

Kształcenie ustawiczne nadal najlepiej chyba opisuje klasyczna definicja UNESCO<sup>7</sup>:

*Kształcenie ustawiczne to kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy.*

Ta prosta i jednoznaczna definicja, w naszym kraju zbyt często jest sprowadzana jedynie do krótkich epizodów uzupełniania kwalifikacji zawodowych. Tymczasem kształcenie ustawiczne jest dziś na świecie widziane bardzo szeroko i obejmuje całość aktywności związanych z uczeniem się – od przedszkola, aż do końca naszych dni życia. Zrealizowane w trakcie tzw. procesu lizbońskiego intensywne badania, działania, strategie i plany pokazują dziś bardzo wyraźnie i jednoznacznie, że kształcenie przez całe życie jest niezwykle ważnym elementem rozwoju kapitału ludzkiego krajów i społeczeństw, zaś odpowiednio istotną rolę musi w nim pełnić całozyciowe doradztwo kariery<sup>8</sup> (w dalszej części wystąpienia będę używał tradycyjnego w Polsce terminu „poradnictwo

---

<sup>7</sup> Przyjęta przez UNESCO – Nairobi 1976 i przywoływana również przez Strategię Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010 – MENiS 2003.

<sup>8</sup> [www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/expertgroup/thematic\\_projects.asp](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/thematic_projects.asp).



zawodowe”). Czym jest zatem nowoczesne poradnictwo zawodowe? Termin „poradnictwo zawodowe” odnosi się do:

Usług i czynności mających na celu asystowanie jednostkom w każdym wieku, będącym w dowolnym momencie swojego życia, w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu ich karierami.

Z tego typu usług można korzystać w szkołach, uczelniach wyższych, instytucjach szkoleniowych, w publicznych służbach zatrudnienia, w miejscu pracy, w instytucjach pozarządowych i prywatnych.

Czynności związane z poradnictwem kariery mogą mieć charakter pracy indywidualnej bądź grupowej, przeprowadzanej bezpośrednio z klientem lub na odległość (w tym – linie pomocy telefonicznej i serwisy internetowe).

Wspomniane czynności to: dostarczanie informacji edukacyjno-zawodowej, stosowanie narzędzi służących do oceny bądź samooceny, przeprowadzanie rozmów doradczych, edukacja na temat planowania kariery (rozwój samowiedzy, wiedzy na temat możliwości i szans zawodowych oraz umiejętności zarządzania własną karierą), organizowanie staży i praktyk zawodowych, realizacja programów nauki poszukiwania pracy, a także usług wspomagających płynne przejście (np. ze stanu bezrobocia w zatrudnienie, bądź ze szkoły do świata pracy).

### ***Tło europejskie***

Najszerze omówienie zagadnień związanych z rolą poradnictwa zawodowego w kształceniu przez całe życie znaleźć można w bardzo wartościowym opracowaniu wydanym w 2006 roku przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP) – „Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie – Stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych”.

Publikacja ta jest efektem pracy Grupy Ekspertów ds. Poradnictwa przez Całe Życie powołanej w grudniu 2002 roku przez Komisję Europejską w celu udoskonalenia formułowania polityki społecznej w zakresie poradnictwa zawodowego. Grupa składa się z 25 przedstawicieli reprezentujących ministerstwa właściwe do spraw edukacji i pracy, europejskich partnerów społecznych, europejskie stowarzyszenia konsumentów, rodziców i młodzież, podmioty o charakterze ogólnoeuropejskim (Europejska Fundacja ds. Szkolenia, CEDEFOP) oraz międzynarodowym (Między-

narodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego – IAEVG, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – OECD, Światowe Stowarzyszenie Publicznych Służb Zatrudnienia – WAPES).

Jednym z efektów prac tej Grupy jest opracowanie następujących europejskich narzędzi referencyjnych:

- wspólne cele i zasady świadczenia usług poradnictwa przez całe życie,
- wspólne punkty referencyjne (zasady, definicje, odnośniki) dla systemów zapewniania jakości w zakresie poradnictwa, przede wszystkim z perspektywy obywatela/użytkownika,
- najważniejsze cechy systemowego modelu poradnictwa przez całe życie.

Narzędzia te mają pomagać Państwom Członkowskim w usprawnianiu i unowocześnianiu swoich polityk, systemów i praktyk poprzez samoocenę oraz samodzielny rozwój świadczenia usług na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

### ***Cele poradnictwa zawodowego<sup>9</sup>***

Następujące cele poradnictwa zawodowego zostały wskazane w ww. opracowaniu:

- umożliwianie obywatelom planowania własnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych i kierowania nimi zgodnie z własnymi celami życiowymi, odnoszenia swoich kompetencji i zainteresowań do istniejących możliwości w zakresie edukacji, szkoleń, rynku pracy oraz samozatrudnienia, przyczyniając się w ten sposób do zwiększenia ich satysfakcji z życia i poczucia osobistego spełnienia,
- wspieranie instytucji edukacyjnych i szkoleniowych poprzez zwiększanie motywacji uczniów, studentów i uczestników szkoleń w taki sposób, aby brali na siebie odpowiedzialność za własne kształcenie oraz wyznaczali swoje własne cele do realizacji,
- wspieranie przedsiębiorstw i organizacji poprzez zwiększanie motywacji pracowników, poprawę ich zdolności do zatrudnienia oraz umiejętności adaptacji, aby potrafili korzystać z możliwości kształcenia się zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim,

---

<sup>9</sup> *Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie – Stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych*, Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP), 2006.

- dostarczanie osobom odpowiedzialnym za kształtowanie polityki ważnych narzędzi do realizacji szerokiego spektrum celów polityki publicznej,
- wspieranie gospodarki na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i ogólnoeuropejskim poprzez rozwój zawodowy pracowników oraz kształtowanie umiejętności przystosowania się do zmieniających się wymogów gospodarczych i uwarunkowań społecznych,
- wspomaganie kształtowania takiego społeczeństwa, w którym obywatele aktywnie przyczyniają się do jego społecznego, demokratycznego i trwałego rozwoju.

***Cele polityki Unii Europejskiej, do realizacji których przyczynia się poradnictwo zawodowe<sup>10</sup>***

Poradnictwo przez całe życie wspomaga osoby odpowiedzialne za kreowanie polityki w Europie w realizacji szeregu wspólnych celów politycznych:

- efektywne inwestycje w edukację i szkolenia poprzez zwiększanie wskaźników uczestnictwa oraz ukończenia edukacji i szkoleń dzięki lepszemu dopasowaniu zainteresowań oraz zdolności jednostek do istniejących możliwości kształcenia się,
- efektywność rynku pracy poprzez zwiększanie motywacji i wydajności pracy oraz wskaźników utrzymania zatrudnienia, zmniejszanie czasu poświęcanego na szukanie pracy i czasu pozostawania bez pracy, dzięki lepszemu dopasowywaniu indywidualnych kompetencji i predyspozycji do możliwości zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej, zwiększaniu świadomości obecnych i przyszłych rozwiązań w zakresie kształcenia i zatrudnienia oraz dzięki większej mobilności przestrzennej i zawodowej,
- kształcenie przez całe życie poprzez ułatwianie rozwoju osobistego oraz zwiększanie zdolności do zatrudnienia wszystkich obywateli poprzez systematyczne uczestnictwo w edukacji i szkoleniach, pomaganie obywatelom w umiejętnym poruszaniu się w coraz bardziej złożonym i powiązanim ze sobą spektrum ścieżek edukacyjnych, w określaniu swoich umiejętności o charakterze uniwersalnym oraz

---

<sup>10</sup> j.w.

formalnym uznawaniu doświadczeń zdobytych w ramach kształcenia nieformalnego i incydentalnego,

- zapobieganie wykluczeniu społecznemu poprzez wspomaganie edukacyjnej, społecznej i ekonomicznej integracji i reintegracji wszystkich obywateli i grup, w tym obywateli państw trzecich, zwłaszcza tych, którzy mają trudności w zdobywaniu i rozumieniu informacji o edukacji i zatrudnieniu, prowadzących do zwiększania integracji (inkluzji) społecznej i aktywnego życia obywatelskiego, a także zmniejszania cykli długoterminowego bezrobocia i ubóstwa,
- sprawiedliwość społeczna poprzez pomaganie obywatelom w przekraczaniu barier związanych z płcią, narodowością, wiekiem, niepełnosprawnością i pochodzeniem społecznym, a także barier instytucjonalnych utrudniających uczestnictwo w edukacji i zatrudnieniu,
- rozwój gospodarczy poprzez sprzyjanie zwiększaniu wskaźników zatrudnienia oraz rozwój siły roboczej zgodnie z potrzebami gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy.

***Rezolucja: Całżyciowe poradnictwo zawodowe w Europie – maj 2004 r.***

Bardzo ważnym potwierdzeniem ogromnej roli poradnictwa zawodowego dla rozwoju społeczeństw współczesnej Europy jest fakt uchwalenia przez Radę Unii Europejskiej w dniu 28 maja 2004 roku Rezolucji dotyczącej Całżyciowego poradnictwa zawodowego w Europie. Poradnictwo zawodowe traktowane jest w niej jako ważny instrument wspierający rozwój zawodowy jednostki poprzez kształcenie się przez całe życie. Nabywanie nowych kompetencji oraz elastyczność w dostosowywaniu się do zmian i mobilność zawodowa to warunki efektywnego funkcjonowania na dzisiejszym rynku pracy. Tekst rezolucji bardzo wyraźnie pokazuje ogromną rangę i znaczenie usług nowoczesnego poradnictwa kariery dla rozwoju zawodowego jednostki i całych społeczeństw. Jest to z pewnością najważniejszy dotychczas dokument dotyczący poradnictwa zawodowego wydany przez Unię Europejską.

Zgodnie z Rezolucją:

*„...wszyscy obywatele Europy powinni mieć dostęp do usług związanych z poradnictwem, informacją zawodową i planowaniem kariery, na każdym etapie swojego życia, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb jednostek i grup tzw. szczególnego ryzyka.”*

Jak podkreśla się na początku Rezolucji:

*„1. W kontekście konieczności kształcenia się przez całe życie, poradnictwo zawodowe odnosi się do grupy działań umożliwiających zidentyfikowanie umiejętności, kompetencji i zainteresowań obywateli w każdej grupie wiekowej i znajdujących się na dowolnym etapie życia. Poradnictwo zawodowe umożliwia podejmowanie trafnych decyzji zawodowych i edukacyjnych oraz zarządzanie własną ścieżką życiową w trakcie nauki, pracy i w innych sytuacjach wpływających na rozwój bądź wykorzystanie wspomnianych zdolności i kompetencji.*

*2. Zapewnienie usług poradnictwa zawodowego w systemie edukacji i kształcenia zawodowego, a w szczególności w szkołach (lub podczas innej nauki na poziomie szkolnym), odgrywa zasadniczą rolę w zagwarantowaniu, że podjęte przez młodzież decyzje dotyczące edukacji i planowania kariery zawodowej nie będą przypadkowe. Usługi poradnictwa zawodowego zapewniają im właściwe wsparcie umiejętności efektywnego samodzielnego zarządzania ścieżkami swojej edukacji i kariery. Dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych poradnictwo zawodowe stanowi także kluczowy instrument poprawiający jakość i proces nauczania.”*

Jak wynika z Rezolucji (a jej konkluzje oparte są na doświadczeniach 37 krajów świata) – to właśnie szkoła powinna przygotowywać młodzież do trudnego okresu przejścia ze świata edukacji na rynek pracy. To szkoła powinna dać szansę naszej młodzieży – przekazać jej wiedzę i umiejętności, bez których nie sposób radzić sobie na rynku pracy. Tymczasem realia w naszym kraju pokazują skomplikowaną sytuację młodych ludzi (szczególnie absolwentów szkół), polegającą na doświadczaniu wielu trudności w znalezieniu się na rynku pracy. Niedostosowane do rynku pracy zasoby ludzkie, niekorzystne czynniki wynikające m.in. z procesów demograficznych (wyż demograficzny), coroczny „wypływ” coraz większej ilości nowych absolwentów, nieproporcjonalny do liczby tworzonych lub zwalnianych miejsc pracy, powodują że wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi jest bardzo wysoki i z roku na rok wciąż wzrasta. Brak możliwości zatrudnienia to dla młodzieży kończącej szkoły początek problemów i trudności, którym towarzyszą: zniechęcenie, brak wiary w siebie, niska samoocena. Nawarstwiająca się z upływem czasu trudności w znalezieniu pracy prowadzą więc często do społecznych patologii, nad-

używania alkoholu, pasywności, co w konsekwencji skutkuje społecznym ubóstwem, demoralizacją i wzrostem przestępstw.

Co zatem zmieni Rezolucja w naszym kraju? Bardzo wiele, albo ... nic.

Jak na razie niestety drugi wariant wydaje się być bardziej prawdopodobny – pomimo upływu dwóch lat od momentu podpisania Rezolucji przez naszego Ministra Edukacji nie uczyniono nic w kierunku podjęcia działań będących konsekwencją tego aktu. Na stronach Ministerstwa Edukacji Narodowej na próżno szukać choćby małej adnotacji o Rezolucji dotyczącej *Całozyciowego poradnictwa zawodowego w Europie*, nie wspominając już o jej tłumaczeniu bądź planach ministerstwa związanych z jej wdrażaniem w Polsce...

Każdy ojciec i każda matka pragną szczęścia swojego dziecka – to oczywisty truizm. Jednakże zbyt często, zapatrzeni w materialne cele, zapominamy o kształtowaniu osobowości naszych dzieci, o rozmowach o sensie życia, celu istnienia, wartościach. Czy zastanawiamy się nad tym, w jaki sposób dziecko widzi świat, jaką rolę przyjmuje dla siebie, jak widzi swoje perspektywy i szanse w przyszłości? Jak ocenia samego siebie, jakie ma predyspozycje, zdolności, co stanowi jego mocne strony? Czy wiemy, kim będzie nasze dziecko, jaki wybierze zawód, czy potrafiemy mu w tym pomóc, czy posiadamy informacje o rynku pracy, trendach, tendencjach, prognozach? Niestety większość ze współczesnych rodziców nie ma żadnej wiedzy na ten temat. Jedynym właściwym rozwiązaniem, jakie proponuje tu Rezolucja, jest stworzenie systemu profesjonalnych usług poradnictwa zawodowego.

Termin „poradnictwo zawodowe” nie oznacza dziś już tylko pomocy innym w zakresie rozwoju kariery zawodowej. Jest dużo więcej ważnych działań w tej sferze – są to m.in. tworzenie i przekazywanie informacji zawodowej, tworzenie specjalistycznych metod i narzędzi, doskonalenie umiejętności w zakresie znajdowania pracy, pisania życiorysu, nabywanie umiejętności interpersonalnych oraz kompetencji związanych z zarządzaniem własną karierą. Wszystkie te elementy są istotne. Dopiero pełne ich uwzględnienie może być podstawą do właściwego planowania oddziaływania na rozwój młodzieży.

W naszym kraju poradnictwo zawodowe znajduje się w bardzo trudnym momencie rozwojowym. Z jednej strony bowiem wiele zostało w ostatnich latach uczynione. To, co mamy dzisiaj, jest zdecydowanie

inne niż zasoby – powiedzmy – 15 lat temu, gdy jedynym narzędziem pracy doradcy była czysta kartka papieru, ołówek i... intuicja. Jednakże fakt, iż nadrobiliśmy kilkudziesięcioletnie opóźnienia, nie upoważnia nas do spoczęcia na laurach. W tej dziedzinie zaniechanie rozwoju oznacza stagnację i niepowetowane straty. Jeśli nie będziemy intensywnie kontynuować naszych starań o rozwój w dziedzinie poradnictwa i informacji zawodowej, jeśli nie skoordynujemy i nie wykorzystamy zwielokrotnionej mocy wspólnych działań, utracimy szansę na pełnię wsparcia naszych zasobów ludzkich.

### ***Podsumowanie***

Ogromnie ważna rola całościowego poradnictwa zawodowego w ogólnym procesie kształcenia się przez całe życie nie podlega dziś już najmniejszej wątpliwości. Zebrano dostateczną liczbę dowodów, faktów, badań i analiz, aby potwierdzić ogromne znaczenie poradnictwa zawodowego dla rozwoju jednostek i całych społeczeństw.

Można bardzo precyzyjnie sporządzić i wyliczyć bilans zysków i strat, obrazując oba warianty – zaniechania dalszego rozwoju poradnictwa lub też tworzenia nowych elementów całościowego poradnictwa zawodowego, takich jak np. System Informacji Zawodowej. Szczególnie w aspekcie wejścia Polski do Unii Europejskiej wydaje się, że nasze obawy nie są przesadzone i w tym zakresie niezbędna jest szybka i konkretna reakcja!

Skoro mamy być istotną częścią zintegrowanej, nowoczesnej Europy (na razie w dwa lata po akcesji dopiero idziemy w tym kierunku), to przygotujmy do tego nasze zasoby ludzkie. Tak naprawdę nie jest ważne, ile lat będą trwały różne okresy przejściowe (np. w dostępie do rynków pracy) – ważne jest, aby nasi doradcy zawodowi, nasze instytucje rynku pracy i co najważniejsze – nasze „zasoby ludzkie” były do integracji rynków pracy przygotowane! Proces przygotowania do pełnej integracji rynku pracy to przecież nie kwestia jednorazowej akcji informacyjnej, lecz lata intensywnej pracy!

Jeśli zatem istnieją rozwiązania, które choć w części mogą zmienić bezwzględność statystyk i zwiększyć szanse obywateli naszego kraju na stworzenie swoich indywidualnych ścieżek kariery, optymalnie do potencjalnych możliwości oraz warunków rynku pracy – to warto chyba uczynić wszystko, aby z nich skorzystać. Cicha akceptacja powszechnej

migracji bardzo wartościowej części naszych zasobów ludzkich nie może być jedynym sposobem na bezrobocie i poprawę sytuacji na rynku pracy.

Pewne konkretne rozwiązania wskazuje nam właśnie Rezolucja. Jednakże tylko wskazuje lecz nie nakłada obowiązku, przymusu na nasz rząd, samorzady itd. Tak więc w konsekwencji to od nas samych – od rodziców, nauczycieli, doradców zawodowych, samorządowców, posłów, ministrów i innych decydentów – zależy będzie, czy wykorzystamy te wskazówki, czy będziemy umieli stworzyć w naszym kraju nowoczesny system usług całonocnego poradnictwa zawodowego.

Pragniemy nowej, silnej Polski jako pełnego uczestnika i ważnego partnera w Unii Europejskiej. Pamiętajmy, że to my doprowadziliśmy do członkostwa w Unii Europejskiej i stawiamy w niej pierwsze kroki, natomiast pełny udział i współtworzenie jej obrazu realizować będą nasze dzieci!

Ponieważ nie pora już na półśrodki, rozwiązania tymczasowe i prowizoryczne, należy dążyć do budowy kompleksowego i powszechnego systemu udostępniania dla maksymalnie dużej części obywateli naszego kraju nowoczesnej informacji i usług poradnictwa zawodowego.

### **Przykład dobrej praktyki – Standard Matrix (Wielka Brytania)**

Bardzo dobrym rozwiązaniem ustanawiającym wysoki poziom usług poradnictwa zawodowego jest przyjęcie i wdrożenie standardów. Jako przykład na zakończenie naszych rozważań możemy tu podać bardzo aktualne rozwiązanie brytyjskie.

Standard Matrix jest brytyjskim ogólnokrajowym standardem jakości dla usług informacji i poradnictwa zawodowego. Jest on ukierunkowany na utrzymywanie jak najwyższego poziomu jakości usług i ich efektywności. Matrix jest najnowszym i najszybciej rozwijającym się standardem dotyczącym usług informacji i poradnictwa zawodowego w Europie. Jego dużą zaletą jest niezwykle przejrzyste skonstruowany model oceny usług.

Przestrzeganie tego standardu jest dobrowolną decyzją instytucji, która występuje o jego przyznanie. Otrzymanie Standardu Matrix oparte jest o ściśle określony proces akredytacji. Pomimo, iż sam proces akredytacji (realizowany przez niezależną, niepubliczną agencję) jest płatny i dość złożony, w ciągu zaledwie niecałych czterech lat funkcjonowania Standardu Matrix pozwolenie na używanie jego logo (jako znaku najwyż-



szej jakości usług) uzyskało już ponad 1600 instytucji i organizacji w Wielkiej Brytanii!

Tak duża popularność Standardu Matrix z pewnością bierze się również stąd, iż jego posiadanie jest warunkiem skorzystania z pomocy publicznej – dotacji, grantów finansowanych przez państwo brytyjskie. Dzięki temu instytucje rządowe zyskały pewność, iż środki przeznaczone na usługi informacji i poradnictwa zawodowego trafiają w „najlepsze ręce” i są wykorzystywane maksymalnie efektywnie oraz świadczone z najlepszą jakością. Z drugiej strony, dzięki gwarancji jakości jaką daje Matrix, dużemu uproszczeniu mogły ulec same procedury przyznawania dofinansowania publicznego. Zamiast szeregu wymagań odnośnie wykonawcy w specyfikacji zamówienia wystarczy napisać, iż musi on posiadać certyfikat Matrix. Takie rozwiązanie znacznie usprawnia przyznawanie środków publicznych i jest bardzo korzystne z punktu widzenia osób zarządzających i realizujących politykę państwa.

*Prof. dr hab. Augustyn Bańka*

Instytut Psychologii

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza

w Poznaniu

## **7. Kompetencje doradców zawodowych w realizacji usług poradnictwa transnarodowego**

### **1. Definicja poradnictwa transnarodowego**

Poradnictwo transnarodowe (*transnational counseling*) (PT) jest formą poradnictwa ukierunkowanego na wspomaganie i promowanie karieryzmu (*careerism*) w skali europejskiej i globalnej (Neault, 2005). Możemy wyróżnić dwa podejścia do poradnictwa transnarodowego. Pierwsze podejście (starsze), można nazwać podejściem reaktywnym, spowodowanym migracją transnarodową w ramach Unii Europejskiej (Schmidke, 2001). W tym podejściu głównym celem poradnictwa transnarodowego jest przeciwdziałanie zagrożeniom a zarazem dążenie do zabezpieczenia tzw. reżimów „obywatelstwa europejskiego” poprzez asymilację migrantów. Ten rodzaj PT jest prostym przedłużeniem powstałej w USA idei poradnictwa multikulturowego (*multicultural counseling*). Drugie podejście do poradnictwa transnarodowego można nazwać podejściem aktywnym. Polega ono na działaniach o charakterze prewencji, interwencji oraz promocji, wyprzedzających procesy migracyjne i związane z nimi negatywne skutki. Ten drugi model zbliżony jest do marketingu kadrowego i mieści się w nurcie integracji politycznej Europy, w ramach której poszukuje się syntetycznej tożsamości europejskiej. Przyjmując tę perspektywę, poradnictwo transnarodowe jest pewną formą idealizmu politycznego, poszukującego nowej lepszej formy transnarodowej organizacji politycznej ponad granicami państw oraz szukaniem korzyści z transnarodyzacji.

