





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt Opracowanie Modelu Poradnictwa Zawodowego oraz Internetowego Systemu Informacji Edukacyjno-Zawodowej.

RAPORT DOTYCZĄCY STANU DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO W POLSCE I WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Daniel Kukła

Projekt systemowy realizowany przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w ramach Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Warszawa 2012

@ Copyright by Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012-12-04

ISBN 978-83-88780-98-1

projekt okładki, layout, DTP: Studio Blok

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji
Zawodowej i Ustawicznej
02-637 Warszawa
ul. Spartańska 1B

tel. 22 844-07-40
fax 22 646-52-51

www.koweziu.edu.pl

SPIS TREŚCI



Wstęp	11
--------------------	-----------



1 Podstawy teoretyczne doradztwa edukacyjno-zawodowego	13
---	-----------

1.1 Wprowadzenie.....	15
-----------------------	----

1.2 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w ujęciu teoretycznym – podstawowe pojęcia i definicje	16
---	----

1.2.1 Pojęcie poradnictwa zawodowego w świetle podstawowych dokumentów europejskich i krajowych	19
--	----

1.3 Podsumowanie	20
------------------------	----



2 Zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania doradztwa edukacyjno- zawodowego w Polsce	21
--	-----------

2.1 Wprowadzenie	23
------------------------	----

2.2 Sytuacja gospodarczo-ekonomiczna Polski.....	24
--	----

2.2.1 Prognozy rozwoju gospodarczo-ekonomicznego Polski	34
---	----

2.2.2 System edukacji w Polsce.....	34
-------------------------------------	----

2.3 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w świetle badań i analiz	37
--	----

2.3.1 <i>Analiza rozwiązań systemowych w obszarze poradnictwa psychologicznego i pedagogicznego w krajach Unii Europejskiej i w krajach EFTA/EOG – Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, 2009</i>	37
---	----

2.3.2 Badanie poradni psychologiczno-pedagogicznych – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych, Centrum Metodyczne ECORYS Polska, 2008	39
--	----

2.3.3 Diagnoza oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskiem.....	42
---	----

2.3.4 Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim	44
--	----

2.3.5 Stan i rola doradztwa edukacyjno-zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego.	47
--	----

2.4. Doradztwo edukacyjno-zawodowe jako proces	53
2.5 Podsumowanie	57



3 Organizacja doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce59

3.1 Wprowadzenie	61
3.2 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w sektorze edukacji – stan obecny	62
3.3 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w sektorze szkolnictwa wyższego	82
3.4 Poradnictwo zawodowe w sektorze pracy	85
3.4.1. Ochotnicze Hufce Pracy jako jednostka realizująca zadania na rzecz młodzieży wykluczonej	88
3.5 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w pozostałych sektorach	93
3.6 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w sektorze pozarządowym	96
3.7 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w świetle dokumentów Unii Europejskiej	98
3.8 Podsumowanie	102



4 Organizacja doradztwa edukacyjno-zawodowego w wybranych województwach 103

4.1 Wprowadzenie	105
------------------------	-----

4.2 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w województwie łódzkim – model łódzki.....	106
4.3 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim – model podlaski	114
4.4 Podsumowanie	121



5 Rozwiązania w zakresie organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w wybranych krajach Unii Europejskiej..... 123

5.1 Wprowadzenie	125
5.2 Słowacja	126
5.3 Węgry	138
5.4 Anglia	146
5.5 Podsumowanie	154



Zakończenie

155



Bibliografia..... 159



Wstęp

Niniejsza publikacja ukazuje w sposób syntetyczny system poradnictwa zawodowego funkcjonujący w Polsce oraz wybranych krajach Unii Europejskiej. Obecnie zmieniają się tendencje w zakresie opisywanego obszaru – zarówno na gruncie światowym, jak i polskim. Poradnictwo zawodowe to wymóg czasu wynikający nie tylko z wejścia naszego kraju do struktur Unii Europejskiej, ale również z przemian gospodarczych i coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Projektowanie własnego życia nie jest już tak proste jak kilka lat temu, a poradnictwo towarzyszy jednostce niemalże przez całe życie.

Od przedszkola po okres późnej dorosłości człowiekowi jest potrzebna pomoc doradcy zawodowego, jego wsparcie i profesjonalna wiedza. Obserwując rozwój różnych dziedzin naszego życia społeczno-kulturowego, mamy świadomość dokonujących się zmian na rynku pracy, w pracy doradcy zawodowego, w jego świadomości, postawie, kompetencjach oraz wiedzy, jaką powinien posiadać nowoczesny doradca zawodowy. Stąd też idea oraz działania w kierunku poradnictwa przez całe życie, które będzie towarzyszyć człowiekowi na każdym etapie rozwoju jego kariery zawodowej oraz po jej zakończeniu, gdy człowiek potrzebuje innego rodzaju aktywności. Doradztwo zawodowe traktowane jako proces niejako współtworzy karierę zawodową jednostki, jest jej elementem oraz wsparciem, którego potrzebuje człowiek nie tylko bezrobotny, ale także odnoszący sukcesy zawodowe.

Poszczególne rozdziały publikacji prezentują znaczenie poradnictwa zawodowego we współczesnym świecie, ze szczególnym uwzględnieniem etapu edukacji człowieka.