## 2. Źródła poradnictwa transnarodowego

Europejski kontekst rozwoju poradnictwa transnarodowego

Termin „poradnictwo transnarodowe” pojawił się po raz pierwszy w Europie w kontekście poradnictwa zawodowego jako „*transnational career/vocational guidance*” (Plant, 1990, 1993) w odpowiedzi na nowe cele polityczne jednolitego rynku europejskiego. Najprościej ujmując, transnarodowe poradnictwo zawodowe (TPZ) jest ideą międzynarodowej kooperacji między narodowymi systemami usług doradczych i praktykującymi doradcami. Idea europejskiego jednolitego rynku gospodarczego przełożyła się z początkiem lat 90 na nowy cel polityczny, jakim jest rozwój ekonomiczny poprzez wzrost mobilności kapitału, dóbr, usług oraz ludzi. Powstała w związku z tym idea adaptacji narodowo zorientowanych usług doradczych do nowej transnarodowej, tj. europejskiej wizji przepływów zasobów siły roboczej i jednoczenia się rynków edukacyjnych. Europeizacja narodowo zorientowanych programów i usług doradczych została pomyślana jako program przygotowania mieszkańców Europy do wymagań: większej adaptabilności, elastyczności i transferabilności na zjednoczonym rynku pracy.

Początkowo idea transnarodowej koordynacji usług doradczych objęła jedynie 12 krajów wspólnoty, dzisiaj obejmuje już 27 krajów, w tym Polskę. TPZ jako kooperacja systemów doradczych zostało przewidziane dla jednej kategorii beneficjentów, tj. obywateli krajów członkowskich Unii Europejskiej. W tym kontekście podkreślane jest jedynie to, że migranci z innych krajów będą jedynie beneficjentami pośrednimi transnarodowego koordynowania usług doradczych. Transnarodalizacja poradnictwa stawiająca sobie za cel facylitację mobilności edukacyjnej i zawodowej poprzez zwiększenie dostępności do rzetelnej informacji o charakterze ogólnoeuropejskim, jak i informacji niezbędnej dla bezpiecznej i satysfakcjonującej pracy za granicą, przewiduje integrację transnarodowego poradnictwa zawodowego na wielu poziomach. Pierwszym i najprostszym jest poziom komunikacji, czyli wymiany informacji i wzajemnego zrozumienia. Drugi poziom to poziom kooperacji, zakładający współpracę między służbami doradczymi. Trzeci poziom to koordynacja procedur działania między służbami doradczymi. Czwarty poziom to wzajemna wymiana kadr i współpraca transgraniczna. Piąty poziom to całkowite ujednoczenie i zsynchronizowanie procedur działania narodowych usług doradczych.

### Polski kontekst poradnictwa transnarodowego

Nieco inne są źródła zainteresowania poradnictwem transnarodowym w Polsce (por. Bańka, 2004c). Polska tradycyjnie należy do krajów emigracyjnych (*emigration countries*), a obecnie jest państwem o najwyższym współczynniku migracji transnarodowej. Z polskiej perspektywy problem PT sprowadza się do perspektywy narodowej, tzn. zabezpieczenia żywotnych interesów obywateli Polski i dobrego imienia państwa narodowego. Patrząc na problem PT z perspektywy narodowej można powiedzieć, że jest to specyficzna forma marketingu narodowego, która oczywiście nie sprowadza się do strategii reklamowych towarów. W perspektywie narodowej, PT jest elementem szerszej strategii promocji wizerunku kraju oraz wizerunku Polaka poza granicami kraju. Tak, jak poradnictwo transnarodowe jest przejawem pewnego rodzaju idealizmu politycznego na arenie międzynarodowej (w szczególności europejskiej), tak na arenie krajowej PT jest pewną formą „realizmu narodowego” wprzęgniętą w walkę z nierównościami i biedą w skali globalnej, ale widzianą z perspektywy oddolnej, tj. solidarności obywatelskiej. Chociaż PT może być widziane w kontekście szlachetnego idealizmu, to jednak idealizmu nie oderwanego od realizmu, jakim jest stała cyrkulacja transgraniczna ponad 2 milionów Polaków.

### 3. Aktualne cele Poradnictwa Transnarodowego

Pierwszym celem PT jest udzielanie obywatelom zorientowanym na karierę międzynarodową pomocy doraźnej i profilaktycznej w wytworzeniu sobie samokrytycyzmu, co do zdolności radzenia sobie w otwartym świecie. Jednostka rodząc się we wspólnocie narodowej otrzymuje tożsamość zbiorową jako coś danego, według czego należy działać i postępować. Tożsamość jako rzeczywistość dana prowadzi do odtwarzania społecznie zaprogramowanego losu, przeciwko czemu ludzie, szczególnie młodzi, buntują się zwracając się ku rzeczywistości będącej tylko mirażem. Jednostka chce i może być podmiotem wyboru i konstruowania własnego losu. Ale konstruowanie tego losu nie dla każdego kończy się sukcesem. Poradnictwo transnarodowe ma kompensować braki refleksyjnego doświadczania świata i prowadzić do innego, tj. zgodnego z realiami pojmowania zewnętrznego świata.

Drugim celem PT jest interwencyjna i prewencyjna pomoc wyjeżdżającym za granicę w przewycięzaniu problemów związanych ze stygmatyzowaniem migrantów. Migracja za granicę prowadzi do zadekretowania tożsamości jednostki przez obywateli kraju goszczącego. Przekraczanie granic narodowych jest przekraczaniem przynależności kategoryjnej wbrew własnej woli. Wyjazd za granicę jest wolnym wyborem, ale wraz z przekroczeniem granicy jest też popadnięciem w sytuację o bardzo ograniczonych wyborach. Poradnictwo transnacyjne ma w tym przypadku pomagać w dwóch kwestiach. Przygotowywać do działania ponad podziałami i przygotowywać do umiejętnego zmieniania się w sensie wyboru własnej tożsamości wraz ze zmieniającą się sytuacją wskutek zmiany schematów spostrzegania przez innych.

Trzecim celem poradnictwa transnacyjnego jest udzielanie obywatelom pomocy w zakresie wyrabiania sobie zmysłu krytycznego, co do własnej tożsamości związanej z tradycją i nowym miejscem życia za granicą, nowymi związanymi z nimi kontekstami życia społecznego i nowymi wymaganiami. Znakomita większość Polaków nie emigruje dzisiaj na stałe, ale wyjeżdża, by wrócić. Udany powrót możliwy jest wtedy, gdy przygotowany jest wyjazd. Zadaniem transnacyjnego poradnictwa jest wspomaganie integracji osobowości wskutek rozbicia tożsamości choćby przez podwójną, a nawet wielokrotną lojalność.

Czwartym celem zorganizowanego poradnictwa transnacyjnego jest wspomaganie ludzi wyjeżdżających w wytwarzaniu sobie zdolności do odwracalnej integracji z krajem gościnnym, poprzez tymczasowy kompromis między systemami wartości indywidualnych i narodowych z systemami wartości kraju gościnnego. W tym celu mieści się promowanie partycypacji w stowarzyszeniach poza granicami kraju, w życiu obywateli kraju gościnnego a nie tylko w życiu własnych wspólnot, takich jak np. wspólnota religijna. Migracja transnacyjna na dużą skalę wymaga przygotowywania wyjeżdżających do umiejętności przystosowywania się w kraju goszczącym, do wychodzenia naprzeciw oczekiwaniom, a nawet żądaniom, prezentowania wzorów zachowań takich, jakie reprezentuje ludność miejscowa. Asymilacja poznawcza w kraju gościnnym stwarza lepsze warunki dla elastycznych powrotów do kraju. Przygotowanie do życia w świecie wielokulturowym, w którym jednak nie ma demokratycznego „pluralizmu kulturowego” (decydujący głos ma ludność miejscowa) pozwala dzięki wyjazdowi skorzystać nie tylko pod

względem np. ekonomicznym, ale również w postaci kapitału mobilności (mobility capital). W tym kontekście przez kapitał mobilności rozumie się całokształt nabytych przez jednostkę doświadczeń kulturowych oraz w zakresie stylu życia, pozwalających na twórcze i bardziej efektywne radzenie sobie w nowych środowiskach i sytuacjach.

Czwartym celem jest pomoc w diagnozie i ocenie własnego potencjału z punktu widzenia kariery międzynarodowej. Efektem końcowym PT jest „selekcja” osób, które najwyraźniej nie nadają się do życia w świecie otwartym. Ponieważ nikt nikomu nie może zabronić podróżowania, selekcja ma jedynie charakter perswazyjny i uświadamiający.

Piątym celem PT jest dostarczanie rzetelnych informacji zawodowych dotyczących międzynarodowych rynków pracy oraz dotyczących możliwości edukacyjnych na arenie międzynarodowej.

Szóstym celem PT jest objęcie opieką obywateli, którzy pracując za granicą popadli, z różnych powodów w różnego rodzaju tarapaty, poprzez wykorzystanie kooperacyjnych sieci powiązań z innymi narodowymi i państwowymi, publicznymi i prywatnymi agencjami świadzącymi usługi doradcze na rynku pracy.

#### **4. Kompetencje doradcze w poradnictwie transnarodowym z perspektywy narodowych ram etycznych**

Osiągnięcia integracyjne narodowych usług doradczych na poziomie transnarodowym są na razie mocno ograniczone. Można jedynie mówić o fragmentach lub wycinkowych działaniach integracyjnych na każdym z poziomów. Przyczyny tego stanu rzeczy są zasadniczo dwie. Pierwsza to ograniczone możliwości wychodzenia narodowych systemów poradnictwa poza granice kraju. Wprawdzie ludzie mają łatwość przekraczania granic państwowych, ale instytucje i służby narodowe działające w ramach państwa takiej łatwości nie posiadają. Wiarygodność i reputacja usług w zakresie doradztwa zawodowego kształtowała się od początku na bazie narodu i państwa. Jedyнным naprawdę realnym osiągnięciem integracyjnym transnarodowego poradnictwa zawodowego jest system „eurodoradztwa” (Euroguidance), ale dzięki temu, że jest to system współpracy w sieci komputerowej nie wymagającej przekraczania granic.

Drugi powód ograniczonych postępów transnarodowej integracji jest niekompatybilność kadr i systemów ich szkoleń. Zrozumienie tego deficytu było motywem opracowania, przy wsparciu Wspólnot Europej-

skich (Bańka, Ertelt, 2004), programu kształcenia doradców w zakresie transnarodowego poradnictwa zawodowego. Program kształcenia podyplomowego w zakresie transnarodowego poradnictwa zawodowego koncentruje się na kontekstach międzykulturowych, ponieważ w europejskiej tj. ponadnarodowej edukacji czy praktyce zawodowej, wszystkie codzienne działania prowadzone są przez uczestników wywodzących się co najmniej z dwóch lub więcej kultur. Z tej perspektywy eurodoradcy mogą być wiodącymi podmiotami w promocji społecznego zrozumienia dla różnorodności narodowych, dla afirmacji i uznania wielokulturowości jako antidotum na niszczące skutki uprzedzeń, stereotypizacji i dyskryminacji ze strony jednostek, instytucji i różnych grup społecznych zorientowanych ksenofobicznie.

### ***Stara i nowa funkcja ochronna państwa w stosunku do swoich obywateli przebywających za granicą***

Żyjemy w czasach, gdy poddawana jest zasadniczej rewizji definicja powinności państwa w kontekście transnarodalizacji. Obok „globalnej polityki narodów”, jaką stara się realizować m.in. Unia Europejska, obecnie daje się zaobserwować zarówno różnicowanie jak i podobieństwa w zakresie polityki państw w stosunku do własnych obywateli. „Nowa polityka” jest szczególnie widoczna wśród tzw. państw wysyłających migrantów. Zmiany te obejmują z jednej strony nowe normy międzynarodowe dotyczące migracji, jak też nowe podejścia do polityki, polegające na redefinicji roli państwa, realizowanej poza jego granicami terytorialnymi i w konsekwencji na rekonfiguracji tradycyjnego rozumienia suwerenności, narodu i obywatelstwa. Naród i obywatelstwo nie ogranicza się do granic terytorialnych i jest to już standardem akceptowanym m.in. w organizowaniu punktów wyborczych na terytorium innych państw.

Nowe role państwa w repertuarze polityki państwowej to:

- 1 – rozszerzenie narodowej polityki państwa poza jego granice na obszary nie związane wyłącznie z tradycyjnie pojętą emigracją,
- 2 – rozszerzenie polityki państwa na powroty do kraju w formie nie tylko stałej repatriacji, ale także czasowej repatriacji,
- 3 – rozszerzenie polityki narodowej na obszary związane z nowymi arenami: jak problem łączności ze społecznościami transmigrantów, społecznościami o podwójnym obywatelstwie, społecznościami, których podstawą identyfikacji obywatelskiej jest poczucie jednoczesności.

W tym ostatnim przypadku chodzi o typ migrantów transnarodowych tj. prowadzących podwójne życie zarówno w znaczeniu tych, którzy stale wyjeżdżają i wracają, jak i tych, którzy zostają w kraju (rodzina, małżonkowie).

Problem poradnictwa transnarodowego w odniesieniu do kwestii funkcjonowania zawodowego dotyczy tego, jak państwo może rozszerzać swoje podstawowe funkcje polityki społecznej w zakresie poradnictwa poza obszar swoich granic terytorialnych. Kwestia poradnictwa poszerzonego na arenę transnarodową dotyczy już nie tylko emigrantów rekrutujących się spośród elit chcących partycypować w życiu kraju pochodzenia, ale także przeciętnych transmigrantów, migrantów wywodzących się z klas średnich (*middle class migrants* – Scott, 2006). W tym kontekście PT jako element państwowej polityki społecznej wykraczającej poza granice terytorialne kraju wpisuje się w nową strategię świadczenia usług dla szerokich grup obywateli zdanych na czasowe funkcjonowanie poza granicami i częste transnarodowe przemieszczenia przestrzenne. Inaczej mówiąc, postępująca globalizacja, chociaż prowadzi do tego, co jest określane mianem „obywatelstwa post-narodowego” (*post-national citizenship*), to jednak nie oznacza odcinania się migrantów od korzeni i chęci partycypacji w życiu kraju na rzecz poddawania się normom instytucji oraz podmiotów międzynarodowych.

Oczekiwania „przeciętnych transmigrantów” są wręcz przeciwne i są zbieżne z nowym pojęciem suwerenności państwowej, w ramach której mieści się rola państwa odgrywającego główną rolę – wraz z innymi podmiotami państwa obywatelskiego, instytucjami religijnymi i politycznymi – w kreowaniu i wzmacnianiu zaangażowania transnarodowego. W myśl tej zasady obywatelem państwa, wraz ze wszystkimi obowiązkami i przywilejami, nie przestaje się być przez fakt opuszczenia granic państwowych. W kontekście nowej koncepcji suwerenności, obowiązki państwa wobec obywateli zaczynają się przed opuszczeniem przez nich granic kraju i trwają cały czas pobytu poza granicami i polegają m.in. na podtrzymywaniu świadomości narodowej. Jak zauważa W. Odojewski w eseju pt. Świadomość historyczna (Odra, 1998, nr 4) „...narod, który pozwala sobie na zanik świadomości historycznej (narodowej) (...) roztopia się jako etniczna masa wśród innych nacji, ginie (...) zapewniam, bo znam Europę Zachodnią, Polska jako etniczna wielomilionowa masa pozbawiona charakterystycznych wyróżniających ją mocno cech historycznych i kulturalnych nikogo tam nie interesuje”.



Poradnictwo transnacyjne w tym kontekście wpisuje się w nową definicję suwerenności i rolę państwa określaną mianem „polityki narodowej” (homeland policy). Polega ona na tym, że państwo facylituje więzi migrantów z krajem i umożliwia im powrót lub powroty, oraz uprawia „globalną politykę narodową” (global nation policy – Smith, 1991). W pierwszym przypadku jest to polityka poszerzonej protekcji dla własnych obywateli jako pracowników gościnnych. W drugim – opieka państwa rozszerza się na grupy długotrwale osiedlone, żyjące w społecznościach tradycyjnie określanych mianem diaspory, chociaż współcześnie mogą to być społeczności transnacyjne (*transnational communities*). PT jako poszerzenie funkcji poradnictwa narodowego na obszary obywatelstwa wykraczającego poza granice terytorialne państwa, jest jego delokalizacją łączącą transnacionalizację i asymilację jako komplementarne a nie przeciwstawne procesy.

***Kompetencje PT w kontekście funkcji państwa narodowego w ochronie przed etnicznością i rasizacją własnych obywateli w przestrzeni transnacyjnej***

Ewolucja procesów transnacionalizacji prowadzi obok zjawisk pozytywnych także do odnawiania się starych negatywnych zjawisk, takich jak nacjonalizm, etniczność i rasizacja (Faits, 1995). Chociaż źródła tych zjawisk w Europie Zachodniej i w USA są złożone, to jednak najważniejszą ich przyczyną jest załamanie się polityki godzenia protekcji rodzimych pracowników na rynku pracy z humanitarnymi zobowiązaniami wobec innych migrantów. W rezultacie wzmocnieniu ulegają trendy nacjonalistyczno-populistyczne. Nawet polityka Unii Europejskiej tworząca, wydawać by się mogło, trwałe i skuteczne ramy instytucjonalne dla rozwoju transnacyjnej przestrzeni, zawodzi nawet w ramach tzw. „starej Unii” opartej na konwencji z Maastricht.

Otwarcie wewnętrznych granic zjednoczonej Europy oraz prawne i polityczne usankcjonowanie wspólnej transnacyjnej przestrzeni społecznej i ekonomicznej tak naprawdę nie likwiduje granic, ponieważ one dalej istnieją w umysłach ludzi jak np. granica niemiecko-holenderska. A więc niezależnie od tego, iż w sferze politycznej drzwi między państwami pozostają szeroko otwarte, to „drzwi wyimaginowane” nadal pozostają zamknięte, w szczególności w przestrzeni mentalnej. Problem w transnacyjnej migracji, to problem stałej konfrontacji psychicznej

„my” kontra „inni”. W rezultacie, w takiej sytuacji zawsze i nieuchronnie pojawiają się uprzedzenia i stereotypy, które z poziomu lokalnego przenoszą się na poziom państwowy, prowadząc właśnie do wtórnej etnicyzacji i rasizacji przestrzeni transnacionalnej.

A zatem tam, gdzie pojawia się myślenie w kategoriach „my” versus „oni” powstaje potrzeba profilaktycznego działania państwa m.in. w formie poradnictwa transnacionalnego dotyczącego tego, jak przygotować się do prawdopodobnych, znanych lub koniecznych „niewygód” funkcjonowania na obczyźnie.

##### **5. Kompetencje ogólne i specyficzne w poradnictwie transnacionalnym z punktu widzenia indywidualnej etyki i odpowiedzialności moralnej**

Idea poradnictwa transnacionalnego dla własnych obywateli jest to idea niesienia pomocy ludziom, którzy wyjeżdżają za granicę, by wrócić. Ludzie migrując za granicę najczęściej wmawiają sobie, że wyjeżdżając rozwiążą sobie wszystkie problemy życiowe. Migracja transnacionalna stała się w Polsce jednym z tych złudzeń, które pozwalają dążyć do szczęścia bardzo wielu ludziom. Niemniej jednak realia układają się najczęściej odwrotnie niż marzenia i oczekiwania. Ludzi trzeba uświadamiać i przygotowywać do realiów życia poza krajem i do związanych z tym nierozzerwalnie problemów. Inaczej mówiąc, poradnictwo transnacionalne z perspektywy państwa narodowego, jest wykładnikiem jego stosunku do własnych obywateli, którzy nie przestali przecież być członkami narodu przez sam fakt bycia poza jego granicami państwowymi. PT jest wyrazem dbałości państwa o obywatela, uprzedzającej takie fakty, jak brak zaradności w obcym środowisku czy brak tolerancji dla nowych przybyszy w innych, nawet zaprzyjaźnionych krajach o liberalnym i tolerancyjnym nastawieniu. Jest to działalność oparta na założeniu, iż nie ma mowy o globalnej aktywności obywateli państwa bez narodowego zaplecza i wsparcia. Bez trwałości i kontynuacji funkcji państwa narodowego w przestrzeni transnacionalnej nie jest możliwe efektywne funkcjonowanie jednostki w społecznościach transnacionalnych. Mimo ukrytej sugestii zawartej w nazwie, poradnictwo transnacionalne dotyczy narodowej i kulturowej tożsamości ludzi podążających za pracą i zatrudnieniem za granicę własnego kraju.

Istotą PT jest służba wspólnocie narodowej. Emigracja na skalę z jaką obecnie mamy do czynienia w Polsce powoduje, że bez więzi narodowej jednostka za granicą zdana jest na marginalizację przestrzenną i społeczną, a nawet wykluczenie. Mimo, że ludzie mają prawo do wolnego wyboru swojej tożsamości w przestrzeni transnarodowej, to prawdą udowodnioną pozostaje to, że wolny wybór celów związanych z nią nie może odwracać jednostki od wspólnoty narodowej. Transnarodowe poradnictwo uczy m.in. tego jak zachowywać patriotyzm w otwartym świecie? W działaniach marketingowych państwa narodowego należy od obywateli wymagać określonych standardów zachowania się za granicą. Aby wymagać od obywateli zachowań odpowiedzialnych, państwo musi też przynajmniej sygnalizować swoim obywatelom, że czuje się za nich odpowiedzialne. Z tej perspektywy, poradnictwo transnarodowe jest programem pomocy doraźnej i profilaktycznej dla obywateli zorientowanych na przemieszczenia międzynarodowe.

Choć poradnictwo transnarodowe jest funkcją nowoczesnego państwa, to jednak w praktyce realizują je konkretni ludzie. Poradnictwo transnarodowe w imieniu państwa realizują doradcy zawodowi. Jednak wyniki ich działania mogą być różne w zależności od tego, czy działalnością tą zajmują się kompetentni specjaliści czy ignoranci lub osoby ideowo stronnicze. A zatem, poradnictwo transnarodowe widziane od strony realizujących je jednostek wyznaczają dwie grupy kompetencji: 1 – kompetencje moralne oraz 2 – kompetencje fachowe lub specjalistyczne.