Rozdział pierwszy to analiza terminologii dotyczącej obszaru poradnictwa zawodowego, próba uporządkowania przedstawionych zagadnień, ze szczególnym uwzględnieniem miejsca i roli poradnictwa w systemie edukacji.

W rozdziale drugim zaprezentowane zostały uwarunkowania zewnętrzne oraz wewnętrzne poradnictwa zawodowego. Sytuacja ekonomiczna naszego kraju, problematyka bezrobocia, system edukacji – wszystkie te czynniki wpływają na budowanie systemu doradztwa zawodowego w Polsce oraz wyznaczają nowe potrzeby jednostki wobec poradnictwa. Zaprezentowano również najciekawsze badania z zakresu funkcjonowania doradztwa zawodowego w naszym kraju, co ukazuje kierunki zmian w tym zakresie.

Rozdział trzeci publikacji to prezentacja poszczególnych resortów oferujących usługi z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego zarówno dla młodzieży, jak i osób dorosłych. Prezentacja zadań, jakie stoją przed szkołami oraz doradcami zawodowymi na poszczególnych etapach edukacji, wskazuje sposób działania polskiego systemu doradztwa zawodowego, jego największe zalety oraz wady. Rozdział daje również możliwość poznania przez czytelnika najważniejszych dokumentów krajowych oraz europejskich, które regulują funkcjonowanie omawianego obszaru.

W rozdziale czwartym oraz piątym zostały przedstawione najciekawsze rozwiązania krajowe oraz europejskie, dobre praktyki funkcjonujące w obszarze poradnictwa zawodowego. W Polsce jako przykład interesujących działań podejmowanych w celu poprawy funkcjonowania systemu doradztwa przedstawiono model łódzki oraz model podlaski – sieci regionalne. Prezentacja działań krajowych to bardzo ciekawe spojrzenie w przyszłość poradnictwa zawodowego oraz wskazanie działań, które można wprowadzić na terenie całego kraju.

Rozwiązania europejskie zostały przedstawione na przykładzie Węgier, Słowacji oraz Anglii. Zaprezentowano schemat funkcjonowania poradnictwa zawodowego oraz wybrane przedsięwzięcia w wymienionych krajach, co pozwoliło wskazać dobre praktyki wykorzystywane w tych państwach.

Niniejsza publikacja z pewnością stanowi podstawy do dalszych, bardziej szczegółowych badań i analiz nad znaczeniem i rolą poradnictwa zawodowego w życiu człowieka, a w szczególności do działań w zakresie udoskonalania systemu poradnictwa w naszym kraju.

1

Podstawy teoretyczne doradztwa edukacyjno-zawodowego







1.1 Wprowadzenie

Ostatnie wydarzenia gospodarcze związane z kryzysem gospodarczym oraz sytuacja na rynku pracy w Polsce i całej Unii Europejskiej, przede wszystkim sytuacja ludzi młodych¹, wskazują na potrzebę wzrostu znaczenia i jakości usług doradczych z zakresu poradnictwa zawodowego. Proces postępu technicznego, rozwój technologii informatycznych, procesy globalizacji, przekraczanie barier geograficznych i politycznych w działalności gospodarczej – wszystkie te zjawiska powodują deregulację gospodarki i rynku pracy oraz wyznaczają nowe wyzwania zarówno dla osób zmieniających pracę lub próbujących wejść na rynek pracy, jak i dla poradnictwa zawodowego.

Obecne czasy, czasy niepewności i pędu wymuszają mobilność i elastyczność, które mogą nas uchronić przed bezrobociem i pomóc w znalezieniu nowego zatrudnienia. Taka sytuacja to wyzwanie dla systemu poradnictwa zawodowego funkcjonującego w naszym kraju. Długodystansowe planowanie kariery zawodowej, rozwoju nie daje już obecnie gwarancji osiągnięcia sukcesu. Współcześni odbiorcy usług doradczych to ludzie zagubieni lub ci, którzy wiedzą czego chcą, ale nie wiedzą, jak to osiągnąć. Nie możemy przewidzieć procesów, jakie dotkną świat pracy w najbliższych kilkunastu latach. To wykształcenie odpowiednich umiejętności, takich jak elastyczność, odporność na stres, łatwe przystosowywanie się do zmian, otwartość na ciągłą naukę, otwartość na inne kultury daje szansę jednostce na przetrwanie w obecnym świecie. Jednocześnie są to nowe wyzwania dla doradców, zarówno zawodowych, jak i doradców kariery.

Jednostka zagubiona w nowoczesności potrzebuje wsparcia nie tylko ze strony rodziny czy też przyjaciół, ale również profesjonalistów. Korzystanie z usług psychologów, coachów czy też doradców zawodowych staje się coraz bardziej popularne, a za kilka lat będzie koniecznością. Tylko wsparcie i fachowa pomoc może nas ustrzec przed błędami popełnianymi w czasie obiegnięcia drogi zawodowo-edukacyjnej. Nie jest już dla nas nowością korzystanie z bankowych doradców klienta, gdy ubiegamy się o kredyt. Czemu nie korzystać z takiej pomocy, gdy wybieramy szkołę czy też zawód? Szczególnie, że w naszym kraju usługi z zakresu poradnictwa mają coraz wyższą jakość. Są one również coraz szerzej dostępne, zarówno dla osób dorosłych, jak i dla dzieci oraz młodzieży.

W niniejszym rozdziale, przed dokonaniem dogłębnej analizy obecnego stanu poradnictwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem jego miejsca i roli w systemie edukacji, zostanie przedstawiona terminologia dotycząca tego obszaru poradnictwa zawodowego. Problematyka związana ze wskazanym zagadnieniem zostanie przedstawiona w odniesieniu do zagadnień związanych z obszarem edukacji.

1 Sytuacja gospodarcza Polski oraz Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy osób młodych oraz tematyka bezrobocia zostaną szerzej omówione w rozdziale II.

1.2

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w ujęciu teoretycznym – podstawowe pojęcia i definicje

Obecnie brak jest na gruncie polskim oraz europejskim jednoznaczności terminologicznej w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego, a pojęcia często są używane zamiennie, co może stanowić problem dla osób, które nie zajmują się poradnictwem zawodowym od strony teoretycznej lub też dopiero zapoznają się z omawianym obszarem.

W niniejszym opracowaniu dokonano przeglądu terminologii stosowanej w praktyce i teorii w celu usystematyzowania wiedzy w tym zakresie.

Do podstawowych terminów dotyczących zarówno wyboru szkoły, jak i zawodu należy zaliczyć: preorientację zawodową, orientację szkolną, orientację zawodową, doradztwo zawodowe, poradnictwo zawodowe, reorientację zawodową, całożyciowe poradnictwo karier.

Dokonanie krótkiej i syntetycznej analizy powyższych pojęć pozwoli na usystematyzowanie dalszych rozważań omawianego obszaru.

„Preorientacja zawodowa jest procesem, w którym młody człowiek poprzez wzajemne interakcje w rodzinie, grupie rówieśniczej, szkole nabywa wiadomości odnośnie podstawowych zawodów z najbliższego środowiska wychowawczego dziecka”².

Preorientacja zawodowa jest fundamentem dalszych działań mających na celu przygotowanie młodego człowieka do wyboru zawodu, a tym samym wejścia na rynek pracy. Można powiedzieć, iż w przypadku dobrze prowadzonych działań z zakresu preorientacji zawodowej w środowiskach wychowawczych młodego człowieka „tu wszystko się zaczyna”. Preorientacja zawodowa to etap poprzedzający właściwe doradztwo edukacyjno-zawodowe. Tylko bowiem jednostka pozytywnie nastawiona do pracy, zmotywowana do własnego rozwoju będzie chciała uczestniczyć w planowaniu i wyznaczaniu celów. Proces preorientacji zawodowej nie jest nakierowany na podejmowanie decyzji ani dokonywanie wyborów. To pokazanie pracy jako elementu niezbędnego do uzyskania satysfakcji życiowej³.

„Orientacja szkolna to zabiegi i czynności, których celem jest zaznajamianie uczniów z możliwościami wyboru, zwłaszcza szkół ponadgimnazjalnych, i uświadomienie kandydatom, że szkoły ponadgimnazjalne rozszczepiają się na różne typy i kierunki kształcenia, w tym prowadzą do rozmaitych zawodów”⁴. Orientacja szkolna jest zatem procesem skupiającym się na określonej grupie klientów – uczniach szkół ponadgimnazjalnych, którzy dokonują wyboru zawodu.

2 S. Szajek, System orientacji i poradnictwa zawodowego, Wyd. PWN, Warszawa 1989, s. 32.

3 Por. D. Kukła, Preorientacja i orientacja zawodowa..., s. 71.

4 T.W. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, Wyd. ITE, Radom 2004, s. 79.

Stanisław Szajek przez orientację zawodową rozumie „wszystkie działania szkoły, rodziców i innych osób uczestniczących w przygotowaniu młodzieży do wyboru zawodu, podejmowane w stadium rośnięcia, a więc w podokresie zainteresowania i zdolności i kontynuowane w stadium eksploracji, zwłaszcza w podokresie próbowania”⁵.

„Orientacje zawodowa, to zespół działań pomocowych w wykorzystaniu indywidualnych właściwości”⁶ „dzieci, młodzież i osób pełnoletnie do prawidłowego wyboru zawodu oraz rozpowszechnianie informacji o zawodach”⁷.

Przyjmuje się, że na informacje w zakresie orientacji zawodowej powinny się składać:

- wyposażenie młodzieży w wiadomości o zawodach i drogach zdobycia ich oraz
- wzbudzanie motywacji do podejmowania działań w kierunku podjęcia indywidualnej
- decyzji zawodowej,
- kształtowanie właściwego stosunku do procesu pracy i ludzi pracy,
- kształtowanie umiejętności samooceny,
- rozwój indywidualnych zainteresowań i zdolności, a tym samym wyrobienie
- podstawowych umiejętności i sprawności przydatnych w pracy zawodowej⁸.

Przedstawione powyżej definicje orientacji zawodowej skupiają się wokół bardzo podobnej problematyki – pomocy uczniom i absolwentom w wyborze zawodu. Możemy zatem uznać umownie, iż istnieje zgodność co do pojmowania owego terminu⁹. Dla każdego z autorów przebieg procesu orientacji zawodowej oraz składające się na niego etapy jest inny, ale zakładany cel bardzo zbieżny.