Ramy etyczne moralności indywidualnej, jako wyznacznik kompetencji, są w poradnictwie transnarodowym prostą konsekwencją przyjęcia punktu widzenia perspektywy moralnej, po raz pierwszy zdefiniowanej w poradnictwie i psychoterapii z punktu widzenia wielokulturowości. Problem ten jest dość skomplikowany. Otóż poradnictwo transnarodowe nie odniosło większego sukcesu w Europie jako program ponadnarodowy, m.in. ze względu na niechęć i stronniczość doradców zawodowych zatrudnionych w narodowych systemach usług do motywowanego świadczenia porad ludziom z innych państw, na podobnym poziomie zaangażowania i odpowiedzialności moralnej, jak w stosunku do „swoich”. „Przeniesienie” na powrót poradnictwa transnarodowego do narodowych funkcji polityki społecznej państwa pozornie likwiduje tę ważną kontrowersję kompetencyjną. Aby to zrozumieć należy odwołać się do następujących pytań: Co jest podstawowym celem PT realizowanego przez

doradcę? Jaka rolę w determinowaniu skuteczności działań doradczych pełni odpowiedzialność moralna doradcy za swoje czyny? Jaki jest związek między skutecznością PT a „człowieczeństwem”?

Odpowiadając na postawione pytania należy zacząć od tego, iż efektywne PT jest w istocie kompetentnym konstruowaniem rzeczywistości realnej i umysłowej migranta w pewnych ramach teorii etyki. Większość transnarodowych migrantów podejmuje swoje decyzje nie penetrując rzeczywistości kraju i kultury, do której zamierzają się udać, lecz wymyśla rzeczywistość antycypowaną i wyimaginowaną. Świadomość migrantów jest zdominowana licznymi iluzjami, takimi jak:

- 1 – Końca historii narodowej, tzn. możliwości szczęśliwego istnienia bez więzi narodowej, na „własną rękę”.
- 2 – Możliwością ucieczki od biedy bez ryzyka popadnięcia w inną biedę.
- 3 – Złudzeniem, iż cele przyszłego życia nie mają żadnego związku z przeszłymi celami życia.
- 4 – Złudzeniem podmiotowości w ustanawianiu i realizacji celów oraz marzeń życiowych, tzn. złudzeniem, że jest się świadomym sprawcą decyzji, a nie sprawcą manipulowanym przekazami medialnymi, reklamą etc.
- 5 – Złudzeniem wyjazdu z miejsca urodzenia i dotychczasowego życia bez większych konsekwencji.

Z tej perspektywy, kompetentne pomaganie w poradnictwie transnarodowym polega na:

- 1 – Walce z iluzjami i obronie klienta przed manipulacjami z zewnątrz i automanipulacjami.
- 2 – Wzmacnianiu sił życiowych w łączności z krajem.
- 3 – Podpowiadaniu klientowi strategii budowania więzi w nowych sieciach powiązań społecznych w łączności ze starymi układami odniesień oraz kontynuowania własnej tożsamości.
- 4 – Podpowiadaniu klientowi strategii optymalnego funkcjonowania w ramach stałych przemieszczeń transnarodowych.

Wykonanie tak skomplikowanych zadań wymaga od doradcy pełnej identyfikacji z klientem. Choć przynależność do tego samego etosu sprawę ułatwia, to jednak nie eliminuje możliwej stronniczości, tym bardziej, że cel pracy doradcy polega na namawianiu klienta do stawiania się lep-

szym człowiekiem i roztaczania przed nim perspektywy pozornie oczywistej, że emigrant jest w stanie przetrwać tylko wtedy, gdy będzie lepszy od innych i od samego siebie w punkcie wyjścia. Sukces w realizowaniu tak niezwykle złożonych zadań doradczych wymaga niezwykle subtelnych kompetencji ludzkich, które Arystoteles w Etyce Nikomahejskiej sprowadza zwyczajnie do cnót moralnych i odpowiedzialności moralnej. By namawiać innych do stawania się lepszymi ludźmi narzuca na doradzącego obowiązek trzymania się samemu zasad charakteru, otwartości na innych oraz stałego transformowania siebie w „lepszemu” kierunku, czyli „wzrostu osobowego”.

Kompetentne pomaganie wymaga więc przyjęcia teorii etyki doradczej. Jak już wspomniano cenne są w tej mierze doświadczenia doradztwa multikulturowego, toteż jako trafne wskazania kompetencji etycznych można przyjąć katalog kompetencji zaproponowanych przez Pedersena i Ivey'a (1993), do których należą:

- 1 – Samoświadomość integralnych priorytetów w zakresie wyboru postaw, wartości i opinii.
- 2 – Zdolność kontrolowania własnego punktu widzenia z alternatywnymi punktami widzenia.
- 3 – Zdolność samoeksploracji słabych i mocnych stron własnego charakteru, intelektu i wyczuwania moralnego.
- 4 – Zdolność transformacji osobowej, czyli zdolność i chęć stawania się lepszym człowiekiem.
- 5 – Zdolność panowania emocjonalnego i poznawczego nad własnymi celami, planami oraz zachowaniami.

Jednak, podobnie jak osoby migrujące za granicę najczęściej opierają się na wyimaginowanych a nie na konkretnych przeżyciach i doświadczeniach sytuacji, do których zmierzają, również doradcy w swoich poradach też nie opierają się na doświadczeniach realnie przeżytych, lecz doświadczeniach historycznych oraz antycypacjach naukowych. Kompetencje specjalistyczne potrzebne w poradnictwie transnarodowym zasadniczo różnią się od kompetencji w poradnictwie realizowanym w paradygmacie tradycyjnym w kilku obszarach: a) w zakresie kompetencji diagnostycznych; b) w zakresie wiedzy międzykulturowej, c) w zakresie wiedzy psychologicznej, oraz d) wiedzy z zakresu rynku pracy.

Generalnie jednak, dla potrzeb poradnictwa transnarodowego, można przyjąć, że zachowują wartość opracowane przez IAEVG nie tylko taksonomie kluczowych kompetencji, które koncentrują się na wiedzy, umiejętnościach i postawach potrzebnych wszystkim praktykom, ale także taksonomie kompetencji specjalistycznych, tj. takich, które nie są wymagane od wszystkich doradców.

Specyfika poradnictwa transnarodowego na tyle jednak różni się od innych form poradnictwa zawodowego, że katalog kompetencji specjalistycznych wyróżnionych przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (IAEVG) jest niewystarczający i musi być uzupełniony o następujący zestaw dodatkowych kompetencji charakterystycznych tylko dla doradcy międzykulturowego (Bańka, 2006):

- 1) Kompetencje w zakresie rozumienia sytuacji ekspatriacyjnych.
- 2) Kompetencje w zakresie diagnozy potrzeb oraz uzdolnień i możliwości migrantów.
- 3) Kompetencje w zakresie interwencji i ochrony przed negatywnymi efektami ekspatriacji.
- 4) Kompetencje w zakresie prewencji i budowania strategii autoregulacyjnych ekspatriantów w przestrzeni transnarodowej.

## **6. Nowa rama kompetencji decyzyjnych w poradnictwie transnarodowym z perspektywy strategii „pozytywnej niepewności”**

Jednym z nowych problemów pojawiających się wraz z poradnictwem transnarodowym jest kwestia redefinicji metodyki zmiany umysłu ludzi oraz utrzymywania postaw otwartości na innych. Dawne poradnictwo zawodowe opierało się na całkowicie racjonalnych podstawach i postawach wobec klienta. W sytuacji, gdy poradnictwo ukierunkowuje się na porady ludziom poszukującym swoich szans w różnych światach, nie jest dalej możliwe utrzymywanie idei jedyne uniwersalnego porządku. Racjonalno-objektywne podstawy realizowania poradnictwa zawodowego w przestrzeni transnarodowej wymagają zmiany w kierunku większej elastyczności, tak jak elastyczna musi być jednostka, która rozważa swoje dopasowanie do różnych modeli karier w różnych krajach. Funkcjonowanie w różnych krajach wymaga różnych koncepcji decyzyjnych zarówno

od jednostki, jak i doradcy. Warunkiem przetrwania w obcym kraju jest przyjęcie założenia, że zasady (np. skuteczności działania) obowiązujące w nim są inne niż we własnym kraju. Przyjmowanie nowych reguł gry decyzyjnej w nowym miejscu nie oznacza jednak, że tracą znaczenie reguły gry w kraju pochodzenia.

A zatem, zadania doradcy w ramach poradnictwa transnarodowego jako dotyczące przyszłości z istoty są nieprzewidywalne, gdyż wymagają elastycznej zmienności. Nowa strategia podejmowania decyzji w PT może być określona za Gellatem (1989) strategią „pozytywnej niepewności”. Polega ona na pomaganiu klientom w radzeniu sobie ze zmianami, dwuznacznościami i wieloznacznościami, oraz akceptowaniu niepewności i niespójności, jak również wykorzystywaniu nieracjonalnych i intuicyjnych sposobów podejmowania decyzji. W przestrzeni transnarodowej oczekiwanie najlepszego spełnia się tylko wtedy, gdy jest się przygotowanym na najgorsze. Ta metoda poradnictwa promuje pozytywne postawy oraz metody oparte na paradoksalnej potrzebie akceptacji jak największego zakresu niepewności.

W ramach koncepcji pozytywnej niepewności wyróżnić można trzy zalecenia jako trzy różne formy kompetentnego podejmowania decyzji. Pierwsze zalecenie dotyczy informacji, drugie procesu, a trzecie wyboru. I tak zalecenie dotyczące informacji nakazuje traktować fakty z wyobraźnią, lecz bez niepotrzebnego ich wymyślania. Ta wskazówka opiera się na założeniu, iż gdyby gromadzenie informacji obejmowało jedynie informacje obiektywne, to w ogóle nie byłoby potrzebne jakiegokolwiek myślenie. W kontekście informacyjnym wskazać można jednak trzy kwestie. Po pierwsze, informacje/fakty bardzo szybko się starzeją. Po drugie, im więcej zbieramy informacji, tym bardziej zbliżamy się do niepewności. Po trzecie, nie ma czegoś takiego jak informacja niewinna, bowiem zawsze każda informacja jest obciążona subiektywizmem. Kompetentne pomaganie – w związku z tym – powinno umożliwiać klientowi posługiwanie się rozumem z ostrożnością i przewidywanie przyszłości poprzez unikanie nadmiernych i nieadekwatnych informacji.

Zalecenie dotyczące procesów zakłada, że należy wiedzieć to, co chce się wiedzieć, lecz nigdy nie być tego pewnym. Tradycyjna koncepcja podejmowania decyzji w poradnictwie przyjmowała założenie, że jeżeli jednostka nie wie, gdzie zmierza, to najprawdopodobniej wyląduje nie tam, gdzie trzeba. Jednak w nowych uwarunkowaniach, jednostka

która dokładnie i zawsze wie, gdzie chce być może nie mieć szans odkrycia tego, czego chce. Podejmowanie decyzji w poradnictwie transnarodowym powinno być procesem odkrywania celów, podobnie jak proces ich realizowania. Innymi słowy, opis celów nie musi być zawsze czymś poprzedzającym działanie. Kompetentny doradca w poradnictwie transnarodowym powinien umieć pomagać klientowi rozwijać jego subiektywne przekonania oraz stawiać wyzwania swoim przekonaniom

Zalecenie dotyczące wyboru zakłada bycie racjonalnym do momentu, w którym nie pojawiają się przesłanki, aby działać inaczej. Dawne koncepcje podejmowania decyzji oraz poradnictwa nakazywały racjonalność w każdych warunkach. Obecnie na decyzje optymalne patrzy się przez pryzmat tego, iż są one częścią całego kontekstu decyzyjnego. Wyobrażenia może zmieniać percepcje oraz wymyślać przyszłość. Kompetentny doradca poradnictwa transnarodowego umie pomóc klientowi zapamiętywać przeszłość i wyobrazić sobie przyszłość, a więc podejmować refleksje zarówno w tył, jak i w przód. Elastyczność i refleksyjność są zdolnościami dwukierunkowymi, a więc zawierają możliwość jednostki reagowania na zmiany, jak i możliwość wywoływania zmian.

Nowa rama poradnictwa oparta na refleksji, elastyczności, jak też racjonalności i intuicyjności prowadzi do niespójności w wyborach. Nie można być bowiem jednocześnie osobą elastyczną, adaptacyjną, kreatywną i stabilną. To, kim jednostka może zostać w przyszłości nie może być racjonalnie przewidziane, ale wpieryw przez jednostkę wyobrażone a następnie wykreowane. W tym kontekście istnieją dwie możliwości: albo jednostka sama wykreuje swoją rzeczywistość, albo umożliwi komuś innemu wykreowanie jej dla niej. Kompetentny doradca PT musi umieć pomagać klientowi zarówno wyobrażać sobie jak również wykreować przyszłość.

Podsumowując, kompetentne poradnictwo jako podejmowanie decyzji jest obecnie procesem gromadzenia i restrukturyzacji informacji. Pozytywna niepewność jako strategia opiera się na stosowaniu w doradztwie paradoksalnych metod oraz przejawianiu postawy niepewności wobec przyszłości i pozytywnego afektu wobec niepewności. Innymi słowy, pozytywna niepewność jest oczekiwaniem najlepszego, gdy się jest przygotowanym na najgorsze.



*dr Anna Paszkowska-Rogacz*

Kierownik Podyplomowego Studium  
Doradztwa Zawodowego  
Uniwersytet Łódzki

## **8. Kulturowe uwarunkowania doradztwa zawodowego na przykładzie badań<sup>11</sup>**

### ***Streszczenie***

Psychologowie i doradcy zawodowi, aby móc pomóc swoim klientom w zaplanowaniu kariery zawodowej i znalezieniu odpowiedniej pracy muszą przede wszystkim znać ich oczekiwania. Różnice w tych oczekiwaniach zależą od wielu czynników, na pewno jednym z nich jest zaplecze kulturowe. Artykuł prezentuje część wyników badań przeprowadzonych w ramach międzynarodowego projektu Leonardo da Vinci „Wpływ różnic kulturowych na oczekiwania uczniów wobec doradców zawodowych” („THE IMPACT OF CULTURAL DIFFERENCES ON STUDENTS' EXPECTATIONS FROM JOB COUNSELLORS (PL/03/C/P/RF-94150) w latach 2003–2005. Badaniom poddano 1296 uczniów w wieku 16–19 lat pochodzących ze szkół średnich Austrii, Cypru, Litwy, Polski, Szwecji i Wielkiej Brytanii. Zastosowano następujące techniki: Skalę Postaw Doradczych Nelsona – Jonesa i Pattersona oraz Kwestionariusz Manifestacji Kultury skonstruowany na użytek badań. Analiza wyników wykazała, iż zmienne kultury takie jak unikanie niepewności oraz przynależność narodowa są silnymi predyktorami zapotrzebowania na określone działania psychologa-doradcy zawodowego, szczególnie w wymiarze postawy koncentracji na kliencie. Wyniki badań przedyskutowano w oparciu o model kultur narodowych Hofstede, wraz z ich psychologiczną interpretacją w świetle doradztwa socjodynamicznego Peavy’ego oraz doradztwa skoncentrowanego na kliencie Rogersa.

---

<sup>11</sup> Referat prezentuje część wyników badań przeprowadzonych w ramach międzynarodowego projektu Leonardo da Vinci „THE IMPACT OF CULTURAL DIFFERENCES ON STUDENTS' EXPECTATIONS FROM JOB COUNSELLORS (PL/03/C/P/RF-94150) w latach 2003–2005.

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat niezwykle popularnym pojęciem stało się doradztwo międzykulturowe. Czas uniwersalnych teorii, zunifikowanych metod pracy i niewrażliwych kulturowo praktyk doradczych dawno przeminął (Fuertes, Bartolomeo, & Matthew, 2001; Nelson-Jones, 2002). W pluralistycznym i zglobalizowanym społeczeństwie, coraz większego znaczenia nabierają kompetencje i umiejętności międzykulturowe (Sue, Arredondo, McDavis, 1992; Johannes, 2004). Trzydziesto-cztery elementowy zestaw międzykulturowych kompetencji doradcy został przyjęty przez sześć oddziałów American Counseling Association, w tym między innymi przez *Association of Multicultural Counseling and Development* i *Association for Counselor Education and Supervision*; a także przez dwa oddziały *American Psychological Association* (APA) (17 i 45). W oparciu o wytyczne zawarte w dokumentach ACA i APA opracowano szereg narzędzi służących do pomiaru kompetencji międzykulturowych doradcy, w tym: *The Cross-Cultural Counseling Inventory – Revised* (CCCI-R; LaFromboise, Coleman, & Hernandez, 1991; za: Fuertes in., 2001), *The Multicultural Counseling Awareness Scale-Form B* (MCAS:B; Ponterotto et al., 1996; za: Fuertes i in., 2001), *The Multicultural Counseling Inventory* (MCI; Sadowsky, Taffe, Gutkin, & Wise, 1994; za: Fuertes i in., 2001), and *The Multicultural Awareness-Knowledge-Skills Survey* (MAKSS; D’Andrea, Daniels, & Heck, 1991; za Fuertes i in., 2001).

Uważna lektura literatury przedmiotu zwraca uwagę na jedno istotne zaniechanie: brak jest metod pozwalających zmierzyć międzykulturowe umiejętności doradcy z perspektywy klienta (Fuertes i in. 2001). Percepcja procesu przez odbiorcę oddziaływań doradczych ma tymczasem olbrzymie znaczenie dla jego przebiegu i efektów (Tinsley, Bowman, & Westcot Barich, 1994).

Wpływ czynnika kulturowego na kształtowanie się oczekiwań i preferencji zawodowych nie jest jeszcze w pełni poznany. Wciąż nieliczne studia w tym zakresie wskazują na występowanie istotnych statystycznie różnic w strukturze oczekiwań w zależności od przynależności narodowej. Przyjęcie perspektywy międzykulturowej w badaniach zobowiązuje do rozpoznania, do jakiego stopnia koncept oczekiwań wobec doradztwa jest uniwersalny. Na podkreślenie zasługują badania Peavy’ego (1997). Peavy zwraca uwagę na analogie pomiędzy poszczególnymi elementami

procesu doradczego, a wymiarami kultury wyróżnionymi przez Hofstede (2000). I tak, władza doradcy określająca charakter jego relacji klientem, ma swoje korzenie w wymiarze Dystansu Władzy (DW). Wymiar Indywidualizmu-Kolektywizmu (I/K) w doradztwie manifestuje się z kolei poprzez akcentowanie wagi osobistych osiągnięć (indywidualizm) lub wsparcia społecznego (kolektywizm). Promowanie „męskich” (racjonalizm), lub „kobiecych” (empatia) wartości, a także „męskiego” lub „kobiecego” sposobu radzenia sobie z sytuacją trudną (orientacji zadaniowej versus orientacji na relacje), nawiązuje do kulturowego wymiaru Męskości (M). Czwarty wymiar, Unikanie Niepewności (UA) uwidacznia się w aspektach logistyczno-organizacyjnych, przejawiając się w większej, w przypadku wysokiego UA lub mniejszej, w przypadku niskiego UA, formalizacji i strukturyzacji spotkań (Peavy, 1997).

Różnice w lokalizacji na wymiarach kultury opisywane przez Hofstede (2000) weryfikowane były w badaniach prowadzonych w wielu krajach. Dla przykładu, w świetle tych ustaleń Polacy – wśród narodów Europy Środkowej i Wschodniej oraz także innych krajów europejskich – zajmują pozycję wysoką, gdy chodzi o dystans władzy, na równej pozycji z Francją a pomiędzy Belgią i Meksykiem. Z drugiej strony zjawisko dystansu władzy nie ma w Polsce charakteru jednorodnego (Murdoch 1999, Nasierowski i Mikuła 1998). Pod względem indywidualizmu Polska lokuje się powyżej średniej, podobnie jak Czesi i Słowacy oraz mieszkańcy Estonii, oraz między Austrią i Finlandią (Noorderhaven, za Mikułowski – Pomorski, 2000). Na skali męskości Polacy osiągają wskaźnik dość wysoki, co lokuje kraj na pozycji zajmowanej też przez Włochy i Szwajcarię oraz między Niemcami i Wielką Brytanią z jednej strony a Węgrami z drugiej. Według skłonności do unikania niepewności Polacy znajdują się na wysokiej pozycji, tej samej, którą zajmują Belgowie i Japończycy, ale nadal dużo niższej niż Grecy, którzy zajmują na tym wymiarze pozycję pierwszą (Sikorski, 1998).

Badania nad kulturowymi uwarunkowaniami oczekiwań wobec doradztwa wskazują również na szereg sprzeczności i niekonsekwencji w wymaganiach klientów. I tak na przykład, w niektórych krajach klienci deklarują często wyraźną preferencję wobec doradztwa dyrektywnego, wymagając jednocześnie liberalnego podejścia od doradcy w trakcie sesji (Galassi, i in, 1992). Z drugiej strony, stwierdza się zapotrzebowanie

pewnej grupy klientów na tak zwane doradztwo „skoncentrowane na kliencie”. Podejście to, w rozumieniu jego twórcy Rogersa (1951) polega na wspieraniu procesu rozwoju klienta poprzez szczególną relację, jaka zachodzi pomiędzy nim a doradcą (terapeutą), na którą składa się: szacunek doradcy dla potrzeb klienta, szczerość, empatia, odzwierciedlenie uczuć oraz aktywne słuchanie (Raskin i Rogers, 1989). Oparte jest ono na opinii, że doradca nie może „kierować” zmianami w zachowaniu klienta, lecz raczej powinien pomóc klientowi w samodzielnym uświadomieniu sobie potrzeb i własnego potencjału.

Wiele badań nad doradztwem międzykulturowym analizuje również oczekiwania, preferencje i percepcję procesu przez pryzmat cech demograficznych klientów (Paszowska-Rogacz, 2003; Subich, 1983; Shivy & Koehly, 2001; Tinsley, Workman & Kass, 1980). Okazuje się, że cechą istotnie różnicującą oczekiwania osób korzystających z poradnictwa jest płeć. Według Subicha (1983) dla kobiet ważne są przede wszystkim warunki sytuacji doradczej, podczas gdy mężczyźni osiągają najwyższe wyniki na wymiarze Dyrektywności. Podobnej analizy na gruncie polskim dokonała Paszowska-Rogacz (2003). Autorka odnotowała istotne statystycznie różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie cech poszukiwanych u doradcy, charakteryzując kobiety jako zorientowane na jakość relacji doradczej.

Przytoczone badania upoważniają do sformułowania przypuszczeń, które sięgają zarówno do dotychczasowych wyników badań nad oczekiwaniami klientów wobec doradców (znaczenie zmiennych demograficznych) jak i do problematyki w małym stopniu eksplorowanej badawczo, jaką stanowią kulturowe uwarunkowania tych oczekiwań. Przyjęły one w niniejszej pracy kształt następującej hipotezy badawczej:

- Kultura i narodowość mają istotny wpływ na oczekiwania młodzieży dotyczące stopnia, w jakim doradztwo prezentuje model „skoncentrowany na kliencie” (Raskin & Rogers, 1989).

Zgodnie z założeniami Peavy’ego (1997) należy oczekiwać pozytywnych związków pomiędzy oczekiwaniem na tego typu doradztwo przez klientów spostrzegających swoją kulturę jako opartą na niskim dystansie władzy, indywidualistyczną i o niskim unikaniu niepewności.

## Metoda

### *Grupa badana*

W ramach projektu przebadano 1296 uczniów ostatnich klas szkół średnich z sześciu europejskich krajów – Austrii, Cypru, Litwy, Polski, Szwecji i Wielkiej Brytanii. W prezentowanych analizach wzięto pod uwagę wyniki 1096 osób. Badana grupa liczyła 456 chłopców (41.60%) i 640 dziewcząt (58.40%), w tym 199 osób z Austrii (89 chłopców, 110 dziewcząt), 187 osób z Cypru (81 chłopców, 106 dziewcząt), 193 osoby z Litwy (57 chłopców, 136 dziewcząt), 230 osób z Polski (112 chłopców, 118 dziewcząt), 154 osób ze Szwecji (70 chłopców, 84 dziewczęta) i 133 osoby z Wielkiej Brytanii (47 chłopców, 86 dziewcząt). Średni wiek badanych w latach wyniósł 17,6 (SD = 0,943).

### *Techniki badawcze*

W badaniach zastosowano dwie techniki:

1. *Kwestionariusz Manifestacji Kultury (KMK)*, który został stworzony na potrzeby projektu. Bada on percepcję własnej kultury przez młodzież za pomocą 28 twierdzeń opisujących kulturę narodową. Zadaniem badanego jest odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu (na skali od 1 do 5) zawarte w nim twierdzenia odzwierciedlają rzeczywistość. Twierdzenia są przyporządkowane trzem skalom:
  - Indywidualizm i efektywność (5 itemów,  $\alpha$ Cronbacha = 0,61), przykłady twierdzeń:
    - „Każdy żyje, aby zajmować się samym sobą”
    - „Szkoła wspiera dobrych uczniów”
  - Dystans Władzy (5 itemów,  $\alpha$  Cronbacha = 0,60), przykłady twierdzeń:
    - „Uczniowie traktują nauczycieli z szacunkiem”
    - „Wszyscy ludzie mają takie same możliwości” (punktowanie odwrócone)
  - Unikanie niepewności poprzez ciepłe relacje (4 itemy,  $\alpha$  Cronbacha = 0,52), przykłady twierdzeń:
    - „Należy walczyć z niepewnością w życiu”
    - „Ważne są przyjazne relacje między ludźmi”
2. *Skala Postaw Doradczych* – Nelsona-Jonesa i Pattersona (CAS) została opracowana w 1975 roku (Nelson-Jones, 1975). Skala ta bada, w ja-

kim stopniu preferowana forma doradzania ma charakter „skoncentrowany na kliencie” (Raskin, Rogers, 1989). Zawiera 70 stwierdzeń dotyczących doradcy, w stosunku do których osoba badana ma wyrazić swoją opinię (Tak/Nie) np. „Głównym zadaniem doradcy zawodowego jest stworzenie atmosfery szczerzej akceptacji i przyzwolenia, dzięki której uczeń sam zdecyduje o rozwiązaniu swojego problemu”. Im wyższy wynik w tej skali tym większe oczekiwanie doradztwa „skoncentrowanego na kliencie” ze strony badanego. Współczynnik stabilności bezwzględnej skali wynosi 0,88, a współczynnik równoważności międzypółkowej 0,81.

## **Wyniki**

Do grupy zmiennych niezależnych, potencjalnie kształtujących poziom oczekiwań wobec doradcy, włączono: wiek, płeć i narodowość. Ze względu na zastosowanie różnych skal pomiaru w obliczeniach, zastosowano dwa modele analizy statystycznej. Model regresji wielokrotnej został wykorzystany w określeniu wpływu zmiennych niezależnych takich jak: wiek i wskaźniki manifestacji kultury na zmienną zależną, jaką było oczekiwanie przez badanych doradztwa skoncentrowanego na kliencie.

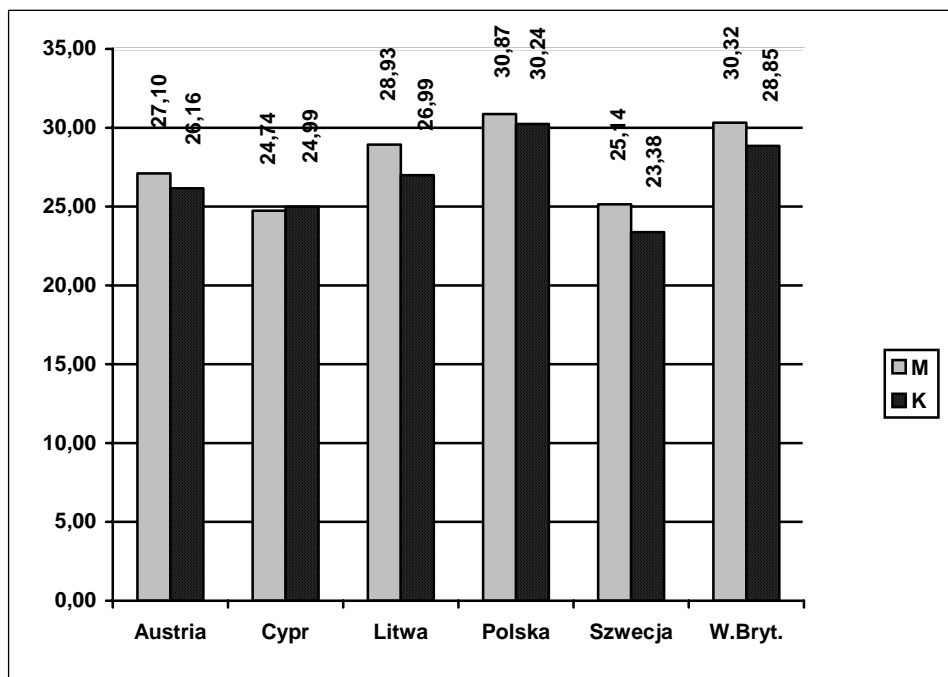
Właściwości różnicujące oczekiwania wobec doradców przez płeć i narodowości były zweryfikowane poprzez zastosowanie analizy wariancji (ANOVA).

Rozkład wyników Skali Postaw Doradczych (CAS) w badanej próbie miał rozkład normalny (średnia = 27,28, błąd standardowy średniej = 0,21, odchylenie standardowe = 6,95, minimum = 0,00, maksimum = 44, możliwy wynik od 0,00 do 70,00).

### ***Wpływ narodowości i kultury na oczekiwania wobec doradców***

W celu zweryfikowania hipotezy przeprowadzono analizę wariancji dla zmiennych zależnych „narodowość” i „płeć”. Wiek zdefiniowano w modelu jako kowariancję tych zmiennych. Wyniki pokazują istotne różnice w oczekiwaniach, w zależności od narodowości i płci badanych, nie ma natomiast wpływu interakcji pomiędzy narodowością i płcią na poziom oczekiwań. [narodowość:  $F(5;1081) = 35,30$ ,  $p < 0,0001$ ; płeć:  $F(1;1081) = 9,85$ ,  $p < 0,05$ ; narodowość\* płeć:  $F(5; 1081) = 0.68$ ,  $p = .638$ ]. Chłopcy uzyskali wyższe niż dziewczęta wyniki na skali oczekiwań.

**Rysunek 1. Skala Postaw Doradczych – różnice pomiędzy chłopcami i dziewczętami w badanych krajach**



Rysunek 1 pokazuje średnie wyniki badanych uzyskane na Skali Postaw Doradczych ( $N = 1096$ ;  $SD = 6.88$ ). Im wyższy jest wynik ogólny tym intensywniej badani oczekują doradztwa skoncentrowanego na kliencie. Najwyższe wyniki w tej skali uzyskali uczniowie polscy i brytyjscy, podczas gdy uczniowie Cypryjscy i Szwedzcy oczekują doradztwa bardziej dyrektywnego (różnica pomiędzy wynikiem najwyższym i najniższym wynosi 6,36 punktów).

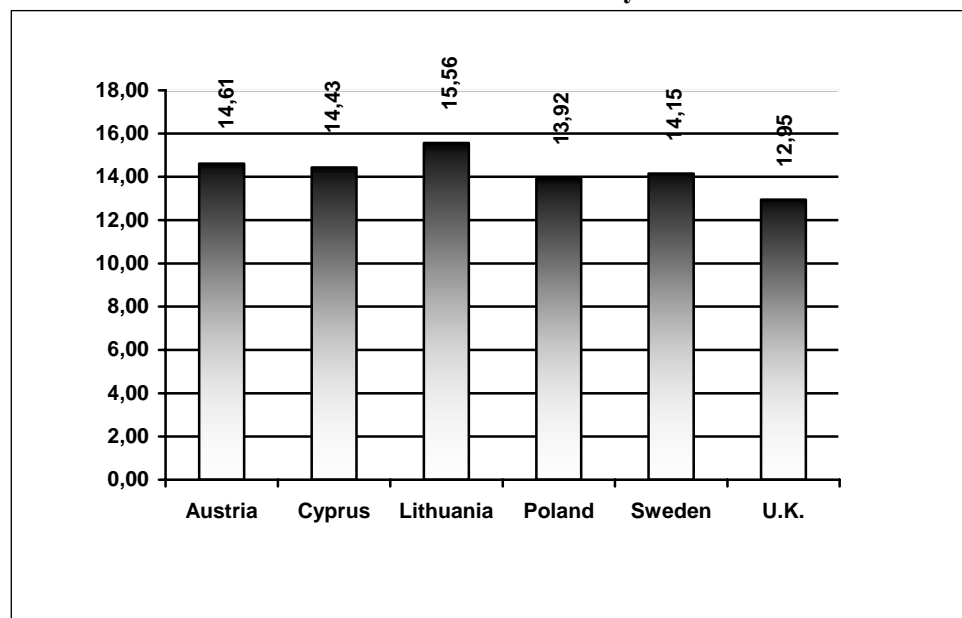
Wpływ zmiennych kulturowych zbadano z zastosowaniem analizy regresji wielokrotnej, gdzie zmienną objaśnianą było oczekiwanie wobec doradcy, zaś trzy wymiary kultury oraz płeć występowały w roli predyktorów. Jak wskazują dane – istotnym predyktorem oczekiwań tego typu doradztwa – okazał się wymiar Unikania Niepewności Poprzez Ciepłe Relacje ( $Beta = -0,098$ ,  $p < 0,01$ ). Tak jak zakładano, im niższe badani prezentowali wyniki w zakresie tego wymiaru, tym intensywniej spodziewali się spotkać doradcę skoncentrowanego na kliencie.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że narodowość istotnie różnicuje wyniki uzyskane na skali Unikania Niepewności Poprzez Ciepłe Relacje;  $F = (5; 1213) = 14,842, p < 0,0001$ ). Na przykład uczniowie z Wielkiej Brytanii (średni wynik = 12,95, SD = 2,69) i Polacy (średni wynik = 13,92; SD = 3,03) oceniają rodzimą kulturę jako prezentującą najniższy poziom unikania niepewności (Rys. 2). Jednocześnie Polacy i Brytyjczycy wykazują wysoki poziom oczekiwań wobec doradztwa skoncentrowanego na kliencie.

Wbrew przypuszczeniom, ani skala Indywidualizmu i Efektywności (Beta = 0,058,  $p > 0,05$ ) ani Dystansu Władzy (Beta = -0,20,  $p > 0,05$ ) nie okazały się istotnymi predyktorami oczekiwań uczniów wobec doradztwa, choć można było zaobserwować tendencję do bardziej pozytywnego nastawienia wobec doradztwa skoncentrowanego na kliencie u osób spostrzegających swoją kulturę jako indywidualistyczną.

W prezentowanym modelu regresji istotnym predyktorem oczekiwań okazał się wiek badanej młodzieży (Beta = 0,09,  $p < 0,01$ ), a oczekiwanie koncentracji doradcy na kliencie było bardziej typowe dla uczniów starszych.

**Rysunek 2. Zróżnicowanie wyników na skali Unikania Niepewności w zależności od narodowości badanych**





## Dyskusja

W wyniku przeprowadzonych analiz okazało się, że im starsi są klienci, tym częściej oczekują kontaktu z doradcą, który nie tyle rozwiąże ich problem, lecz nie poddając klienta ocenie, a jedynie poprzez aktywne i empatyczne słuchanie udzieli mu wsparcia. Oczekiwanie doradztwa skoncentrowanego na kliencie wiąże się zatem z większą dojrzałością klienta i jego odpowiedzialnością za wynik porady (por. Nelson, 1975). To zjawisko przejawia się silniej wśród chłopców.

Badani, którzy uzyskiwali niskie wyniki na skali Unikanie Niepewności Poprzez Ciepłe Relacje również oczekują doradztwa skoncentrowanego na kliencie (por. Peavy, 1997). Oznacza to, że uczniowie dorastający w kulturze promującej ryzyko są bardziej skłonni do samodzielnych decyzji i korzystania z niedyrektywnej formy pomocy, w ramach której doradca konfrontuje klienta z problemem, nie podając gotowych jego rozwiązań.

Rezultaty wskazują na istotne różnice w oczekiwaniach pomiędzy przedstawicielami badanych krajów. Większość danych pokazuje również, że kultura narodowa ma większą siłę oddziaływania na jednostki i grupy niż kultura płci. Przynależność narodowa zdaje się kształtować zachowania w wyższym stopniu niż przynależność rodzajowa. Profil osobowy, model postępowania i wartości lansowane przez kulturę narodową, cechują się większą wyrazistością niż wzorce kreowane przez kulturę płci. Można zatem przyjąć, że kultura płci wynika z kultury narodowej i jest jej pochodną.

Przeprowadzona analiza, obok głównych wspólnych dla wszystkich badanych tendencji, ukazuje różnice pomiędzy przedstawicielami sześciu krajów w zakresie poszczególnych zmiennych. Wyniki badania kwestionariuszem KMK wykazały, iż uczniowie polscy spostrzegają swoją kulturę narodową jako przeciętnie indywidualistyczną, co jest zgodne z prezentowanymi wcześniej badaniami Hofstede (2000). Z drugiej jednak strony, są istotnie bardziej kolektywistyczni niż uczniowie litewscy, co przeczy opinii Noorderhavena (za Mikułowski – Pomorski, 2000), iż Polacy są najbardziej indywidualistyczni wśród krajów postkomunistycznych.

Porównując wyniki uzyskane przez uczniów polskich z rezultatami uzyskanymi przez pozostałe grupy, należy zwrócić uwagę na zdecydowanie niewielką rozbieżność pomiędzy uczniami polskimi, szwedzkimi, austriackimi i brytyjskimi na wymiarze Unikania Niepewności Poprzez

Ciepłe Relacje. W przeciwieństwie do uczniów cypryjskich i litewskich, ich wskaźniki w zakresie tego wymiaru mają wartość niską lub bardzo niską. Prawdopodobnie młodzi Polacy, tak jak to wykazywał Sikorski (1998) oswoili się już z nowym systemem i nauczyli się żyć w zmiennych warunkach gospodarki rynkowej.

Podsumowując, warto podkreślić, że kultura w wielu ostatnio bardzo popularnych badaniach porównawczych (tzw. „cross – national research” – Harrison & Huntington, 2003), często jest traktowana jako zmienna niezależna, czyli jako zewnętrzny czynnik wpływający i determinujący bezpośrednio zachowania ludzi w danym kraju. W studiach porównawczych kultura kraju jest uważana za podstawowe narzędzie analizy, za element wyjaśniający, dlaczego tak, a nie inaczej ludzie się zachowują. Jest traktowana prawie jednoznacznie z badanym krajem i bardzo istotne jest analizowanie wartości i norm zachowania występujących w danym kraju. To, co powoduje odmienną kulturę kraju to wartości i normy tam występujące, przekazywane z pokolenia na pokolenie w procesie wychowawczym, do których w swych działaniach odnoszą się członkowie społeczeństwa. Większość jednak zjawisk w otaczającym nas świecie występuje w różnorodnych związkach i zależne jest od wielu czynników. Odnosi się to również do zjawiska psychologicznego, jakim są oczekiwania wobec doradców zawodowych. Z przeprowadzonej w powyższej pracy analizy wynika, że wymiarem kulturowym wyjaśniającym poziom oczekiwań jest przede wszystkim wymiar Unikania Niepewności Poprzez Ciepłe Relacje, wysoce skorelowany z lękiem według teorii Hofstede (2000). Wynik ten częściowo potwierdza koncepcję Peavy’ego (1997), który wskazywał na powiązania oczekiwań wobec doradztwa skoncentrowanego na kliencie z wymiarami kultury.

## LITERATURA

- Fuertes, J.N., Bartolomeo, M., & Mathhew, N.C. (2001). Future Research Directions in the Study of Counselor Multicultural Competency. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 29, 1, 3–13.
- Galassi, J.P., and Kelly Crace, R., Martin, G.A., James, R.M., and Wallace, R.L. (1992). Client Preferences and Anticipations in Career Counseling: A Preliminary Investigation., *Journal of Counseling Psychology*, 39, 1, 46–55.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: PWE.

- Johannes, C.K., & Erwin, P.G. (2004). Developing multicultural competence: Perspectives on theory and practice. *Counseling Psychology Quarterly*, 17, 3, 329–338.
- Mikulowski-Pomorski, J. (2000) „Solidarność” jako efekt zmiany społecznej – kryzys społeczeństwa industrialnego: niepewność, kolektywizm, męskość. Referat wygłoszony na XI Zjeździe Socjologii, Rzeszów – Tyczyn. <http://janek.ae.krakow.pl/~ekse/htm/program.htm>
- Murdoch, A. (1999). *Współpraca z cudzoziemcami w firmie*. Warszawa: POLTEXT.
- Nasierowski, W. Mikula, B. (1998). Culture dimensions of Polish Managers: Hofstede's Indices, *Organisation Studies*. 19, 3, 495–509.
- Nelson-Jones, R. (1975). Measuring Client-Centred Attitudes, *British Journal of Guidance and Counselling*, 3, 2, 228–236.
- Nelson-Jones, R. (2002). Diverse goals for multicultural counseling and therapy. *Counseling Psychology Quarterly*, 15, 2, 133–143.
- Paszowska-Rogacz A. (2003). The relationship between psychological type and expectations about counselling. In E. Kalinowska, A. Kargulowa, & B. Wojtasik (Eds.) *Counsellor – Profession, Passion, Calling* (s.438–450). Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji TWP.
- Peavy, R.V. (1997). *Sociodynamic Counseling. A constructivist perspective*. Victoria B.C. Canada: Trafford Publishing.
- Raskin, N. & Rogers, C. (1989). Person-Centred Therapy. In R. Corsini & D. Wedding (Eds.), *Current Psychotherapies*, p. 155ff. F. E. Peacock.
- Rogers, C.R. (1951). *Client-Centred Therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C.R. (1957). The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Change. *Journal of Counselling Psychology*, 21, 95–103.
- Shivy, V.A., & Koehly, L.M. (2002). Client perception of and preferences for university-based career services. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 40–60.
- Sikorski, Cz. (1998). *Ludzie nowej organizacji*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Subich, L.M. (1983). Expectancies for counselors as a function of gender specification and subject sex. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 421–424.
- Sue, D.W., Arredondo, P., & McDawis, R. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 20, 64–88.

*Hanna Bałos*  
Starszy specjalista  
Biuro Rynku Pracy  
Komendy Głównej OHP

## **9. Rola poradnictwa zawodowego w przeciwdziałaniu marginalizacji młodzieży**

Celem niniejszego wystąpienia jest przedstawienie informacji o Ochotniczych Hufcach Pracy w kontekście prezentacji naszej oferty z obszaru poradnictwa zawodowego kierowanej do młodzieży w perspektywie lat 2004–2006. W wystąpieniu podjęta zostanie także próba identyfikacji znaczenia poradnictwa zawodowego dla młodzieży oraz określenia najważniejszych rezultatów oddziaływań doradczych na grupy młodzieży zagrożonej marginalizacją bądź wykluczeniem społecznym.

Prawne umocowanie działalności OHP znajduje się w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), która przypisuje naszej instytucji zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży.

Filary wsparcia oferowanego przez OHP młodzieży to oddziaływania ukierunkowane na kilka obszarów funkcjonowania młodego człowieka. Obejmują one przede wszystkim poradnictwo zawodowe zintegrowane z pośrednictwem pracy oraz kształcenie i wychowanie realizowane w ramach zadań statutowych Ochotniczych Hufców Pracy. Istotną rolę spełniają również projekty realizowane przez OHP w ramach programów finansowanych ze źródeł europejskich.

Poradnictwo zawodowe stanowi także bardzo istotny rodzaj oddziaływań w ramach realizowanych przez OHP programów rynku pracy:

- o finansowanych z budżetu państwa – na przykład:
  - *Równy Start*,
  - *Zaplanuj Swoją Kariere*,
  - *Poradnictwo w Sieci*,

- współfinansowanych ze środków europejskich – między innymi:
  - *EFS (na przykład Twoja Wiedza Twój Sukces),*
  - *EQUAL (na przykład Nowa Droga),*
  - *Leonardo da Vinci (na przykład Zawsze na kursie),*
  - *Młodzież.*

Organizacja świadczenia usług poradnictwa zawodowego w OHP obejmuje ogólnopolską sieć jednostek, w skład której wchodzi:

- Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej,
- Mobilne Centra Informacji Zawodowej (49 jednostek),
- Młodzieżowe Centra Kariery (23 jednostki),
- Kluby Pracy (110 jednostek).