W Polsce utożsamia się pojęcia doradztwa zawodowego oraz poradnictwa zawodowego. Nie wszyscy jednak zgadzają się, iż są to synonimy. Doradztwo zawodowe częściej ma związek z dokonywaniem jednorazowego wyboru, a poradnictwo można ująć jako proces długofalowy. Wiele osób zajmujących się doradztwem zawodowym od strony praktycznej zaznacza, iż nawet jeśli pomiędzy terminami „doradztwo zawodowe” i „poradnictwo zawodowe” występują pewne różnice znaczeniowe, to mają one przede wszystkim charakter akademicki.

Oznacza to, że dla osób zawodowo związanych z praktyką doradztwa zawodowego różnice te – jako subtelne – nie mają istotnego znaczenia. Przybliżenie jednak pojęcia doradztwo zawodowe jest konieczne.

R. Lamb określa doradztwo zawodowe jako „proces, w którym doradca zawodowy pomaga klientowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego”¹⁰.

Należy wyjaśnić, iż dla części osób poradnictwo zawodowe jest kategorią nadrzędną, procesem skupiającym w sobie zarówno preorientację zawodową, orientację zawodową oraz doradz-

5 S. Szajek, dz. cyt., s. 33.

6 K. Lelińska, Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu metodą zajęć praktycznych, Wyd. WSIP, Warszawa 1985, s. 21.

7 E. Podoska-Filipowicz, Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego, Wyd. WSHIT w Częstochowie, Częstochowa 2008, s. 31.

8 Por. R. Parzęcki, Orientacja i poradnictwo zawodowe w pracy szkół zawodowych, Wyd. Oddział Doskonalenia Nauczycieli w Toruniu, Toruń 1985, s. 11–12; por. też: K. Czarnecki, S. Karaś, Profesjologia w zarysie, Wyd. ITE, Radom 1996, s. 102, D. Kukła, Preorientacja i orientacja zawodowa..., s. 68–69.

9 Przytoczone zostało tylko kilka definicji terminu „orientacja zawodowa”, ale autor swoje wnioski opiera na analizie kilkunastu dostępnych w literaturze wyjaśnień definicyjnych.

10 E. Podoska-Filipowicz, Zarys zawodoznawstwa..., s. 32.

two zawodowe. Obecnie w przypadku poradni psychologiczno-pedagogicznych mówi się najczęściej o poradnictwie zawodowym w odniesieniu do osób stojących przed wyborem zawodu. Ale przecież osoby, które zmieniają pracę lub też poszukują zatrudnienia, również

biorą udział w procesie poradnictwa zawodowego.

Poradnictwo zawodowe, a więc całokształt tych wszystkich zabiegów, oznacza system długofalowych i wieloetapowych „działań wychowawczych towarzyszących jednostce w trakcie jej rozwoju zawodowego. Obejmuje całokształt zadań związanych z udzielaniem uczniom i dorosłym pomocy w planowaniu, tworzeniu i rozwoju kariery zawodowej, przynoszących jednostce satysfakcję i sukces zawodowy. Pomocy tej sprzyja orientacja zawodowa uczniów, której ważnym elementem jest informacja zawodowa¹¹”. Profesor Alicja Kargulowa definiuje poradnictwo jako „formę pomocy lub działanie społeczne polegające na przekazywaniu rad, porad, informacji itp. jednej jednostce będącej w sytuacji problemowej – radzącemu się – przez drugą – doradcę, ale także jako interakcję międzypersonalną o charakterze pomocowym, jak również działalność zorganizowaną, prowadzoną w instytucjach (poradniach)¹²”.

Nieco odmiennie określa poradnictwo zawodowe A. Roykiewicz, który stwierdza, że termin jest rozumiany jako „działalność dotycząca udzielania osobom młodocianym i pełnoletnim indywidualnych porad opartych z reguły na wynikach jednostkowych badań (np. psychologicznych) w zakresie prawidłowego wyboru zawodu, przygotowania zawodowego, doboru odpowiedniego miejsca i stanowiska pracy, doskonalenia lub zmiany kwalifikacji¹³”.

Analizując dostępne definicje poradnictwa zawodowego¹⁴, można wysnuć następujące wnioski:

1. Poradnictwo zawodowe to zakres usług, z którego mogą korzystać jednostki w każdym wieku, zarówno w szkołach, publicznych służbach zatrudnienia, instytucjach prywatnych, jak i na uczelniach wyższych.
2. Dzięki poradnictwu zawodowemu jednostka (w każdym wieku) uzyskuje pomoc i wsparcie podczas dokonywania wyborów zawodowych, edukacyjnych, planowania ścieżki kariery.
3. Poradnictwo zawodowe obejmuje prowadzenie poradnictwa grupowego oraz indywidualnego, udzielanie informacji edukacyjno-zawodowej, organizowanie staży i praktyk zawodowych oraz płynne przejście przez proces tranzycji (ze świata edukacji do świata pracy).
4. Poradnictwo zawodowe to zarówno bezpośrednie spotkanie doradcy i klienta, jak też proces przebiegający za pośrednictwem dostępnych mediów.

Należy również przywołać tu definicję procesu reorientacji zawodowej. Jest to proces polegający na powtórnym przygotowaniu osoby do prawidłowego wyboru nowego zawodu i pomoc w ponownej adaptacji zawodowej na innym lub tym samym stanowisku.