Na szczególną uwagę w zakresie poradnictwa zawodowego zasługuje rola Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży OHP. Centra te koordynują w skali lokalnej wszelkie działania z zakresu poradnictwa zawodowego w obrębie systemu, integrują je z pośrednictwem pracy w ramach prowadzenia działalności Młodzieżowych Biur Pracy. Dokonują także diagnoz lokalnego rynku pracy oraz usług edukacyjnych.

Do zadań usytuowanego w strukturze Biura Rynku Pracy Komendy Głównej OHP Centralnego Ośrodka Metodycznego Informacji Zawodowej (COMIZ) należy przede wszystkim integracja poradnictwa zawodowego OHP w skali całego kraju. Rodzaje jego działań to prace metodyczno-wdrożeniowe w zakresie poradnictwa, upowszechnianie skutecznych metod i technik w poradnictwie, opracowywanie założeń i monitoring standardu jakości usług oraz koordynacja systemu doskonalenia zawodowego kadry doradców zawodowych.

Najlepiej znane młodym klientom OHP elementy systemu poradnictwa i informacji zawodowej to Mobilne Centra Informacji Zawodowej oraz Młodzieżowe Centra Kariery. MCIZ znane są przede wszystkim z usług oferowanych w formie mobilnej z dojazdem do wszystkich zainteresowanych placówek (stanowią one powyżej 70% realizowanych usług). MCK oferują natomiast młodzieży doradczo-informacyjne usługi stacjonarne i specjalizują się w tematyce związanej z przedsiębiorczością.

Do końca września 2006 roku z usług MCIZ i MCK skorzystało ponad 180 000 młodych ludzi. Spośród nich ponad 100 000 osób to mło-

dzień korzystająca z poradnictwa zawodowego oferowanego w ramach sesji wyjazdowych MCIZ. Oferowaną przez MCK jako wiodącą tematyką przedsiębiorczości zainteresowanych było natomiast blisko 30% ich klientów, co w omawianym okresie daje prawie 12 000 osób.

Jakość realizowanych przez OHP usług poradnictwa i informacji zawodowej zapewniona jest przez realizację zapisów dokumentu pt.: *Standard usługi poradnictwo zawodowe dla młodzieży* (dokument rekomendowany przez resort pracy). Zgodnie z jego zapisami, jakość ta jest systematycznie monitorowana poprzez mierzenie satysfakcji klientów. OHP wypracowało też mechanizmy dostosowywania ofert z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej dokonywane dzięki badaniom potrzeb klientów oraz potrzeb rynku pracy.

Wart podkreślenia jest również fakt szerokiej współpracy OHP z innymi podmiotami w zakresie realizacji zadań poradnictwa zawodowego. Współpraca ta przybiera formy zarówno współpracy krajowej, jak i zagranicznej. Jej przykłady to między innymi:

1. Realizacja projektu utworzenia systemu współpracy pomiędzy OHP a Szkolnymi Ośrodkami Kariery.

W ramach tego projektu OHP podjęło się zadania wsparcia Szkolnych Ośrodków Kariery utworzonych w ramach 3 edycji grantów resortu pracy. Cele tych ośrodków są bowiem tożsame z celami poradnictwa zawodowego OHP, a nasza instytucja była koordynatorem ich powstania.

W ramach projektu identyfikujemy specyfikę pracy z klientem młodzieżowym i staramy się wypracowywać narzędzia poradnictwa zawodowego odpowiednie dla młodych klientów. Bardzo istotna jest również integracja środowiska doradców zawodowych oraz tworzenie forum wymiany doświadczeń. Dla realizacji tych celów utworzyliśmy portal internetowy będący platformą udostępniającą zasoby poradnictwa zawodowego dla młodzieży i dostarczającą młodzieży informacji edukacyjno-zawodowej. W ramach realizacji projektu dbamy też o doskonalenie kwalifikacji doradców pracujących z młodzieżą zgodnie ze specyfiką lokalnych potrzeb w tym zakresie.

2. Przykładem projektu realizowanego we współpracy międzynarodowej w obszarze poradnictwa zawodowego jest projekt „Zawsze na kursie” programu Leonardo da Vinci. Jego najważniejszym celem jest próba wzmocnienia poradnictwa zawodowego w skali europejskiej poprzez

przygotowanie narzędzia umożliwiającego doradcom zawodowym podnoszenie kwalifikacji. W toku prac projektu przygotowujemy platformę e-learningową dedykowaną doradcom zawodowym (Multimedialne Centrum Warsztatowe) oraz szkolenie dostępne on-line dla doradców zawodowych.

Klientami Ochotniczych Hufców Pracy są: młodzież zagrożona marginalizacją lub wykluczeniem społecznym, bezrobotni do 25 roku życia oraz młodzież zainteresowana krótkoterminowym zatrudnieniem.

Ochotnicze Hufce Pracy mają do dyspozycji następujące rodzaje zasobów poradnictwa i informacji zawodowej:

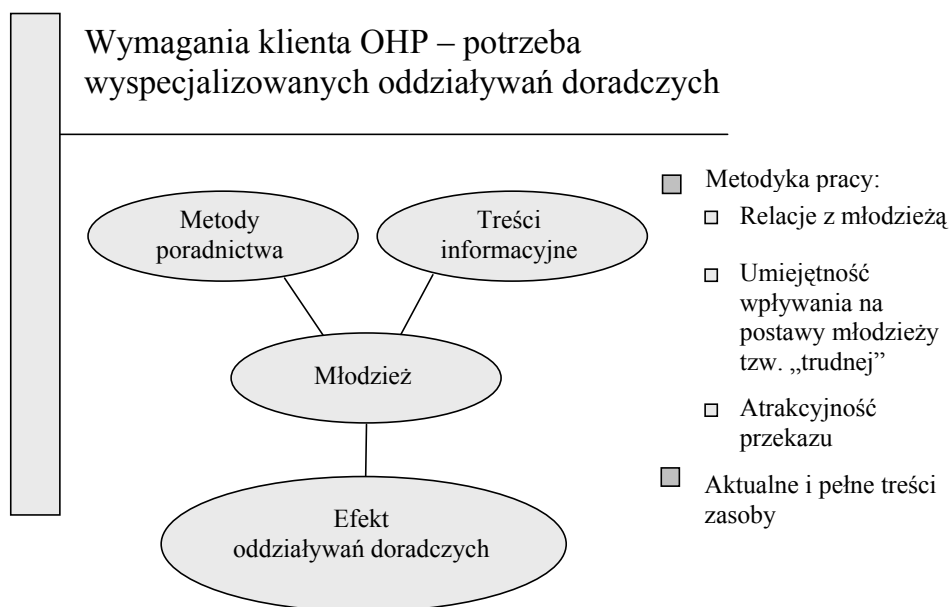
- zasoby tradycyjne (drukowane):
  - informatory,
  - poradniki i zeszyty ćwiczeń,
  - książki tematyczne,
  - zeszyty metodyczne dla doradców zawodowych;
- zasoby multimedialne:
  - program „e-MCIZ”,
  - filmy,
  - produkty interaktywne,
  - poradniki na płytach CD;
- zasoby on-line:
  - portale [www.ohpdlaszkoly.pl](http://www.ohpdlaszkoly.pl), [www.ohp-righttrack.org](http://www.ohp-righttrack.org).

Usługi poradnictwa zawodowego w OHP świadczą doradcy zawodowi. Dla profilu doradcy zawodowego OHP charakterystyczne jest humanistyczne wyższe wykształcenie uzupełnione specjalistycznymi studiami podyplomowymi z doradztwa zawodowego, młody wiek oraz systematyczne doskonalenie kwalifikacji połączone z utrzymywaniem systematycznych kontaktów, współpracy i wymianą doświadczeń z doradcami zawodowymi z innych instytucji.

Opisane powyżej zasoby OHP mają istotne znaczenie ze względu na specyfikę klientów korzystających z usług doradców zawodowych. Świadczenie usług poradnictwa i informacji zawodowej dla młodzieży zgłaszającej się do OHP wymaga bowiem dostosowania oferty doradczej do specyficznych potrzeb klienta.

Poniższy schemat prezentuje istotę koncepcji oddziaływań doradczych adresowanych do młodzieży.

**Rysunek 1. Specyfika oddziaływań doradczych OHP**



Zgodnie z celem wystąpienia zawartym we wstępie, zostanie tu również podjęta próba określenia roli doradztwa zawodowego w aktywizacji młodzieży.

Można wyodrębnić następujące zadania doradztwa zawodowego:

- informacja zawodowa i edukacyjna,
- ukierunkowywanie wyborów edukacyjnych i zawodowych poprzez:
  - oceny i autooceny predyspozycji (indywidualne i grupowe),
  - studia przypadków,
- rozwiązywanie problemów edukacyjno-zawodowych,
- stymulacja działań:
  - planowanie karier (np.: Indywidualny Plan Działania),
  - kreowanie przedsiębiorczości,
- przygotowywanie młodzieży do wejścia na rynek pracy:
  - treningi przygotowywania aplikacji,
  - umożliwienie uczestnictwa w elementach Assessment Center.



Poradnictwo zawodowe realizowane przez OHP przyczynia się również do profilaktyki, gdyż podejmuje próby rozwiązywania problemów młodzieży zagrożonej marginalizacją bądź wykluczeniem społecznym poprzez:

- dostarczanie informacji ułatwiających wybór zawodu (orientacja zawodowa),
- pobudzanie do aktywności,
- uczenie zasad planowania przyszłości zawodowej,
- kreowanie postaw względem pracy (także przedsiębiorczości),
- udzielanie pomocy w rozwiązywaniu trudnych sytuacji związanych z pracą oraz nauką,
- pomoc w odnajdywaniu właściwych wyborów zawodowych i edukacyjnych,
- rozwijanie umiejętności ułatwiających zdobycie zatrudnienia lub utrzymanie pracy.

Przeprowadzona analiza zagrożenia wykluczeniem społecznym<sup>12</sup> na pierwszym miejscu czynników sprzyjających temu stanowi sytuuje „bezrobocie”. Istotną rangę ma też fakt bycia osobą młodą bez doświadczeń zawodowych (11 miejsce w rankingu 23 czynników). Fakt „wypadnięcia z systemu edukacji” zwiększa w znaczący sposób ryzyko marginalizacji. Można więc powiedzieć, że poradnictwo zawodowe interweniuje u źródeł powstawania problemu marginalizacji i wykluczenia społecznego. Jest więc najlepszym sposobem zapobiegania oraz służy profilaktyce tego typu zjawisk, jest więc tym samym znakomitym narzędziem polityki społecznej państwa.

Wśród kluczowych korzyści społecznych wynikających z realizacji zadań poradnictwa zawodowego na rzecz młodzieży wyodrębnić można:

- ułatwianie startu zawodowego ludziom młodym poprzez poszerzanie zakresu ich wiedzy i umożliwianie nabycia praktyki w obszarze związanym z rynkiem pracy,
- integrację społeczną młodzieży zmarginalizowanej lub zdeprywowanej – poprzez tworzenie warunków sprzyjających usamodzielnianiu się i zdobywaniu akceptacji,
- wyrównywanie szans edukacyjno-zawodowych młodego pokolenia.

---

<sup>12</sup> za: Fred Mahler, 1993 „Marginalność i maldevelopment” i *Narodowa Strategia Integracji Społecznej*.

Atuty OHP jako usługodawcy w poradnictwie zawodowym dla młodzieży to przede wszystkim:

- ogólnopolska sieć jednostek,
- specjalizacja w zakresie usług dla młodzieży,
- jednolity standard usług,
- długoletnie doświadczenie, na które składa się:
  - organizacja,
  - oraz kadra OHP, która posiada znajomość zagadnień pracy z młodzieżą oraz odpowiednie kwalifikacje,
- baza infrastrukturalna i zasoby informacyjne,
- szeroka współpraca obejmująca zarówno poziom centralny jak i lokalny.

Zamierzenia Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie poradnictwa zawodowego to:

- integracja usług doradczych z pośrednictwem pracy,
- rozwój metod i technik doradztwa zawodowego oraz doskonalenie zawodowe kadr doradców działających na rzecz młodzieży (zwłaszcza w obszarze działań na rzecz grup szczególnego ryzyka),
- rozwój narzędzi autoporadnictwa,
- marketing usług,
- inicjowanie i partycypacja w projektach finansowanych ze środków europejskich.

*Daniel Grzelak*  
Dyrektor  
Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej

## **10. Funkcja poradnictwa zawodowego w procesie rekonwersji żołnierzy zawodowych realizowanym w resorcie obrony narodowej**

Transformacja naszego państwa i społeczeństwa ma wyraźny systemowy charakter zarówno w sferach polityki, ekonomii, jak i wojska. Przedmiotem zmian jest między innymi system obronny a głównie jego najważniejsze ogniwo – Siły Zbrojne. Zmiany w Siłach Zbrojnych mają wiele wymiarów, m.in. wymiar społeczny, formalno-prawny, strukturalno-organizacyjny, informacyjny i finansowy, jak również materialno-techniczny.

Część zmian ma wyraźny charakter obiektywny, będący konsekwencją przemian zachodzących po 1989 roku, wynikających m.in. z uwarunkowań międzynarodowych i globalnych, część natomiast nosi znamiona zmian autonomicznych, wynikających z poziomu rozwoju społecznego, gospodarczego, tradycji i kultury organizacyjnej, wartości moralnych, poziomu świadomości prawnej, kompetencji w zakresie organizacji i zarządzania.

Dokonująca się transformacja systemowa Sił Zbrojnych wymagała podejścia wielopoziomowego, uwzględniającego różne strony tego procesu zmian, do których jako członek NATO Polska była zobligowana.

W pierwszej kolejności podjęto działania w zakresie redukcji osobowej Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej z ok. 400 tysięcy w 1989 roku do ok. 140 tysięcy w 2006 roku oraz wprowadzono zmiany dyslokacyjne jednostek Wojska Polskiego (75% z nich znajdowało się w zachodniej części Polski).

Tak szeroko zakrojony proces redukcji (zwolnień), głównie poprzez likwidację całych jednostek wojskowych oraz związków taktycznych,

postawił przed resortem obrony narodowej zadanie stworzenia zarówno jakościowo nowego systemu prawnego – kadrowego, jak też właściwych warunków psychologicznych, umożliwiających w sposób humanistyczny rozstanie się – licznej grupy żołnierzy po wielu latach – z mundurem oraz pomocy we wstąpieniu na tzw. drugą ścieżkę zawodową. Równocześnie należało respektować standardy stosowane w państwach Unii Europejskiej, które stawiały wysoko poprzeczkę w tym obszarze.

Działania określane mianem rekonwersji (lub systemu rekonwersji) podejmowane wobec żołnierzy zwalnianych i zwolnionych z zawodowej służby wojskowej w wieku aktywności zawodowej, zakładają ułatwienie im adaptacji społeczno-zawodowej do warunków cywilnych i podjęcia zatrudnienia na cywilnym rynku pracy.

Systemy rekonwersyjne zaprojektowane i wdrożone w większości państw należących do NATO w Unii Europejskiej, funkcjonują w oparciu o przemyślane i klarowne uregulowania prawne i są traktowane jako logiczna kontynuacja spójnej polityki kadrowej sił zbrojnych, prowadzonej od chwili rozpoczęcia kariery zawodowej wojskowego aż po moment odejścia do cywila. Dlatego też ostatni etap kończący karierę żołnierzy traktowany jest w tych państwach ze szczególną troską, podkreślającą ich znaczenie i prestiż w państwie. Zwyciężył pogląd, że żołnierzom zawodowym ze względu na szczególny charakter ich służby dla państwa należy się odpowiednia opieka po jej zakończeniu.

I chociaż w każdym z krajów Unii Europejskiej funkcjonują różne mechanizmy zwalniania kadry, naliczania świadczeń i tworzenia nowych ścieżek kariery zawodowej, to można określić wspólne reguły tych działań, które obejmują:

- ochronę przed degradacją społeczną i zawodową,
- dbałość o minimalizację stresu związanego ze zmianą statusu zawodowego,
- troskę o utrzymanie dotychczasowego poziomu życia żołnierza zawodowego i jego rodziny,
- informowanie o zwolnieniu z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym,
- umożliwianie kształcenia zawodowego.

Niezależnie od tego czy planowana jest redukcja sił zbrojnych, czy też ich wielkość pozostaje stabilna, w armiach krajów zachodnich stale

rozwijane są struktury rekonwersyjne. Znajdują się one na wszystkich szczeblach sił zbrojnych – od centrali po jednostki i garnizony, są one również wspierane przez organizacje cywilne i instytucje państwowe.

I tak np. rekonwersją w Bundeswehrze zajmuje się specjalna Służba Kształcenia Zawodowego Sił Zbrojnych licząca około 1000 specjalistów. Służba BFD przygotowuje żołnierzy do zmiany środowiska pracy, organizuje i finansuje naukę zawodu przez cały okres służby, także przy współpracy z Federalnym Urzędem Pracy, który pośredniczy w zatrudnieniu.

Podobnie jest we Francji, gdzie 1000 osób pracuje w Zarządzie Wsparcia Zawodowego i Rekonwersji. Pomoc rekonwersyjna finansowana jest tam przez Ministerstwo Obrony Narodowej i obejmuje m.in. szeroki zakres doradztwa zawodowego, możliwość przekwalifikowania zawodowego, szkolenia w różnych formach, pośrednictwo pracy, działania adaptacyjne. Francuskie Ministerstwo Obrony Narodowej ogranicza ryzyko związane z zatrudnieniem, przejmując częściowo koszty zatrudnienia, i tym samym zachęca przedsiębiorców do aktywnej współpracy.

W liczącej 35 tysięcy żołnierzy armii duńskiej sprawami rekonwersji zajmuje się 60 osób w komórce o nazwie Edukacja Cywilna Sił Zbrojnych, natomiast grupa doradców zawodowych pracuje w terenie.

Wielka Brytania za pośrednictwem Dyrekcji Rekonwersji oraz organizacji partnerskiej Ministerstwa Obrony Narodowej o nazwie Stowarzyszenie Rekonwersyjne zapewnia wszechstronną pomoc już na dwa lata przed planowanym zwolnieniem żołnierzy ze służby wojskowej oraz w kolejnych dwóch latach po zwolnieniu. Pomoc ta obejmuje: doradztwo zawodowe, możliwość przekwalifikowania, planowanie kariery zawodowej, ukierunkowane kształcenie oraz przygotowywanie miejsc pracy.

Przygotowanie kadry do możliwie bezbolesnego rozstania się z wojskiem i podjęcia nowego życia zawodowego stało się jednym z kryteriów ucywilizowanej i humanitarnej restrukturyzacji polskiej armii.

Powyższe przykłady działań ministerstw obrony narodowej państw Unii Europejskiej stały się niejako wzorcem służącym do wypracowania przez Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej własnej koncepcji w zakresie systemowych działań rekonwersyjnych. Działania te są wprowadzane w życie od dziesięciu lat.

Następujące akty prawne określają podejmowane działania w zakresie rekonwersji:

- art. 120 Ustawy z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych,
- rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 czerwca 2004 roku w sprawie warunków i trybu korzystania przez żołnierzy zawodowych i byłych żołnierzy zawodowych z pomocy w zakresie przekwalifikowania, doradztwa zawodowego lub pośrednictwa pracy.

Istotą rekonwersji kadr Sił Zbrojnych RP jest zespół prawnie unormowanych przedsięwzięć, podejmowanych wobec żołnierzy zawodowych zwalnianych i zwolnionych z zawodowej służby wojskowej, mających na celu przygotowanie tych żołnierzy do podjęcia zatrudnienia lub do uruchomienia działalności gospodarczej na własny rachunek. Są to zatem działania, podejmowane przez wyspecjalizowane organa wojskowe, które służą do wypracowania decyzji potrzebnych do podjęcia zatrudnienia, uzupełnienia lub nabycia nowych kwalifikacji oraz znalezienia pracy stosownej do wykształcenia, potencjału zawodowego i aspiracji.

Funkcjonowanie systemu rekonwersji kadr służy także właściwemu postrzeganiu armii, wojska i kadry w społeczeństwie. Poparcie społeczne dla wojska zależy bowiem również m. in. od tego, jak sprawna jest pomoc rekonwersyjna ułatwiająca godny start do drugiej kariery zawodowej.

System działa w oparciu o wyspecjalizowane instytucje zwane Ośrodkami Aktywizacji Zawodowej, które mają siedziby w pięciu miastach: Warszawie, Wrocławiu, Bydgoszczy, Krakowie oraz Olsztynie oraz pełnomocników dowódców ds. rekonwersji WSZW, garnizonów, rodzaju sił zbrojnych (ok. 70 specjalistów). Całą strukturą kieruje dyrektor Departamentu Spraw Społecznych i Restrukturyzacji jako pełnomocnik ministra obrony narodowej. Struktury oparto na pracownikach wojska o ukierunkowanym wykształceniu, zwłaszcza psychologicznym i pedagogicznym, posiadających specjalizacje w zakresie doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, prawa i zarządzania kadrami.

Stan pełnego rozwinięcia i w pełni profesjonalnego przygotowania instytucja osiągnęła w 2002 roku, co pozwoliło w sposób nowoczesny i kompleksowy realizować stawiane przed rekonwersją trudne zadania, polegające głównie na pomocy w doprowadzeniu do zatrudnienia w okresie, gdy rynek pracy pogłębiał się w kryzysie.

Należy podkreślić, że do tej pory zawód wojskowego kojarzył się ze stabilnością, jasno określoną karierą zawodową oraz możliwością wykonywania go przez długie lata, aż do osiągnięcia pełnych uprawnień emerytalnych. Redukcja armii oraz ostatnie zmiany dokonane w ustawie pragmatycznej o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z 2004 roku, jak również wprowadzenie kadencyjności (tzn. zawierania kontraktów terminowych do 6 lat), w pełnieniu służby wojskowej, już nie gwarantują żołnierzowi zawodowemu stabilności wynikającej z długoletniego związku z posiadaną profesją.

W ostatniej dekadzie powstało kilka programów dotyczących zmian jakościowych i ilościowych w naszej armii. Największe jednak zwolnienia spowodowała realizacja „Programu przebudowy i modernizacji Sił Zbrojnych RP w latach 2001–2006”. Program ten spowodował konieczność zwolnienia z wojska kilkadziesiąt tysięcy młodych, wysoko wykwalifikowanych żołnierzy zawodowych. Większość z nich pragnęła po zwolnieniu podjąć dalszą pracę zawodową. Żołnierze ci w największym stopniu potrzebowali też pomocy w „zagospodarowaniu” ich na cywilnym rynku pracy.