Proces doradztwa zawodowego, podobnie jak proces poradnictwa zawodowego, obejmuje zarówno okres szkolny, jak i całe życie zawodowe człowieka. Jako początkowy etap wskazywano już szkołę podstawową. Traktować je można, a nawet należy, nade wszystko jako punkt dojścia i finalizacji w całościowych procesach orientacji, poradnictwa i doradztwa zawodowego czy – jak kto woli – w całościowych działaniach orientacyjnych, poradniczych i doradczych. Jest ono zatem dobrym przykładem działań realizacyjnych i wykonawczych. Doradztwo zawodowe jest terminem najczęściej używanym na gruncie edukacji, a poradnictwo zawodowe w resorcie pracy.

11 B. Barnat, Zadania wobec systemu doradztwa zawodowego na Podkarpaciu w aspekcie integracji z Unią Europejską, [w:] S. Solecki, A. Grzesik, Zawód - Praca - Kariera, Wyd. PWSO w Rzeszowie, Przemysł 2005, s. 18.

12 A. Kargulowa, O teorii i praktyce poradnictwa, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 206.

13 E. Podoska-Filipowicz, Zarys zawodoznawstwa..., s. 68.

14 Przytoczone zostały tylko trzy definicje terminu „poradnictwo zawodowe”, ale autor swoje wnioski opiera na analizie dostępnej literatury przedmiotu.

1.2.1

Pojęcie poradnictwa zawodowego w świetle podstawowych dokumentów europejskich i krajowych

Istotne jest zaprezentowanie ujęcia teoretycznego omawianych pojęć występującego w dokumentach krajowych oraz europejskich.

Na poziomie europejskim pojęcia związane z obszarem poradnictwa zawodowego definiuje Rezolucja Rady Unii Europejskiej z dnia 28 maja 2004 r., dotycząca całościowego poradnictwa zawodowego w Europie (definicję tę również powtórzono w rezolucji dotyczącej pragmatycznego wdrożenia całościowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie z 21 listopada 2008 r.). Zgodnie z wymienionym dokumentem poradnictwo zawodowe odnosi się do rozwoju i kształcenia jednostki przez całe jej życie, stąd przyjęto nazwę całościowego poradnictwa kariery: „Całościowe poradnictwo kariery to ciągły proces umożliwiający obywatelom w każdym wieku i w każdym punkcie ich życia określenie ich zdolności, kompetencji i zainteresowań potrzebnych do podejmowania decyzji edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz zarządzanie własnymi ścieżkami edukacji i pracy. To także wszelkie działania, w których te zdolności i kompetencje są nauczane lub/i używane. Całościowe poradnictwo kariery obejmuje całą gamę indywidualnych i grupowych aktywności odnoszących się do udzielania informacji zawodowej, doradzania, określania kompetencji, wspierania i nauczania podejmowania decyzji oraz kształtowania umiejętności niezbędnych do zarządzania karierą edukacyjno-zawodową”¹⁵.

Całościowe poradnictwo kariery nie jest jeszcze bardzo popularnym określeniem w Polsce, podobnie jak poradnictwo kariery, ale powoli zaczynają one wchodzić do języka używanego w omawianej dyscyplinie.

Należy podkreślić trafność funkcjonującego w Europie i na świecie pojęcia **doradztwo edukacyjno-zawodowe** w ujmowaniu istoty udzielania pomocy młodzieży. Obejmuje ono bowiem zarówno proces udzielania pomocy w określaniu przyczyn trudności w nauce, jak i ocenę zdolności i preferencji zawodowych w celu określenia i wyboru profilu kształcenia, podejmowania decyzji zawodowych, doskonalenia umiejętności niezbędnych do sprawnego poruszania się na rynku pracy, wskazuje również na holistyczne ujęcie potrzeb rozwojowych człowieka. Warto upowszechnić to pojęcie w polskim systemie poradnictwa psychologiczno-pedagogicznego i ujednolicić nazewnictwo w tym zakresie.

W obszarze edukacji działania, o których mowa w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, opisano w następujący sposób: „zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej organizuje się w celu wspomaganie uczniów gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy”. Mieszczą się one w zakresie pojęcia „doradztwo edukacyjno-zawodowe”.

15 Rezolucja dotycząca całościowego poradnictwa zawodowego w Europie, z 28.05.2004 r., w: Poradnictwo zawodowe w oficjalnych dokumentach oraz opracowaniach o zasięgu międzynarodowym, Wyd. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007; dostęp online 29.08.2012, http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf,

Rezolucja dotycząca pragmatycznego wdrożenia całościowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie, Rada Unii Europejskiej, 21.11.2008, Bruksela, dostęp online 29.08.2012, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:PL:PDF>.

1.3 Podsumowanie

Analiza powyższych definicji wskazuje na brak jednoznaczności w terminologii używanej w omawianym obszarze. Obserwując zmiany zachodzące na gruncie terminologii, należy zwrócić szczególną uwagę na rozszerzanie pojęć, a tym samym zakresu wsparcia, jakiego udziela się jednostce w zakresie poradnictwa zawodowego. Owo rozszerzanie nie przybiera tylko formy ilościowej, ale i jakościowej. Słuszne wydaje się rozróżnienie działań podejmowanych w obszarze poradnictwa zawodowego i skierowanie ich do konkretnych grup odbiorców. Każdy etap życia człowieka wymaga zaspokojenia odmiennych potrzeb, stąd też poradnictwo zawodowe oraz zakres jego działań musi zostać ukierunkowany na poszczególne grupy zarówno wiekowe, jak i znajdujące się w odmiennych sytuacjach zawodowej ze względu na wykształcenie, miejsce zamieszkania czy też przynależność do określonej grupy ryzyka.