Specyfika i nietypowość kwalifikacji wojskowych oraz ich nieprzekładalność na profesje cywilne powoduje, że dla większości żołnierzy zawodowych zmiana roli zawodowej jest przedsięwzięciem niełatwym. Większość zwolnień żołnierzy zawodowych w wyniku redukcji zatrudnienia następuje w okresie ich pełnej aktywności zawodowej, gdyż średnia wieku zwalnianego żołnierza zawodowego wynosiła około 40 lat. Zdecydowana większość spośród zwalnianych (około 70% ogółu) posiadała częściowe, przeważnie niskie świadczenia emerytalno-rentowe.

W związku z powyższym resort obrony narodowej zaproponował program rekonwersji kadr, stanowiący swoistą odmianę outplacementu grupowego i indywidualnego, wykorzystując doświadczenia innych państw europejskich z jednej strony oraz uwzględniając możliwości państwa polskiego z drugiej.

Wobec tej grupy zawodowej, w ramach resortowego programu rekonwersji kadr Sił Zbrojnych RP, wypracowano i przyjęto do realizacji różne metody i formy działania.

Jedną z nich są zajęcia grupowe, w formie trzydniowego szkolenia o charakterze informacyjno-doradczym, organizowanego centralnie przez Departament Spraw Socjalnych i Rekonwersji Ministerstwa Obrony Na-

rodowej oraz Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej (WCAZ) w Warszawie, a w terenie – przez Ośrodki Aktywizacji Zawodowej znajdujące się we Wrocławiu, Krakowie, Bydgoszczy i Olsztynie. Na to szkolenie żołnierz jest kierowany w trybie służbowym przez dowódcę jednostki wojskowej, przed planowanym terminem zwolnienia z zawodowej służby wojskowej, w okresie wypowiedzenia stosunku służbowego. Żołnierz musi wyrazić zgodę na udział w szkoleniu. Zajęcia grupowe mają przygotować zwalnianych żołnierzy do dalszej kariery zawodowej poza wojskiem.

Głównymi celami zajęć grupowych są:

- Zapoznanie żołnierzy zawodowych z możliwościami oferowanymi przez program rekonwersji kadr,
- Informowanie zwalnianej kadry o programie rekonwersji kadr,
- Przekazanie informacji o specyfice rynku pracy w tym: przedstawienie charakterystyki lokalnych rynków pracy (w zależności od miejsca zamieszkania uczestników szkolenia),
- Określenie predyspozycji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych uczestników zajęć poprzez udział w zajęciach warsztatowych oraz badaniach metodą Thomas International i Zestawem do Samobadania J. Hollanda,
- Pomoc w wyborze optymalnych kierunków dalszej aktywności zawodowej,
- Udzielenie wsparcia psychicznego,
- Nauczenie podstawowych technik radzenia sobie ze stresem,
- Zapoznanie z aktywnymi metodami poszukiwania pracy,
- Zapoznanie żołnierzy zawodowych z finansowymi aspektami zwalniania z zawodowej służby wojskowej,
- Zapoznanie z wykładnią prawną zapisów dotyczących zwalniania żołnierzy z zawodowej służby wojskowej,
- Zapoznanie z zasadami przekwalifikowania zawodowego,
- Zapoznanie z zasadami zakładania, uruchamiania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Warto dodać, że każdy z żołnierzy biorących udział w zajęciach grupowych ma możliwość, przy współudziale specjalistów (psychologów, pedagogów), określić swoje predyspozycje psychofizyczne i zawodowe do dalszej pracy zawodowej, wybrać pożądaną kierunek przekwalifiko-



wania zawodowego oraz pracy zawodowej, a także określić parametry potencjalnego stanowiska pracy. Ponadto, w trakcie trzydniowych zajęć grupowych prowadzone są indywidualne konsultacje w zakresie: doradztwa zawodowego, przekwalifikowania zawodowego, pośrednictwa pracy oraz udzielane są porady prawne i finansowe. Doradztwo zawodowe realizowane jest także w ramach działań rekonwersyjnych i ujmowane – zgodnie z powszechnie przyjętymi założeniami – jako proces, w którym doradca pomaga żołnierzowi zwalnianemu z zawodowej służby wojskowej w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego, z punktu widzenia wymogów cywilnego środowiska pracy, tak aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zawodu albo zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego. Doradztwo zawodowe realizowane jest w formie doradztwa indywidualnego lub grupowego.

Podstawową metodą doradztwa indywidualnego stosowaną wobec osób uczestniczących w programie rekonwersji kadr jest rozmowa doradcza (porada). Stosuje się zasadę, aby rozmowa doradcza zawsze miała charakter diagnostyczny i prowadziła do szukania przez doradcę odpowiedzi jak pomóc zwalnianemu żołnierzowi, jak rozwiązać jego problem dotyczący przyszłej aktywności zawodowej. Doradcy zawodowi zajmują się też gromadzeniem i upowszechnianiem informacji zawodowych wśród zwalnianych żołnierzy, ułatwiających im wybór zawodu, zmianę kwalifikacji oraz pozyskanie pracy.

Doradztwo indywidualne jest podstawową formą doradztwa zawodowego stosowanego na każdym szczeblu struktur rekonwersji kadr. Natomiast mniej powszechnie stosowane jest doradztwo grupowe. Korzysta z niego w swej działalności Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz Ośrodki Aktywizacji Zawodowej.

Innym rodzajem usług są wojskowe kluby pracy. Klub pracy jest jedną z form pracy z osobami poszukującymi zatrudnienia lub bezrobotnymi, która w świetle polskich przepisów nie jest traktowana jako metoda doradcza lecz jako forma szkolenia. Jednak ze względu na cel i podobieństwo stosowanych form pracy z klientami oraz fakt, że zajęcia w klubach pracy prowadzi wielu doradców zawodowych, warto wspomnieć o tej metodzie. Ta forma aktywizacji zawodowej w warunkach wojska jest adresowana przede wszystkim do osób mających największe kłopoty z podjęciem zatrudnienia.

Pierwszy wojskowo-cywilny Klub Pracy został uruchomiony w lutym 2004 roku we współpracy z Urzędem Pracy m. st. Warszawy. Funkcjonuje on systematycznie przy Wojskowym Centrum Aktywizacji Zawodowej. Klub ten został wyposażony ze środków Funduszu Pracy w najnowszy sprzęt audiowizualny i dydaktyczny. Zajęcia są prowadzone przez czterech przygotowanych w tym zakresie liderów Klubu Pracy. Program szkoleniowy oparty jest na trzytygodniowych edycjach, podczas których prowadzone są 3 razy w tygodniu pięciogodzinne zajęcia tematyczne.

Informacja zawodowa – ogólnie biorąc – to zakres wiedzy niezbędnej do podejmowania decyzji zawodowych, związanych z przygotowaniem żołnierzy zwalnianych z zawodowej służby wojskowej do podjęcia pracy na rynku cywilnym, a także informacji na temat przysługujących im metod i form pomocy rekonwersyjnej.

Obok zasobów informacji zawodowej opracowanych przez instytucje rynku pracy a stosowanych przez urzędy pracy, takich jak: przewodniki po zawodach, podręczniki oceny zawodów z przypisanymi kodami J. Hollanda, pozwalającymi osobie badanej odnaleźć zawody według rodzaju zainteresowań, klasyfikacja zawodów i specjalności oraz miesięczne raporty o stanie bezrobocia opracowywane przez wojewódzkie urzędy pracy, zaplecze informacyjne centralnego i terenowych ośrodków aktywizacji zawodowej stanowią własne poradniki, foldery, plakaty i ulotki.

W ciągu ostatnich dwóch lat wydano, w nakładzie kilkunastotysięcznym, następujące broszury z zakresu informacji zawodowej:

- „Świadczenia i należności związane ze zwolnieniem żołnierza z zawodowej służby wojskowej”,
- „Podstawowe akty prawne, w oparciu o które jest udzielana pomoc rekonwersyjna”,
- „Rekonwersyjny informator dla kandydatów do służby w Policji”,
- „Rekonwersja w wybranych państwach NATO”,
- „Praca na swoim”,
- „Wybrane zagadnienia z zakresu rynku pracy w Unii Europejskiej”.

W ramach informacji zawodowej prowadzone są także spotkania informacyjne w jednostkach wojskowych podlegających restrukturyzacji. Mają one na celu zapoznanie zwalnianych żołnierzy zawodowych z programem rekonwersji kadr.

Informacja zawodowa jest także eksponowana na łamach prasy wojskowej, w tym „Polski Zbrojnej” i wojskowych gazetach okręgowych. Ponadto, w pierwszej połowie 2004 roku w Wojskowym Centrum Aktywizacji Zawodowej i Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej zostały utworzone Punkty Informacyjno-Doradcze w zakresie europejskiego rynku pracy. Ich celem jest dostarczenie zainteresowanym szeroko pojętej informacji o możliwościach podjęcia zatrudnienia w państwach Unii Europejskiej.

Przekwalifikowanie polega na zmianie posiadanych kwalifikacji zawodowych na inne, w celu wykonywania nowego zawodu lub podwyższenia poziomu dotychczasowych kwalifikacji w ramach tego samego zawodu. Czasem występuje tzw. przyuczenie do zawodu, które ma na celu uzyskanie minimum przygotowania zawodowego, niezbędnego do wykonywania danego zawodu.

Przekwalifikowanie zawodowe (niekiedy również przyuczenie do zawodu) jest podstawową formą pomocy żołnierzom zwalnianym i zwolnionym z zawodowej służby wojskowej w tzw. rozpoczęciu „drugiej kariery zawodowej”, tj. w zdobyciu odpowiednich kwalifikacji przydatnych do zatrudnienia na cywilnym rynku pracy.

Pomoc w uzyskaniu lub uzupełnieniu kwalifikacji zawodowych realizowana jest przez finansowanie, dofinansowanie lub refundację kosztów uczestnictwa w różnego typu szkoleniach, zarówno krótkoterminowych (tj. kursach prowadzonych systemem stacjonarnym i stacjonarno-zaocznym lub korespondencyjnym), jak również długoterminowych (np. studia podyplomowe, licencjackie, uzupełniające magisterskie, lub studium policealne) – organizowanych zarówno w systemie grupowym, jak też (a właściwie przede wszystkim) realizowanych w trybie indywidualnym, na dowolnie wybranym przez zainteresowanego kierunku szkolenia i w dowolnym ośrodku w miejscu zamieszkania, bądź poza nim. Szkolenie w trybie indywidualnym jest aktualnie dominującą formą przekwalifikowania zawodowego.

Pomoc finansowa resortu obrony narodowej na rzecz szkolenia i przekwalifikowania realizowana jest do wysokości limitów ustalanych corocznie przez MON. Żołnierzy zwalnianych po 1 lipca 2004 roku obowiązuje jednolita stawka limitu, która wynosi 2800 zł na rok 2006.

Żołnierze zawodowi zwolnieni z wojska, którzy odbywają szkolenie w miejscowości położonej powyżej 50 km od miejsca zamieszkania, mo-

gą uzyskać w macierzystej wojskowej komendzie uzupełnień dokumenty podróży, umożliwiające im odbycie na koszt Ministerstwa Obrony Narodowej – 20 przejazdów do miejsca nauki oraz zwrot kosztów zakwaterowania do kwoty 30 zryczałtowanych noclegów.

Pośrednictwo pracy w programie rekonwersji kadr sprowadza się do udzielania żołnierzom zawodowym pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej, głównie poprzez zaproponowanie im ofert pracy, a pracodawcom – w znalezieniu wśród byłych żołnierzy zawodowych – odpowiednich kandydatów na pracowników, szczególnie na stanowiska związane z obronnością kraju.

Ten kierunek określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 lutego 2004 roku w sprawie określenia stanowisk pracy związanych z obronnością kraju.

Praktyki zawodowe – polegają na zastosowaniu wiedzy i umiejętności nabytych w toku nauki w sytuacji zbliżonej do przyszłej pracy. Z praktyki zawodowej może korzystać uprawniony żołnierz wówczas, gdy stanowi ona integralną część programu przekwalifikowania lub przyuczenia do zawodu, albo jej odbycie jest niezbędne do uzyskania zatrudnienia. Zgodę na odbycie praktyki zawodowej przez żołnierza udziela dyrektor Departamentu Spraw Socjalnych i Rekonwersji MON, po uprzedniej akceptacji przez przełożonych stosownego wniosku złożonego przez żołnierza. Uprawniony żołnierz sam znajduje i wskazuje miejsce praktyki (firmę, zakład, instytucję), zaś dyrektor DSSiR współuczestniczy w procedurach przyjęcia żołnierza na praktykę oraz nadzoruje i ocenia jej przebieg. Praktyka może trwać do 6 miesięcy w okresie wypowiedzenia.

Współdział w organizacji i uczestnictwo w targach i giełdach pracy stanowią ważny element programu rekonwersji kadr i traktowane są jako działania pośrednio służące zatrudnianiu byłych żołnierzy zawodowych. Targi i giełdy pracy służą promocji wartości osobowych i zawodowych na cywilnym rynku pracy, a także nawiązywaniu bezpośrednich kontaktów między pracobiorcami i pracodawcami.

Warto dodać, że w ciągu ostatnich dwóch lat centralne i terenowe struktury rekonwersji kadr zorganizowały na terenie kraju, we współpracy z urzędami pracy, kilkanaście tego typu przedsięwzięć w takich miastach jak: Wrocław, Modlin, Bydgoszcz, Żary, Warszawa, Warszawa-Rembertów, Warszawa-Ochota, Kielce, Gdańsk, Olsztyn, Kraków, Krosno

Odrzańskie i Poznań. Na uwagę zasługują „Międzynarodowe Targi Pracy – Warszawa 2006”, które odbyły się w tym roku po raz trzeci.

Programy specjalne – to ogólnie biorąc – działania podejmowane przez Ministerstwo Obrony Narodowej przy współudziale organów administracji rządowej i organów samorządów terytorialnych oraz instytucji i organizacji statutowo zajmujących się problematyką zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, w celu promocji zatrudnienia kadry zawodowej, która zakwalifikowana jest do osób z tzw. grup ryzyka na lokalnych rynkach pracy. Zakłada się, że programy te są realizowane jako programy lokalne, wojewódzkie oraz regionalne i są skierowane zarówno do społeczności cywilnej, jak też do byłych żołnierzy zawodowych. Obecnie trwają prace mające na celu przygotowanie struktur rekonwersji do pozyskiwania środków pomocowych Unii Europejskiej, w nowym okresie programowania na lata 2007–2013. Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej we współpracy ze strukturami rekonwersji zamierza pozyskiwać środki na rzecz środowiska wojskowego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a także świadczyć usługi doradcze na rzecz żołnierzy chcących skorzystać z innych dostępnych funduszy.

Aktualnie Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej wraz z Departamentem Spraw Socjalnych i Rekonwersji MON uczestniczy w realizacji projektu „Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów po-wojskowych” (Szansa bez munduru), w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Projekt ten jest realizowany w województwie lubuskim (Żary, Żagań, Krosno Odrzańskie), wspólnie z jednostkami samorządu terytorialnego, Urzędami Pracy oraz instytucjami szkolącymi.

Wraz z restrukturyzacją armii i towarzyszącym jej redukcjom stanów osobowych żołnierzy zawodowych, coraz większego znaczenia nabiera sfera usług świadczonych w ramach rekonwersji kadr, w tym szeroko rozumiana informacja zawodowa oraz indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe, przekwalifikowanie zawodowe i pośrednictwo pracy. Nowe metody i narzędzia pracy stosowane w ramach systemu rekonwersji kadr zwiększyły zakres usług oraz poprawiły pracę pracowników struktur centralnych i terenowych.

Znaczny wpływ na rozwój metod i form aktywizacji zawodowej zwalnianej kadry ma współpraca z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy oraz innymi instytucjami rynku pracy. Program rekonwersji kadr jest systematycznie modyfikowany i dostosowywany do zmieniają-

cej się rzeczywistości. Uwzględnia oczekiwania zwalnianych, ich predyspozycje psychofizyczne i zawodowe, ale również oczekiwania pracodawców i warunki lokalnych rynków pracy.

Uzasadnienie znajduje tu teza o potrzebie tworzenia warunków do zatrudnienia byłych wojskowych na stanowiskach związanych z obronnością kraju w administracji rządowej i samorządowej oraz w przedsiębiorstwach i innych podmiotach realizujących zadania na rzecz obronności. Wykształcenie oraz kompetencje wynikające z przeszłości wojskowej byłych żołnierzy zawodowych dają gwarancję wysokiego poziomu realizacji zadań obronnych oraz eliminują konieczność kosztownego kształcenia nowych kadr.

Jednocześnie należy zauważyć, iż system rekonwersji służy także właściwemu postrzeganiu wojska i żołnierzy w społeczeństwie. Poparcie społeczne dla wojska zależy bowiem również od tego jak sprawna jest pomoc w zakresie rekonwersji ułatwiająca start żołnierzom do drugiej kariery zawodowej.

*Anna Woynarowska-Janiszewska*  
Koordynator projektu  
Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

## **11. Wspieranie rozwoju poradnictwa zawodowego poprzez udział w międzynarodowych projektach Programu Leonardo da Vinci**

Polska uczestniczy w projekcie „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego” od 4 sierpnia 1999 roku. Projekt ten realizowany jest w ramach programu Leonardo da Vinci w Europie od 1995 roku i będzie trwać do 31 grudnia 2006 roku. Projekt „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego” jest realizowany w oparciu o grant operacyjny Komisji Europejskiej w 32 krajach Europy.

Począwszy od 1 stycznia 2007 roku projekt ten pod nową nazwą Euroguidance (polska wersja nazwy – Eurodoradztwo) realizowany będzie w ramach Programu Uczenia się przez Całe Życie (Lifelong Learning Programme), który decyzją Rady i Parlamentu Europejskiego uruchomiony został na lata 2007–2013.

Realizatorami projektu w Polsce są: Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej. Natomiast w ramach Europejskiej Sieci Euroguidance w projekcie współpracują 54 centra Euroguidance z 32 krajów ([www.euroguidance.net](http://www.euroguidance.net)).

Celem Projektu jest wspieranie edukacyjnej i zawodowej mobilności obywateli Europy poprzez rozwijanie i promowanie poradnictwa zawodowego przez całe życie – lifelong guidance.

Bezpośrednią grupą docelową projektu są doradcy zawodowi oraz inni praktycy poradnictwa w służbach zatrudnienia i w resorcie edukacji, jak również nauczyciele i szkoleniowcy, studenci, uczniowie, rodzice oraz wszystkie inne zainteresowane osoby.

Zadania realizowane w ramach Projektu zarówno na poziomie krajowym jak i międzynarodowym rozpatruje się najczęściej w trzech głównych obszarach, którymi są:

1. Opracowywanie i upowszechnianie informacji i materiałów oraz publikacji;
2. Organizacja szkoleń i seminariów;
3. Udział w spotkaniach i konferencjach.

Zadania w pierwszym obszarze realizowane w resorcie pracy obejmują przede wszystkim następujące działania:

- gromadzenie i udostępnianie informacji, materiałów i opracowań,
- publikacja zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego,
- opracowanie i upowszechnianie materiałów informacyjnych nt. nauki i pracy w innych krajach Europy,
- prowadzenie i aktualizacja strony internetowej projektu [www.praca.gov.pl/nczpz](http://www.praca.gov.pl/nczpz),
- utrzymywanie bieżących kontaktów z partnerami krajowymi i zagranicznymi,
- udzielanie odpowiedzi na pytania zgłaszane bezpośrednio, telefonicznie i korespondencyjnie z kraju i zza granicy.

1. W latach 2005–2006 zespół NCZPZ przygotował do druku 16 publikacji, wśród nich zostały opublikowane następujące zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego:
  1. *Informacja zawodowa*, Natasza Grodzicka, Zeszyt nr 31,
  2. *Warsztat pracy doradcy zawodowego. Postępowanie w sytuacjach trudnych i konfliktowych*, Katarzyna Górniak, Agnieszka Kalbarczyk, Zeszyt nr 32,
  3. *Ocena, pomiar i usprawnianie jakości procesu doradztwa zawodowego*, Augustyn Bańka, Zeszyt nr 33,
  4. *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz.S. Nosal, Zeszyt nr 34,
  5. *Rozmowa doradcza-wspólne poszukiwanie rozwiązań*, Małgorzata Tarkowska, Zeszyt 35,



6. *Poradnictwo transnacyjne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Augustyn Bańka, Zeszyt nr 36,
7. *Testy w poradnictwie zawodowym*, B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, E. Hornowska, Zeszyt nr 37.

Ponadto wydane zostały cztery poradniki z serii „Nauka i praca w krajach europejskich”: 1. *Wielka Brytania, Irlandia*; 2. *Niemcy, Austria, Szwajcaria*; 3. *Francja, Hiszpania, Włochy*; 4. *Finlandia, Szwecja, Norwegia*, Ewa Flaszyńska.

2. Zadania z obszaru organizacji spotkań, szkoleń, seminariów i konferencji obejmują:
  - organizowanie dla doradców zawodowych seminariów z zakresu nowych teorii poradnictwa zawodowego oraz wybranych metod realizacji usług doradczych,
  - organizacja szkoleń dotyczących stosowania wybranych metod, technik i narzędzi,
  - organizowanie konferencji z dziedziny poradnictwa zawodowego,
  - organizowanie wizyt studyjnych dla doradców zza granicy.
3. Udział w spotkaniach i konferencjach obejmuje:
  - uczestniczenie w krajowych konferencjach dotyczących poradnictwa zawodowego,
  - udział w międzynarodowych konferencjach z dziedziny poradnictwa zawodowego,
  - uczestniczenie w spotkaniach przedstawicieli Sieci Euroguidance,
  - udział w spotkaniach z partnerami w czasie wymian i wizyt studyjnych do centrów Euroguidance w wybranych krajach europejskich.

Ponadto, realizowane są liczne działania w ramach międzynarodowej współpracy partnerów Sieci Euroguidance. Najważniejsze z nich dotyczą realizacji następujących zadań:

- utworzenie witryny Euroguidance [www.euroguidance.net](http://www.euroguidance.net),
- realizacja projektów, m.in. Academia, Guidenet, Ergo- In- Net,
- europejski portal edukacyjny PLOTEUS <http://europa.eu.int/ploteus>,
- organizacja szkoleń dla kadry centrów Euroguidance.

Działania Sieci Euroguidance są wysoko cenione przez władze krajowe odpowiedzialne za poradnictwo w poszczególnych krajach jak i na szczeblu międzynarodowym przez organy i instytucje unijne.

Przewiduje się następujące kierunki działań sieci Euroguidance w latach 2007–2013:

- rozwijanie europejskiego wymiaru w krajowych systemach poradnictwa edukacyjnego i zawodowego,
- promowanie wspólnej świadomości i współdziałania pomiędzy służbami poradnictwa zawodowego w różnych krajach Europy,
- udział w upowszechnianiu założeń i instrumentów polityki Unii Europejskiej w dziedzinie poradnictwa zawodowego przez całe życie (lifelong guidance – LLG),
- współpraca w budowaniu przyszłej europejskiej sieci poradnictwa zawodowego (Guidance Policy Network).

Drugim projektem międzynarodowym realizowanym w zespole Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego był projekt „Europejski Doradca Zawodowy” – Ergo-In-Net (The European Guidance Counsellor, INtegrated NETworks for the dissemination of tools, training pathways and methodologies) [www.ergoinnet.net](http://www.ergoinnet.net).

Projekt ten był realizowany w latach 2003–2006 w ramach programu Leonardo da Vinci. Partnerami projektu były: Włochy (4 instytucje), Francja, Niemcy, Wielka Brytania oraz Polska (2 instytucje).

Cel ogólny projektu to wspieranie mobilności w Europie poprzez upowszechnianie wśród praktyków poradnictwa zawodowego metod, materiałów i narzędzi, dostępnych na poziomie krajowym i międzynarodowym. Podstawowymi zadaniami i rezultatami projektu były:

- Określenie tematów ważnych dla doradców zawodowych pracujących w wymiarze europejskim,
- Zebranie przykładów narzędzi i metod stosowanych przez doradców zawodowych,
- Baza danych – strony www, informacja o projektach, publikacje;
- Podręcznik dla doradców zawodowych Mobilność w Europie dostępny w językach: angielskim, francuskim, niemieckim, polskim oraz włoskim.

Trzecim projektem pilotażowym realizowanym przez zespół NCZPZ w ramach programu Leonardo da Vinci, był projekt „Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe” (Transnational Vocational Counselling – TVC), który był realizowany w latach 2001–2004. Partnerzy projektu to: urzędy pracy Austrii, Niemiec i Węgier oraz szkoły wyższe odpowiedzialne za kształcenie doradców zawodowych w krajach partnerskich (Klagenfurt, Mannheim, Szeged oraz Uniwersytet Jagielloński). Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pełnił funkcję promotora projektu.

Projekt Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe miał na celu rozwój systemu kształcenia doradców zawodowych i ujednoczenie w skali międzynarodowej niektórych form kształcenia poprzez opracowanie programu podyplomowego kształcenia w zakresie poradnictwa o wymiarze europejskim.

Główne rezultaty projektu to:

- Program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa obejmujący 5 modułów: 1) zarządzanie informacjami, 2) doradztwo, badania testowe i ocena, 3) konsultacje z zakresu rozwoju zasobów ludzkich, 4) tworzenie i praca w sieci oraz marketing, 5) profesjonalizacja i zarządzanie jakością,
- Przewodnik dla studentów podyplomowego kształcenia w zakresie eurodoradztwa.

Powyższe opracowania zostały opublikowane przez promotora w języku polskim i angielskim a staraniem partnerów przetłumaczone na ich języki narodowe, tj. język niemiecki i węgierski. Angielska wersja programu i przewodnika została przeznaczona do dystrybucji w krajach partnerów oraz w innych zainteresowanych krajach Europy.

Ponadto w ramach projektu zrealizowano szereg innych zadań, takich jak:

- opracowanie charakterystyki aktualnych programów kształcenia doradców zawodowych w krajach partnerskich,
- określenie profilu zawodowego eurodoradcy,
- opis systemu poradnictwa zawodowego w krajach partnerów,
- uruchomienie strony internetowej projektu [www.praca.gov.pl/tvc](http://www.praca.gov.pl/tvc).

Rezultaty projektu spotykają się z dużym zainteresowaniem środowisk związanych z poradnictwem zawodowym, zwłaszcza program kształ-

cenia eurodoradców, powstały w wyniku międzynarodowej współpracy. W programie tym w nowoczesny sposób ujęte zostały kompetencje doradcy zawodowego niezbędne do świadczenia usług doradczych o wymiarze europejskim.

Czwarty realizowany w zespole NCZPZ projekt to „Poradnictwo na odległość” (Distance Counselling). Projekt był realizowany w latach 2001–2004. Partnerami projektu były: Niemcy, Austria, Czechy, Lichtenstein, Polska (MPiPS), Rumunia, Słowacja, Węgry.

Realizacja projektu służyła osiągnięciu następujących celów: analiza systemów poradnictwa zawodowego, rozwój narzędzi metodologicznych, wypracowanie koncepcji szkolenia oraz przygotowanie materiałów szkoleniowych.

Do najważniejszych rezultatów projektu należą: opis standardów kwalifikacji doradców zawodowych, opracowanie koncepcji szkolenia w zakresie poradnictwa na odległość, realizacja szkolenia dla multiplikatorów, organizacja szkoleń dla doradców zawodowych, opracowanie podręcznika dla doradców zawodowych.

Rezultaty projektu wdrażane są w krajach partnerskich a także udostępniane wszystkim instytucjom zainteresowanym organizacją szkolenia z zakresu poradnictwa na odległość.

W podsumowaniu warto podkreślić, iż udział w międzynarodowych projektach z zakresu poradnictwa zawodowego umożliwia wymianę informacji i doświadczeń z licznymi partnerami europejskimi, dzięki czemu nie tylko pozwala poznać i zaadoptować do polskich warunków ostatnie osiągnięcia teorii i praktyki poradnictwa zawodowego lecz również daje okazję do zaprezentowania i promocji polskich doświadczeń z tej dziedziny, a także sprzyja dalszemu rozwojowi współpracy w obszarze poradnictwa zawodowego.

*Anna Grzechnik*  
Główny specjalista  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

## **12. Testy jako narzędzie pracy doradcy zawodowego**

### ***Wstęp***

Problematyka dotycząca testów oraz ich stosowania jest obszerna. W niniejszym wystąpieniu chciałabym zatem – tytułem wprowadzenia – przypomnieć ogólne kwestie dotyczące testów, a następnie przedstawić „historię” wykorzystania testów udostępnianych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej publicznym służbom zatrudnienia oraz omówić dane statystyczne, dotyczące wykorzystania testów w 2005 roku.

Ponadto, chciałabym zaprezentować nowe narzędzie do badania zainteresowań zawodowych, opracowane na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, tj. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych.

### ***Ogólne informacje dotyczące testów***

W świetle art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy *poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy, a w szczególności na udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych (...). Doradcy zawodowi udzielają pomocy zainteresowanym klientom w rozwiązywaniu ich problemów zawodowych, takich jak: podjęcie decyzji w sprawie wyboru lub zmiany zawodu, pracy, podniesienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, wykorzystując narzędzia do badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych.*

Udzielana przez doradców pomoc ma ułatwić klientom poznanie samych siebie oraz ocenę własnych możliwości, a dzięki temu osiągnięcie lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy. Udzielanie kompleksowej pomocy klientom w podjęciu decyzji związanych z karierą zawodową wymaga od doradcy dokładnej znajomości warunków zewnętrznych, związanych z rynkiem pracy (np. warunków ekonomicznych, zapotrzebowania na konkretne zawody, możliwości uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych) oraz wiedzy na temat indywidualnych warunków wewnętrznych klienta (np. takich jak: możliwości psychofizyczne, zainteresowania, preferencje, system wartości, motywacja, mocne i słabe strony).

Doradca zawodowy może uzyskać informacje dotyczące klienta na podstawie różnorodnych metod diagnostycznych, m.in. wywiadu, obserwacji, analizy danych biograficznych (dotyczących doświadczeń zawodowych i wykształcenia) czy wyników badania testem (np. zainteresowań zawodowych, preferencji zawodowych, zdolności poznawczych, uzdolnień). Sposób wyboru określonej metody zależy od indywidualnego problemu klienta, a także wyposażenia warsztatu pracy, doświadczenia i umiejętności doradcy zawodowego. W przypadku stosowania testów duże znaczenie ma również wykształcenie doradcy, gdyż większość testów psychometrycznych jest przeznaczona do wyłącznego stosowania przez osoby legitymujące się dyplomem ukończenia studiów psychologicznych.

Jedną z najczęściej stosowanych przez doradców zawodowych metod diagnostycznych stanowią testy psychologiczne. *Test psychologiczny* definiowany jest jako *obiektywna i wystandaryzowana miara próbki zachowania* (Anastasi, Urbina, 1999). Według „Standardów dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice” (APA 1985, s. 8) – test psychologiczny „*jest specyficzną procedurą diagnozowania. Może być on zbiorem zadań lub pytań, które – w standardowych warunkach – mają wywoływać określone rodzaje zachowań i dostarczać wyników o pożądanym właściwościach psychometrycznych, tj. posiadających wysoką rzetelność i wysoką trafność*”. Testem psychologicznym nie jest więc każdy zbiór pytań lub zadań a tylko taki zbiór, który spełnia określone warunki.

Na rynku spotykamy różnorodne rodzaje testów. Z uwagi na ich konstrukcję możemy wyróżnić testy typu papier-ołówek, testy stosowane z wykorzystaniem komputera, testy wykonania (aparaturowe). Biorąc pod

uwagę przedmiot pomiaru wyróżniamy m.in. testy do badania zdolności poznawczych, zainteresowań, uzdolnień, cech osobowości.

W poradnictwie zawodowym szczególne znaczenie mają testy diagnozujące zainteresowania, uzdolnienia ogólne oraz uzdolnienia specjalne.

Testy diagnozujące zainteresowania przeznaczone są głównie do oceny indywidualnych preferencji, umożliwiając one pomoc klientowi w wyborze najbardziej odpowiedniej dla niego dziedziny pracy. Często jednak samo zainteresowanie określoną pracą nie oznacza, że kandydat ma zdolności i umiejętności potrzebne do odniesienia sukcesu w tej pracy. Wynik testu pokazuje zazwyczaj jaki zawód będzie dla osoby badanej najbardziej satysfakcjonujący. Ogromna ilość testów zainteresowań przeznaczona jest do badania zainteresowań różnymi dziedzinami pracy. Niektóre z nich pozwalają także zanalizować zainteresowanie przedmiotami szkolnymi lub dziedzinami studiów, które mają zazwyczaj związek z decyzjami zawodowymi.

Testy uzdolnień ogólnych są to narzędzia mierzące specyficzne zdolności, np. takie jak zdolności mechaniczne czy artystyczne. Najczęściej tworzą je wielowymiarowe baterie testów uzdolnień ogólnych.

Testy uzdolnień specjalnych diagnozują specyficzne sfery takie jak wzrok, słuch, sprawność motoryczna. Wiele testów skonstruowano do pomiaru szybkości, koordynacji i innych sprawności psychomotorycznych.

### ***Testy w publicznych służbach zatrudnienia – inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej***

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej od wielu lat inicjuje działania, mające na celu zabezpieczenie doradców zawodowych w testy niezbędne do diagnozowania zainteresowań i uzdolnień. W latach 1997–2005 doradcy zawodowi z urzędów pracy, a także placówek resortów edukacji i obrony narodowej mogli stosować testy do badania zainteresowań zawodowych Johna Hollanda: Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ) oraz Zestaw do Samobadania (ZdS). Narzędzia te były zakupione przez ówczesne Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej od Psychological Assessment Resources Inc. (PAR), a następnie zaadaptowane do warunków polskich. Prace adaptacyjne przeprowadzono w ramach kontraktu z British Council, realizowanego od września 1994 roku do lutego 1997 roku. Polska adaptacja Kwestionariusza Preferencji

Zawodowych została opracowana przez zespół psychologów Instytutu Organizacji i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej we współpracy z Instytutem Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego (autorzy: Cz. Nosal, Z. Piskorz, K. Świątnicki). Natomiast autorami polskiej adaptacji ZdS byli pracownicy Uniwersytetu Jagiellońskiego (Z. Łącała, Cz. Noworol, A. Beauvale).

Podstawowym narzędziem do badania uzdolnień zawodowych jest stosowana w publicznych służbach zatrudnienia od 1997 roku Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych (BTUO). Narzędzie to zostało przekazane w 1994 roku Ministerstwu Pracy i Polityki Socjalnej przez Departament Rynku Pracy Amerykańskich Służb Zatrudnienia. BTUO stanowi polską adaptację wersji B General Aptitude Test Battery, która była stosowana przez stanowe biura pracy Służb Zatrudnienia Stanów Zjednoczonych. Polska adaptacja Baterii Testów Uzdolnień Ogólnych została dokonana z inicjatywy i na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej przez pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego. Spełnia ona podstawowe wymogi psychometryczne i może być używana w celach diagnostycznych przez doradców zawodowych, posiadających wykształcenie psychologiczne. Pragnę przy tym nadmienić, iż BTUO uznawana jest w świecie za najlepiej zwalidowany, wielofunkcyjny zestaw testów stosowanych w poradnictwie zawodowym.

Ponadto, doradcy zawodowi z publicznych służb zatrudnienia mają możliwość wykorzystywania innych testów. Zgodnie ze Standardem usługi poradnictwa zawodowego, opracowanym w 2003 roku w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej do zestawu testów standaryzowanych należą m. in. testy do badania procesów poznawczych (Bateria testów APIS-P i APIS-Z), do badania podstawowych wymiarów osobowości (Kwestionariusz Osobowości Eysencka) oraz do diagnozy podstawowych cech temperamentalnych (Kwestionariusz Temperamentu – Podstawowa Charakterystyka Zachowania).

### ***Kilka danych statystycznych***

Ze sprawozdań statystycznych wynika, iż z badań testowych w 2005 roku ogółem skorzystało 39 287 klientów, w tym 31.722 stanowiły osoby bezrobotne, 1.239 osób to osoby poszukujące pracy – oraz 6.326 osób zaliczono do kategorii „inni”. Dla porównania – w 2005 roku z usług w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej



w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy skorzystało ogółem 426 263 osób (badania z wykorzystaniem testów objęły 10% klientów korzystających z usług z zakresu poradnictwa zawodowego).

W centrach informacji i planowania kariery zawodowej z badań testami skorzystało 10.395 klientów (biorąc pod uwagę, iż liczba klientów w centrach, jaka skorzystała z usług poradnictwa zawodowego wyniosła 31 459 – porady z wykorzystaniem testów objęły aż 33% osób).

W powiatowych urzędach pracy z badań z wykorzystaniem testów skorzystało 28.892 osób co oznacza, że 8 % klientów została objęta badaniami testowymi).

W ramach wybranych kategorii bezrobotnych korzystających z usług poradnictwa zawodowego w centrach i powiatowych urzędach pracy, najchętniej korzystały z badań testowych osoby bezrobotne pozostające bez pracy do 6 miesięcy – 17 386 osób (54%).

Powyższe dane chciałabym uzupełnić o wyniki sondażu przeprowadzonego w 2005 r., w którym wzięło udział 41 doradców z powiatowych urzędów pracy, 30 doradców z centrów informacji i planowania kariery zawodowej oraz 8 doradców z mobilnych centrów informacji zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy. Przeprowadzone badania miały na celu dostarczenie informacji m.in. na temat sytuacji, w jakich najczęściej testy wykorzystywane są przez doradców zawodowych. We wszystkich badanych jednostkach testy najczęściej stosowane są podczas porad dotyczących podejmowania przez klienta decyzji związanych z wyborem lub zmianą zawodu (89,61% odpowiedzi). Doradcy często też wykorzystują testy w sytuacji porad związanych z wyborem kierunku kształcenia zawodowego (77,9% odp.), określaniem kierunków rozwoju kariery zawodowej (70,12% odp.) oraz podejmowaniem decyzji dotyczących zmiany/podniesienia kwalifikacji zawodowych (64,9% odp.).

### ***Nowe narzędzie – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych***

Aktualnie Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej prowadzi działania mające na celu wdrożenie nowego testu do badania zainteresowań zawodowych – Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych.

Chciałabym omówić krótko historię tego nowego przedsięwzięcia. W 2003 r. w Departamencie Rynku Pracy powstała nowatorska inicjatywa stworzenia oryginalnego, polskiego narzędzia do badania zainteresowań

sowań zawodowych, przeznaczonego dla potrzeb poradnictwa zawodowego w urzędach pracy. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych został opracowany przez konsorcjum Meurs Polska sp. z o.o. oraz Doradztwo Gospodarcze DGA S.A, wyłonione w wyniku przeprowadzenia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie przetargu nieograniczonego, zgodnie z ustawą z dnia 10 czerwca 1994 roku o zamówieniach publicznych (Dz.U. Nr 72, poz. 664 z późn.zm.). Do prac badawczych powyższe konsorcjum zaangażowało pracowników Instytutu Organizacji i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej: Czesława Nosala, Beatę Bajcar, Agnieszkę Czerw, Annę Borkowską oraz Agatę Gąsiorowska. Prace nad opracowaniem testu trwały od sierpnia 2004 roku do grudnia 2005 roku.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych jest oryginalnym narzędziem, w pełni dostosowanym do specyfiki polskiego rynku pracy. Jest oparty na klasycznych teoriach i metodach diagnozy zainteresowań, takich jak teorie Stronga, Supera, Kudera, Hollanda czy Tracey'a. Równocześnie odwołuje się do innych teorii psychologicznych, m.in. teorii pięciu wymiarów osobowości (Big Five Factors) Costy i McCrae oraz Regulacyjnej Teorii Temperamentu (Zawadzki, Strelau, 1997).

Kwestionariusz został opracowany w dwóch formach: konwencjonalnej i komputerowej, które mają równoważny charakter, a także ma dwie wersje: dla dorosłych – KZZ-D oraz dla młodzieży KZZ-M. Przeznaczony jest zatem do diagnozy zainteresowań zawodowych osób dorosłych (bezrobotnych i poszukujących pracy – zmieniających rodzaj aktywności zawodowej lub poszukujących nowej pracy) oraz młodzieży od 16 roku życia, która planuje lub rozpoczyna swoją ścieżkę kariery. Kwestionariusz będzie dostępny przez Internet i jest oparty na centralnej bazie danych, co umożliwi przechowywanie wszystkich wyników badań. Komputerowa wersja kwestionariusza umożliwi również obliczanie wyników badania formą konwencjonalną oraz stwarza możliwość zbudowania w przyszłości skomputeryzowanej metody samoadoptującej się, opartej o normy kroczące.

Obecnie Departament Rynku Pracy prowadzi działania, zmierzające do upowszechnienia Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych w urzędach pracy.

Do najważniejszych zadań, związanych z wdrożeniem Kwestionariusza w urzędach pracy należą:

- przeszkolenie doradców zawodowych z wojewódzkich oraz powiatowych urzędów pracy z zakresu stosowania Kwestionariusza,
- dystrybucja materiałów testowych,
- zawarcie porozumień z jednostkami publicznych służb zatrudnienia na stosowanie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych.

#### **LITERATURA:**

- Anastasi A., Urbina S., 1998, *Testy psychologiczne*, Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Nosal, C., Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., 2006, *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice*, 1985, Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Testy i autotesty w poradnictwie zawodowym*, Zeszyt Informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 6, 1996, Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.

*Jacek Brzeziński*

Główny specjalista  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

### **13. Zapewnienie szerokiego dostępu do informacji zawodowej – program Doradca 2000**

Pomysł na nowego Doradcę 2000 wziął się z faktu, że wzrasta zapotrzebowanie na informację zawodową w różnych instytucjach. Realizacja projektu stała się możliwa dzięki pojawieniu się Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem projektu „Rozbudowa i aktualizacja baz danych programu komputerowego „Doradca 2000” realizowanego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (Priorytet 1 Działanie 1.1.) było poprawienie sposobu wymiany różnego rodzaju informacji zawodowych, przydatnych w trakcie procesu doradczego pomiędzy jej użytkownikami, m.in. pomiędzy doradcami zawodowymi oraz między instytucjami rynku pracy a osobami korzystającymi z usług poradnictwa zawodowego. Projekt był realizowany od 1.05.2004 r. do 15 grudnia 2006 roku. Do najważniejszych zalet zastosowanych rozwiązań należy zaliczyć:

- Możliwość jednoczesnego korzystania z zasobów informacyjnych przez wielu użytkowników; obecnie obciążalność serwera przewiduje ok. 3000 użytkowników, którzy jednocześnie będą mogli korzystać z danej aplikacji. Ze względu na fakt, że program jest skalowalny i modylowany w razie potrzeby, istnieje możliwość zwiększenia parametrów technicznych urządzeń służących do udostępniania tej aplikacji.
- Bieżącą aktualizację i dostęp do lokalnej informacji zawodowej ze wszystkich województw.
- Bieżącą wymianę doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi. W programie przewidziano m.in. Forum doradców, tzn. każdy zarejestrowany doradca będzie mógł wymieniać się doświadczeniami z kolegami z innych jednostek.

- Możliwość generowania dowolnych raportów statystycznych na poziomie centralnym. W projekcie przewidziano dwa rozwiązania związane z dostępnością do programu: część off-line do instalacji na pojedynczym komputerze – istnieje tu możliwość korzystania z prezentacji multimedialnych wspierających podejmowanie decyzji zawodowych oraz części on-line – czyli dostępnej przez internet.

Program będzie zainstalowany na serwerze centralnym, dostęp do baz danych będzie przez przeglądarkę internetową – czyli każda osoba, która ma dostęp do internetu będzie mogła korzystać z większości zasobów programu Doradca 2000.

Następujące moduły są dostępne w części on-line (internetowej): moduł Klient, moduł Zawody, moduł Edukacja, moduł Forum Doradców oraz moduł Administracyjny.

Jeśli chodzi o zawartość poszczególnych modułów – moduł Klient służy do gromadzenia danych o kliencie korzystającym z usług doradcy zawodowego. W module Zawody znajdują się wszelkie informacje związane z wykonywaniem zawodu (m.in. lista zawodów z Przewodnika po Zawodach, charakterystyki zawodów, dane o liczbie ofert pracy, etc.).

W module Edukacja można znaleźć m.in. instytucje edukacyjne np. kursy czy studia podyplomowe, możliwa jest też wymiana informacji z Rejestrem Instytucji Szkoleniowych. Moduł Administracyjny wiąże się z zarządzaniem całością programu. Poniżej znajduje się wykaz użytkowników i przysługujących im uprawnień:

- klienci – mają swobodny dostęp przez przeglądarkę internetową do modułów Zawody i Edukacja,
- doradca lokalny – ma dostęp do danych nt. klientów ze swojej jednostki,
- doradca wojewódzki – ma dostęp do edycji danych w zakresie informacji lokalnej (edukacja i zawody),
- doradca krajowy – zajmuje się rejestracją użytkowników, generowaniem raportów, edycją listy zawodów.