Poradnictwo zawodowe jest obecnie rozumiane przede wszystkim jako pomoc ludziom w zmaganiu się z problemami związanymi z wyborem drogi edukacyjno-zawodowej. Coraz częściej jest traktowane jako niezbędny element wsparcia dla jednostki, która nie tylko chce odnieść sukces zawodowy, ale przede wszystkim uzyskać dostęp do rzetelnej informacji poprawiającej jej pozycję zawodową. Powyżej zaprezentowane rozbieżności w terminologii dotyczącej omawianego obszaru są dowodem potrzeby ciągłego doskonalenia i budowania systemu poradnictwa zawodowego (doradztwa edukacyjno-zawodowego) w naszym kraju i w całej Europie.

2

Zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce







2.1 Wprowadzenie

W niniejszym rozdziale zostanie przedstawiona sytuacja ekonomiczna Polski, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki bezrobocia i sytuacji osób młodych. Prezentacja prognoz rozwojowych dla Polski wskaże obszar działań, jakie będą w przyszłości istotne dla utrzymania korzystnej sytuacji.

W następnej kolejności omówione będą wybrane raporty dotyczące stanu realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego, co pozwoli przybliżyć problematykę uwarunkowań usług doradczych w naszym kraju oraz wskaże obszary, w których należy podjąć działania. Rozdział zostanie zakończony ujęciem doradztwa edukacyjno-zawodowego jako procesu ułatwiającego podejmowanie świadomych i dojrzałych decyzji w aspekcie kształcenia i pracy zawodowej.

2.2 Sytuacja gospodarczo-ekonomiczna Polski

Sytuacja gospodarczo-ekonomiczna naszego kraju w ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy na tle innych krajów Unii Europejskiej jawi się jako dobra. Napływające dane wskazują na utrzymywanie się tendencji wzrostowych w gospodarce, choć jednocześnie prognozy rozwoju nie są jednoznaczne. Kryzys – tego słowa boi się każdy, bez względu na zajmowane stanowisko czy też sytuację zawodową. Z perspektywy doradztwa edukacyjno-zawodowego najważniejszymi czynnikami warunkującymi kwestie gospodarczo-ekonomiczne Polski są: stopa bezrobocia, wskaźnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia. Zanim jednak zostaną przedstawione podstawowe dane z tego zakresu oraz przemiany zachodzące na rynku pracy, warto przyjrzeć się innym czynnikom warunkującym polską gospodarkę. Głównymi czynnikami wzrostu gospodarczego naszego kraju są:

5. Najwyższy w historii eksport Polski (135,8 mld EUR, 80% do UE, ogólny wzrost **12,8%**, w tym do UE o **10,9%**).
6. Rekordowo wysokie transfery z budżetu UE do Polski – wynoszą netto 10,5 mld EUR. Polska jest liderem wzrostu gospodarczego w Europie i konsekwentnie „dogania” europejską średnią pod względem stopnia rozwoju. W 2011 r. osiągnęliśmy poziom 65% średniej UE na mieszkańca (na co wpłynęło dodatkowo ogólne zahamowanie wzrostu w UE). Bardzo dobre wyniki gospodarcze przyczyniły się do wzrostu zaufania do polskiej gospodarki.
7. Spadek liczby osób przebywających i podejmujących pracę za granicą oraz wzrost liczby osób powracających do kraju, co potwierdza tezę o stopniowym zmniejszaniu się potencjału emigracyjnego Polaków.
8. Napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych¹⁶.

Polska gospodarka w ciągu ostatnich lat zwiększa systematycznie wymianę handlową ze światem. Według danych GUS dostępnych w raporcie *Ocena sytuacji w handlu zagranicznym w 2011 r.* Ministerstwa Gospodarki eksport w 2011 r. osiągnął poziom 135,8 mld EUR i był wyższy o 12,8% (tj. o ok. 15,4 mld EUR) niż przed rokiem. Tym samym wzrost eksportu okazał się o ponad 2 pkt. proc. wyższy, niż przewidywano na początku ubiegłego roku. Osiągnięty w 2011 r. poziom eksportu był wyższy o 16,8%, tj. o 19,5 mld EUR niż w roku 2008, czyli przed kryzysem. Natomiast import osiągnął poziom 150,5 mld EUR, tj. o 12,1% wyższy niż w roku 2010, co oznacza, że tempo jego wzrostu było zgodne z pierwotnymi przewidywaniami. Jednocześnie ubiegłoroczny poziom

16 Sytuacja społeczno-gospodarcza Polski w 2011 roku, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, dostęp online 5.08.2012.

importu był o 5,6%, tj. o 8 mld EUR wyższy niż w roku przedkryzysowym¹⁷. Oczywiście jest to podyktowane procesami globalizacyjnymi, ale na tle innych krajów Europy wypadamy bardzo dobrze. Kiedyś Polska należała do względnie najbardziej zamkniętych gospodarek regionu, z niewielką aprecjacją złotego na tle innych (oprócz forinta) walut środkowoeuropejskich, powodującą względny wzrost konkurencyjności kursowej polskiego eksportu. Jej prawdopodobną przyczyną był mniej intensywny napływ kapitału zagranicznego do Polski niż do Czech czy na Słowację, a zwłaszcza do krajów bałtyckich. Ponieważ czynniki kursowe mają z natury rzeczy charakter przejściowy, w przyszłości ich rola jako mechanizmu dynamizującego polski eksport osłabnie. Rozważając sytuację ekonomiczną, należy zwrócić także szczególną uwagę na demografię naszego kraju, która w istotny sposób wpływa na funkcjonowanie polskiej gospodarki. Według danych pochodzących z ostatniego spisu powszechnego (rok 2011) w Polsce w ogólnej populacji jest mniej osoby dzieci i młodzieży oraz następuje proces starzenia się ludności w wieku produkcyjnym, rośnie także udział ludności w wieku emerytalnym. Dokładne dane prezentują poniższe tabele.