W ramach ewaluacji projektu zdobyto opinie użytkowników programu, zarówno doradców jak klientów – w sumie 3539 osób. Wśród użytkowników programu przeważały pozytywne opinie.

*Iwona Greiner*

Kierownik Wydziału Poradnictwa Zawodowego  
Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji  
Zawodowej i Ustawicznej

#### **14. Działania w obszarze poradnictwa zawodowego realizowane w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej**

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej jest centralną, publiczną placówką doskonalenia nauczycieli o ogólnopolskim zasięgu działania, która została powołana do życia w roku 2000. Organem prowadzącym Ośrodek jest Ministerstwo Edukacji Narodowej. Ośrodek współpracuje z innymi centralnymi placówkami edukacyjnymi oraz instytucjami rządowymi i organizacjami pozarządowymi w kraju i za granicą. Zajmuje się także gromadzeniem, przetwarzaniem i rozpowszechnianiem informacji pedagogicznej z zakresu kształcenia zawodowego.

Wydział Poradnictwa Zawodowego jest jednym z pięciu wydziałów merytorycznych tego ośrodka. Do podstawowych działań statutowych tego wydziału należy m.in. realizacja projektów krajowych i międzynarodowych, wśród których znajdują się projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowane w ramach SPO RZL oraz projekt Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (Euroguidance), realizowany w ramach programu Leonardo da Vinci.

Do szczegółowych zadań Wydziału Poradnictwa Zawodowego należą:

- Przygotowanie kadry dla systemu poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji,
- Przygotowanie i upowszechnianie materiałów metodyczno-dydaktycznych wspierających pracę doradców zawodowych w placówkach edukacyjnych.

W ramach przygotowania kadr dla systemu poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji podjęto m.in. następujące działania:

- opracowano koncepcję pracy szkolnego doradcy zawodowego (w 2001 r.),
- zorganizowano konferencje regionalne promujące przyjęte rozwiązania systemowe (w latach 2002/2003),
- opracowano ramowy program studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego (w 2004 roku),
- we współpracy z Departamentem Doskonalenia Nauczycieli Ministerstwa Edukacji Narodowej wzięto udział w procesie wyłaniania uczelni realizujących studia podyplomowe z doradztwa zawodowego, współfinansowane ze środków EFS SPO RZL (w 2005 roku),
- systematycznie organizowano i monitorowano proces doskonalenia i kształcenia doradców zawodowych.

W organizowanych przez wydział bezpłatnych szkoleniach dla doradców zawodowych uwzględniono następujące obszary tematyczne doskonalenia doradców zawodowych:

- Rola i zadania doradcy zawodowego,
- Warsztat pracy doradcy zawodowego – Kluczowe umiejętności,
- Organizacja wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego,
- Współpraca poradni psychologiczno-pedagogicznej ze szkolnym doradcą zawodowym,
- Dobre praktyki doradcy zawodowego,
- Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym,
- Praca z rodzicem w poradnictwie zawodowym,
- Poradnictwo zawodowe w szkole, czyli jak wspierać ucznia w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej.

Począwszy od roku 2000 przeszkolono 2320 doradców, natomiast w latach 2005–2006 przeszkolono aż 1400 osób, gdyż po wejściu Polski do Unii Europejskiej zaczęto organizować również szkolenia współfinansowane z funduszy unijnych, w ramach realizowanych projektów. Uczestnikami szkoleń byli głównie nauczyciele, pedagodzy zainteresowani pracą doradcy szkolnego oraz doradcy zawodowi pracujący w Szkolnych Ośrodkach Kariery i Akademickich Biurach Karier. Wkład Wydziału Poradnictwa Zawodowego w przygotowanie kadr dla systemu poradnic-

stwa zawodowego to nie tylko organizacja szkoleń lecz również przygotowanie materiałów metodyczno-dydaktycznych ułatwiających przygotowanie i przeprowadzenie zajęć z zakresu planowania kariery zawodowej.

W ciągu 5 lat przygotowano 10 publikacji zwartych, w znacznym stopniu wykorzystując środki Programu Leonardo da Vinci i projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Odbiorcami usług są doradcy zawodowi zatrudnieni w Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych, Akademickich Biurach Karier, szkołach na różnych poziomach kształcenia, Centrach Kształcenia Ustawicznego oraz Centrach Kształcenia Praktycznego.

Począwszy od 2000 roku Wydział Poradnictwa Zawodowego KOWEziU realizuje we współpracy z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej projekt Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (Euroguidance Network) realizowany w ramach programu Leonardo da Vinci ([www.euroguidance.net](http://www.euroguidance.net)). Podstawowym celem projektu jest wspieranie mobilności edukacyjnej obywateli Europy. Istotne zadania projektu wspierające mobilność to serwis e-mailowy, oferowany doradcom zawodowym i indywidualnym użytkownikom zarówno z Polski jak i z Europy poprzez konta: [nrcvg@koveziu.edu.pl](mailto:nrcvg@koveziu.edu.pl) oraz [euroguidance@euroguidance.pl](mailto:euroguidance@euroguidance.pl). Zauważono, że od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej wyraźnie wzrosło zainteresowanie obywateli Europy możliwościami kształcenia w Polsce. W ramach realizacji zadań projektu Euroguidance został przygotowany europejski portal edukacyjny o możliwościach kształcenia – PLOTEUS <http://europa.eu.int/ploteus>. Jest on wykorzystywany przez doradców zawodowych i indywidualnych użytkowników do pozyskiwania informacji na temat możliwości kształcenia w Europie oraz służy rozwijaniu mobilności.

Do innych projektów krajowych i międzynarodowych realizowanych przez zespół Wydziału Poradnictwa Zawodowego należą projekty realizowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego:

- Projekt: Opracowanie i upowszechnienie materiałów metodyczno-dydaktycznych do planowania kariery zawodo23wej uczniów realizowany w ramach SPO-RZL (2004–2006),
- Projekt: Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej – Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL (2004–2008).



Celem pierwszego projektu jest zwiększenie szans młodych ludzi na rynku pracy poprzez wdrożenie nowoczesnych rozwiązań metodycznych i wsparcie technologiami informacyjnymi procesów edukacyjnych w zakresie nabywania i kształtowania wśród uczniów umiejętności projektowania kariery edukacyjno-zawodowej i zarządzania własną karierą oraz wspomaganie postaw przedsiębiorczości wśród młodych ludzi.

Cele projektu osiągnięto poprzez opracowanie i upowszechnienie publikacji zawierającej materiały metodyczno-dydaktyczne wraz ze zbiorem scenariuszy i gier dydaktycznych, ćwiczeń wspomagających kształtowanie wśród uczniów umiejętności planowania kariery zawodowej, jak również dokonywania świadomych i optymalnych wyborów edukacyjno-zawodowych. Publikacja ta adresowana jest do nauczycieli (w tym nauczycieli przedmiotu „*Podstawy Przedsiębiorczości*”), doradców zawodowych, pedagogów, realizujących zajęcia edukacyjne poświęcone tematyce planowania kariery zawodowej w następujących placówkach edukacyjnych: Poradniach Psychologiczno Pedagogicznych, Ośrodkach Doskonalenia Nauczycieli, Gimnazjach, Liceach Ogólnokształcących, Zespołach Szkół, Centrach Kształcenia Ustawicznego oraz Centrach Kształcenia Praktycznego.

Liczba objętych wsparciem beneficjentów ostatecznych projektu, wynosi: 14 020 instytucji w sektorze edukacji (w tym 3020 studentów studiów podyplomowych z poradnictwa zawodowego finansowanych z EFS i zorganizowanych przez MEN).

„*Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*” to publikacja otwarta, w formie segregatora, stanowiąca 3 częściowy zbiór metodycznych wskazówek, pomocnych w kształtowaniu umiejętności niezbędnych do planowania kariery edukacyjno-zawodowej. Treści publikacji dostosowane są do specyfiki grupy wiekowej 13–21 lat. Ćwiczenia i scenariusze do zajęć zostały przygotowane z uwzględnieniem kategorii wieku uczniów/studentów.

Innym projektem realizowanym w Wydziale Poradnictwa Zawodowego, w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL jest projekt: Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej (MCAZ). Liderem projektu jest Uniwersytet Warszawski, partnerami w projekcie są: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie, Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami „LA STRADA” oraz Centrum Kształcenia i Rehabilitacji z Konstancina.

Celem projektu jest promowanie otwartego rynku pracy poprzez wspomaganie procesów adaptacji zawodowej wśród osiedlających się na terenie Polski imigrantów, uchodźców i repatriantów ze społeczeństw odmiennych kulturowo.

W ramach zawiązanego Partnerstwa instytucje je tworzące zobowiązały się do realizacji ogólnego celu Partnerstwa, którym jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu poprzez zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy i ułatwianie wchodzenia na rynek pracy przybywającym do Polski osobom odmiennym kulturowo.

Kierunki działań Międzykulturowego Centrum Adaptacji Zawodowej to:

- Organizacja specjalistycznych kursów i szkoleń dla osób odmiennych kulturowo (np. języka polskiego, kultury i obyczajowości, przedsiębiorczości,
- Funkcjonowanie Ośrodka Doradztwa dla Imigrantów i Uchodźców, który świadczy m.in. usługi poradnictwa zawodowego – jest to zadanie KOWEZiU,
- Pomoc i interwencje w wybranych sytuacjach kryzysowych (np. pomoc ofiarom handlu ludźmi).

Zadania Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w projekcie MCAZ to:

- Organizacja Międzykulturowego Ośrodka Doradztwa Zawodowego,
- Doskonalenie i rozwijanie kompetencji międzykulturowych doradców zawodowych poprzez szkolenia,
- Kulturowa adaptacja narzędzi stosowanych przez doradców zawodowych,
- Opracowanie materiałów metodycznych i programów kursów doskonalących adresowanych do doradców zawodowych, przygotowujących doradców do pracy z klientem pochodzącym z innej kultury.

Poradnictwo zawodowe w resorcie edukacji powinno koncentrować się na potrzebach uczniów/klientów, jednak aby sprostać takiemu zadaniu powinno być oferowane wszystkim uczniom, na każdym poziomie kształcenia (poradnictwo powinno być powszechne i łatwo dostępne).

Do najważniejszych wyzwań, które są bezpośrednio związane z rozwojem usług poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji, i stają się

bezwzględna koniecznością w popularyzowaniu idei odpowiedzialności za projektowanie i realizowanie własnej kariery zawodowej należą:

- Poradnictwo zawodowe powinno być zadaniem statutowym realizowanym aktywnie przez szkoły,
- W szkołach powinny się znajdować punkty konsultacyjno-doradcze, łatwo dostępne dla wszystkich uczniów,
- Uczniowie i doradcy zawodowi powinni mieć łatwy dostęp do informacji edukacyjnej w postaci krajowych, regionalnych oraz lokalnych baz danych o możliwościach kształcenia,
- Doradcy zawodowi powinni być objęci procesem doskonalenia zawodowego,
- Zapobieganie wykluczeniu społecznemu poprzez propagowanie idei odpowiedzialności za decyzje edukacyjno-zawodowe i rozwój kariery zawodowej,
- Poradnictwo zawodowe powinno być bezpłatne, powszechne i dostępne dla wszystkich uczniów na każdym etapie kształcenia,
- Usługi poradnictwa zawodowego powinny być usytuowane jak najbliżej ucznia/klienta,
- Rozwój jakości w usługach doradczych (dostęp do aktualnych informacji, nowych technologii, wymiar europejski),
- Budowanie lokalnych sieci współpracy, których celem będzie lokalna współpraca na rzecz rozwijania jakości i dostępności w usługach doradczych.

*Małgorzata Stolarska*

Szkolny doradca zawodowy  
Gimnazjum Sportowe Nr 17 w Warszawie  
www.dabrowska.edu.pl

## **15. Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym – Szkolny Ośrodek Kariery**

Poradnictwo zawodowe w bezpośredni sposób nie pomnaża miejsc pracy, a co za tym idzie, nie zmniejsza bezrobocia. Pomaga natomiast przygotować się do wejścia na rynek pracy osobom młodym lub pozostania na nim, poprzez pomoc w określeniu możliwości zawodowych. Równocześnie poprzez różnorodne działania poradnictwo zawodowe przeciwdziała negatywnym zjawiskom wykluczenia społecznego, dziedziczenia ubóstwa i uczenia się bezradności.

Poradnictwo zawodowe to proces, skierowany na działania zarówno dla dobra młodzieży jak i dorosłych aż do momentu osiągnięcia określonych celów. W obszarze poradnictwa dla młodzieży, jednym z rodzajów działań jest tworzenie wyspecjalizowanych instytucji działających w strukturach szkół – tzw. Szkolnych Ośrodków Kariery (SzOK). Środki finansowe na tworzenie SzOK-ów w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych przydzielane były do tej pory w drodze konkursu przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Wykonawcą przedsięwzięcia, z funkcją nadzorującą i kontrolującą były Komendy Wojewódzkie Ochotniczych Hufców Pracy w całym kraju.

Szkolne Ośrodki Kariery stanowią jedną z form pomocy uczniowi przy dokonywaniu wyboru szkoły średniej, z perspektywy wymarzonego zawodu. Ułatwiają dostęp do informacji, na bazie której uczniowie samodzielnie i świadomie mogą dokonywać wyborów edukacyjnych i zawodowych. Przygotowują ucznia do roli pracownika poprzez przekazywanie wiedzy, umiejętności, kształtowanie postaw i ukierunkowanych zachowań. W tak prowadzonym procesie wychowania młodzieży następuje

pobudzanie ucznia do aktywności oraz brania udziału w życiu społecznym i gospodarczym kraju.

Pierwsze Szkolne Ośrodki Kariery powstały w 2003 roku w wyniku I edycji konkursu ogłoszonego przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Obecnie, po trzech edycjach konkursów w Polsce funkcjonuje około 360 Szkolnych Ośrodków Kariery. W województwie mazowieckim jest ich najwięcej – bo 46, tylko na terenie Warszawy działa 5 ośrodków. Mimo zakończenia okresów „grantowych” nadal funkcjonują i służą adresatom.

„Najmłodszy” warszawski SzOK został wyłoniony w III edycji konkursu i działa od 16 września 2005 roku. Mieści się w Zespole Szkół Nr 83, w Gimnazjum Sportowym Nr 17 przy ul. Powstańców Wielkopolskich 4 w Warszawie.

Szkolny Ośrodek Kariery tworzy płaszczyznę współpracy dla środowiska uczniów, ich rodziców oraz nauczycieli. Działania Szkolnego Ośrodka Kariery wspierają struktury Komendy Wojewódzkiej Ochotniczych Hufców Pracy oraz Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Instytucje te dostarczają na potrzeby SzOK-u szkolenia, narzędzia i materiały informacyjne. Rozwija się także, polegająca na wymianie doświadczeń, współpraca pomiędzy doradcami zawodowymi zaprzyjaźnionych Szkolnych Ośrodków Kariery.

Wewnętrzne działania SzOK-u są w znacznej mierze uzależnione od specyfiki szkoły, środowiska w jakim się znajduje a przede wszystkim od indywidualności doradcy zawodowego. Dysponuje on przygotowaniem pedagogicznym, zdobytym w drodze 5-letnich studiów oraz studiów podyplomowych z zakresu orientacji, doradztwa i poradnictwa zawodowego. Posiada solidną wiedzę oraz refleksje w zakresie postrzegania rzeczywistości społecznej. Będąc z jednej strony świadomym ograniczeń, posiada różnorodne umiejętności, które pozwalają na twórcze i zorganizowane funkcjonowanie zorientowane na ucznia. Kapitał zawodowy doradcy pomnażany w trakcie działań sprawia, że rynek pracy wykazuje zainteresowanie jego umiejętnościami. We współpracy z dyrekcją szkoły i gronem pedagogicznym doradca realizuje wyznaczone cele, do których należą:

- Wspieranie uczniów w sytuacji wyborów „dróg” edukacyjnych,
- Przygotowanie uczniów do funkcjonowania w trudnych sytuacjach,
- Zapoznanie ucznia z rolą pracownika,

- Przygotowywanie rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych,
- Pomoc nauczycielom w realizacji tematów zawodoznawczych,
- Wspieranie działań szkoły mających na celu optymalny rozwój edukacyjny i zawodowy ucznia,
- Pomoc uczniom w procedurze rekrutacji do szkół ponadgimnazjalnych.

Z usług Szkolnego Ośrodka Kariery przy Gimnazjum Sportowym nr 17 w Warszawie korzystają uczniowie szkoły, uczniowie szkół współpracujących, rodzice uczniów, absolwenci szkół, nauczyciele i inni zainteresowani.

Uczniowie uczestniczą w wykładach, prelekcjach, szkoleniach, kursach umiejętności, warsztatach, poradach indywidualnych oraz samodzielnie pracują przy użyciu metod konwencjonalnych i komputerowych. Sala, w której odbywają się spotkania jest wyposażona w sprzęt multimedialny, zbiory pomocy dydaktycznych, informatory, programy komputerowe. Po półtorarocznym okresie funkcjonowania, odbyło się pierwsze spotkanie i wymiana doświadczeń pomiędzy naszymi absolwentami, a tegorocznymi uczniami klas III.

Dodatkowe działania ośrodka to: zapraszanie przedstawicieli różnych zawodów, współpraca ze środowiskiem lokalnym (tj. instytucjami, szkołami, doradcami). Ofertę ośrodka wzbogaca również organizowanie spotkań, konkursów, wycieczek i imprez o charakterze otwartym, tworzenie materiałów informacyjnych i reklamowych. Ponadto, prowadzone są systematyczne obserwacje i analizy mające na celu określenie zapotrzebowania uczniów na usługi oraz wyznaczanie kierunków potrzeb edukacyjnych i zawodowych młodzieży gimnazjum.

Prowadząc działania, staramy się uświadamiać młodzieży wagę dokonywania wyboru szkoły zgodnie ze wstępnie zakładanymi przez młodzież planami zawodowymi. Planowanie przyszłości zawodowej ma ten atut, że skłania do refleksji. W sytuacji braku sukcesu, pozwala na modyfikowanie błędnych założeń bez konieczności obwiniania siebie za klęskę. Daje podstawy do przezwycięzania trudności i próby przewidywania lepszych rozwiązań.

Z perspektywy przyszłych doświadczeń młodego człowieka ważne jest wyciąganie właściwych wniosków poprzez uczenie się nie tylko na

błędach własnych ale i cudzych. Konieczne zatem jest uruchomienie istniejącego w nich potencjału poprzez wyrobienie poczucia własnej wartości, uczenia prezentowania swoich walorów, niepowtarzalności, jako człowieka i przyszłego pracownika. Takie cele zawierają nasze działania.

*Magda Mrozek*

Doradca zawodowy

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej  
w Warszawie

## **16. Działania podejmowane przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie na rzecz bezrobotnych kobiet**

Swoje wystąpienie rozpocznę od omówienia sytuacji kobiet na rynku pracy. Sytuacja kobiet znacznie różni się od sytuacji mężczyzn, co w dużej mierze spowodowane jest tym, że to właśnie kobiety rodzą dzieci i w dużym stopniu to właśnie one przejmują obowiązki związane z ich wychowaniem. Kobiety stanowią taką grupę klientów, która wymaga szczególnego wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego. Pomoc taka jest wpisana w politykę Unii Europejskiej, a polityka ta zmierza w kierunku pełnego, produktywnego zatrudnienia osób dorosłych, które są w wieku produkcyjnym.

Problemy zawodowe kobiet korzystających z pomocy w zakresie poradnictwa zawodowego związane są m.in. z:

- powrotem na rynek po długim okresie pozostawania bez pracy; szukanie zatrudnienia może wynikać z czynników zewnętrznych, np. rozwód lub wewnętrznych, np. potrzeba własnego rozwoju;
- łączeniem pracy zawodowej z obowiązkami domowymi.

Z usług świadczonych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Warszawie w roku 2005 skorzystało:

- w zakresie poradnictwa ogółem 445 osób, w tym 261 kobiet;
- w zakresie informacji zawodowej ogółem 6.014 osób, w tym 2.904 kobiet.

Usługi te świadczone są w formie konsultacji indywidualnych, zajęć grupowych oraz przez Internet.



Zakres pomocy kobietom powracającym na rynek pracy w dużym stopniu zależy od tego, jak długo dana kobieta pozostawała bez pracy. Najważniejszymi celami w pracy doradczej z większością kobiet, które rozpoczynają pracę zawodową w średnim wieku lub powracają na rynek pracy po przerwie w zatrudnieniu są:

- wzmocnienie poczucia własnej wartości i umożliwienie sprawdzenia się w pracy poza domem;
- udostępnienie informacji niezbędnych w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych;
- pomoc w zidentyfikowaniu konsekwencji zmian w stylu życia, które występują na skutek podjęcia pracy zawodowej;
- zapewnienie wsparcia i pomocy nie tylko w procesie poszukiwania pracy, ale również w początkowym okresie zatrudnienia, na etapie adaptacji do środowiska pracy.

Wiele kobiet przeżywa konflikty związane z pełnieniem różnych ról. Bardzo ważne jest na obecnym rynku, aby każda osoba, a w szczególności kobieta, w sposób świadomy podeszła do planowania własnej drogi życia i kariery. Dokonanie wyboru między tradycyjną a nietradycyjną rolą jest niejednokrotnie jedną z ważniejszych decyzji w życiu kobiety. Warto, aby kobiety pozostające w domu, przyjmujące na siebie wszystkie obowiązki związane z opieką i wychowywaniem dzieci, wcześniej oceniły możliwości powrotu na rynek pracy oraz sposoby zachowania uzyskanego poziomu kompetencji zawodowych. Kobiety planujące łączenie ról zawodowych i rodzinnych powinny rozważyć możliwość dodatkowej opieki nad dziećmi, możliwość skorzystania z elastycznego czasu pracy oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Kwestie pracy zawodowej kobiet należy rozpatrywać nie tylko w aspekcie indywidualnym, ale również społecznym. Zagadnienia związane z funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy zaczynają odgrywać coraz większą rolę w planowaniu polityki społecznej państwa. Zmiany w kierunku ograniczania barier w systemach zatrudnienia oraz większej pomocy państwa w opiece nad dziećmi, będą sprzyjać kobietom w podejmowaniu optymalnych decyzji zawodowych.