Tabela 1. Struktura ludności według wieku. Stan na 2011 r.

Wiek	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	38 511,8	18 643,9	19 868,0
0-4 lat	2 058,0	1 055,9	1 002,1
5-9 lat	1 802,4	924,6	877,8
10-14 lat	1 971,8	1 011,2	960,7
15-19	2 393,0	1 222,4	1 170,6
20-24	2 830,6	1 441,6	1 389,0
25-29	3 264,3	1 655,6	1 608,7
30-34	3 129,3	1 586,8	1 542,5
35-39	2 789,8	1 413,2	1 376,7
40-44	2 381,9	1 201,4	1 180,5
45-49	2 454,2	1 228,4	1 225,8
50-54	2 922,3	1 434,3	1 487,9
55-59	2 900,6	1 388,5	1 512,1

17 Dane pochodzące ze strony Ministerstwa Gospodarki, http://www.mg.gov.pl/files/upload/8437/PL_INFO_DSA%2020120314%20Ocena%20sytuacji%20w%20handlu%20zagranicznym%20w%202011%20r.pdf, dostęp online 27.08.2012.

60-64	2 383,5	1 101,5	1 282,0
65-69	1 385,6	605,0	780,6
70-74	1 348,6	544,7	803,9
75-79	1 148,2	424,8	723,4
80-84	815,9	265,2	550,7
85-89	405,0	109,0	296,0
90-94	100,7	24,5	76,2
95-99	23,0	4,7	18,3
100 lat i więcej	3,1	0,7	2,5

Źródło GUS http://www.stat.gov.pl/gus/5840_13164_PLK_HTML.htm, dostęp online 27.08.2012 r.

Tabela 2. Struktura ludności według wieku. Stan na 2011 r.

Stolice województw				
Miasto na prawach powiatu	2010	2035	Różnica	Ubytek procentowy
Wrocław	632 996	609 943	(-) 23 053	(-) 3,64 %
Bydgoszcz	356 177	284 303	(-) 71 874	(-) 20,18 %
Toruń	205 312	172 549	(-) 32 763	(-) 15,96 %
Lublin	348 450	305 063	(-) 43 387	(-) 12,45 %
Gorzów Wielkopolski	125 394	118 263	(-) 7 131	(-) 5,69 %
Zielona Góra	117 699	112 060	(-) 5 639	(-) 4,79 %
Łódź	737 098	577 831	(-) 159 267	(-) 21,61 %
Kraków	756 183	769 095	(+) 12 912	(+) 1,71 %
m.st. Warszawa	1 720 398	1 880 621	(+) 160 223	(+) 9,31 %
Opole	125 710	109 753	(-) 15 957	(-) 12,69 %
Rzeszów	178 227	162 718	(-) 15 509	(-) 8,70 %

Stolice województw				
Miasto na prawach powiatu	2010	2035	Różnica	Ubytek procentowy
Białystok	295 198	287 818	(-) 7 380	(-) 2,50 %
Gdańsk	456 967	432 034	(-) 24 933	(-) 5,46 %
Katowice	306 826	248 455	(-) 58 371	(-) 19,02 %
Kielce	203 804	157 856	(-) 45 948	(-) 22,55 %
Olsztyn	176 463	180 846	(+) 4 383	(+) 2,48 %
Poznań	551 627	489 522	(-) 62 105	(-) 11,26 %
Szczecin	405 606	383 917	(-) 21 689	(-) 5,35 %
OGÓŁEM	7 700 135	7 282 647	(-) 417 488	(-) 5,42 %

Źródło: Opracowanie Związku Powiatów Polskich, dane dostępne na stronie internetowej: wartowiedziec.org/attachments/.../Demografia_Miasta%20wojewódzkie.doc, dostęp online 27.08.2012 r.

Starzenie się polskiego społeczeństwa w najbliższych latach będzie miało decydujący wpływ na podaż rynku pracy oraz na działania skierowane do osób w wieku 50+, w szczególności związane z koniecznością świadczenia skutecznego poradnictwa zawodowego w myśl idei kształcenia przez całe życie.

W państwach dotkniętych kryzysem pojawiły się poważne problemy na rynku pracy oraz w sferze deficytu budżetu państwa. Spadająca aktywność gospodarcza spowodowała wzrost bezrobocia oraz spadek dochodów budżetowych. Dodatkowo deficyt budżetowy pogłębia konieczność finansowania ze środków publicznych programów stymulujących gospodarkę oraz o charakterze osłony socjalnej. Problemy te występują również w Polsce, jednak w stosunkowo umiarkowanej skali¹⁸.

Wskaźnik zatrudnienia ogółem nieco wzrósł w 2011 r. (z 50,6% w 2010 r. do 50,8% w 2011 r.¹⁹), przy czym nastąpiło to w rezultacie jego zwiększania się w starszych grupach wiekowych, co częściowo wynika z wdrażanych w ostatnich latach w odniesieniu do różnych grup zawodowych zmian w przepisach emerytalnych. Obniżył się natomiast w odniesieniu do najmłodszych uczestników rynku pracy. W roku 2012 współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w IV kw. 50,3% wobec 56,4% kwartał wcześniej, natomiast wskaźnik zatrudnienia wyniósł 50,8% wobec 51,1%. Według GUS bezrobocie wzrosło zarówno w stosunku do poprzedniego miesiąca, jak i w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku. Większa niż przed miesiącem, ale mniejsza niż przed rokiem była liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu stycznia 2012 r. wyniosła 2 mln 121,5 tys. osób (w tym 1 mln

18 Sytuacja gospodarcza Polski na tle innych państw, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, <http://www.canberra.polemb.net/files/documents/Aktualnosci/Sytuacja-gospodarcz-12.09.pdf>, dostęp online 6.08.2012.

19 Dane GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_4kw_2011.pdf, dostęp online 28.08.2012.

112,4 tys. kobiet) i była wyższa niż przed miesiącem o 138,8 tys. osób (tj. o 7,0%). W ujęciu rocznym wzrosła o 16,5 tys. (w analogicznym okresie 2011 r. zanotowano wzrost o 150,3 tys., tj. o 7,7%)²⁰. Przedstawione dane nie oddają w pełni sytuacji na polskim rynku pracy oraz zróżnicowania tego problemu w poszczególnych regionach i województwach Polski. Dokładne dane dotyczące poziomu bezrobocia rejestrowanego prezentuje poniższa tabela.

Tabela 3. Stopa bezrobocia w latach 2006–2012

	styczeń	luty	marzec	kwiecień	maj	czerwiec	lipiec	sierpień	wrzesień	październik	listopad	grudzień
2012	13,2	13,5	13,3	12,9	12,6	12,4						
2011	13,1	13,4	13,3	12,8	12,4	11,9	11,8	11,8	11,8	11,8	12,1	12,5
2010	12,9	13,2	13	12,4	12,1	11,7	11,5	11,4	11,5	11,5	11,7	12,4
2009	10,4	10,9	11,1	10,9	10,7	10,6	10,7	10,8	10,9	11,1	11,4	12,1
2008	11,5	11,3	10,9	10,3	9,8	9,4	9,2	9,1	8,9	8,8	9,1	9,5
2007	15,1	14,8	14,3	13,6	12,9	12,3	12,1	11,9	11,6	11,3	11,2	11,2
2006	18,0	18,0	17,8	17,2	16,5	15,9	15,7	15,5	15,2	14,9	14,8	14,8

Źródło: GUS, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_677_PLK_HTML.htm, dostęp online 17.08.2012.

Jak wskazują powyższe dane, sytuacja na polskim rynku pracy ulega pewnym wahaniom. Po spadku bezrobocia w latach 2008–2009 odnotowujemy obecnie wzrost wskaźnika bezrobocia. Jest to tendencja ogólnoeuropejska. Zaobserwować można także duże zróżnicowanie pod względem poziomu bezrobocia w poszczególnych województwach naszego kraju, co pokazuje poniższa tabela.

Tabela 4. Stopa bezrobocia w poszczególnych województwach Polski. Stan na koniec czerwca 2012 r.

Województwa	Zarejestrowani bezrobotni (w tys.)	Stopa bezrobocia (w %)
POLSKA	1964,4	12,4
woj. dolnośląskie	143,7	12,5
woj. kujawsko-pomorskie	137,9	16,7

²⁰ Dane statystyczne GUS, dostęp online 6.08.2012.

Województwa	Zarejestrowani bezrobotni (w tys.)	Stopa bezrobocia (w %)
woj. lubuskie	58,1	15,1
woj. łódzkie	143,2	13,1
woj. małopolskie	145,2	10,5
woj. mazowieckie	251,5	10,0
woj. opolskie	48,0	13,2
woj. podkarpackie	139,7	15,0
woj. podlaskie	64,3	13,8
woj. pomorskie	104,3	12,1
woj. śląskie	188,6	10,2
woj. świętokrzyskie	80,4	14,8
woj. warmińsko-mazurskie	102,0	19,2
woj. wielkopolskie	134,7	9,1
woj. zachodniopomorskie	103,1	16,7
woj. lubelskie	119,8	13,0

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1487_PLK_HTML.htm, stan na dzień 17.08.2012 r.

Informacje ujęte w tabeli wskazują, iż województwa warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie oraz zachodniopomorskie to obszary, gdzie największy procent ludności pozostaje bez zatrudnienia. Jednocześnie są to regiony, w których pomimo odnotowania rozwoju gospodarczego następuje on najwolniej.

Zróżnicowanie w aspekcie bezrobocia występuje również, jeśli wziąć pod uwagę wiek osób pozostających bez pracy. Stopa bezrobocia wzrasta w ostatnich latach najszybciej wśród osób w wieku 15–24 lata. W tej grupie wiekowej co czwarty młody człowiek bezskutecznie poszukiwał pracy.

Średnia stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wynosi 22,5%, w samej strefie euro nieco mniej, bo 21,6%. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w ostatnim raporcie o rynku pracy młodych prognozuje, że przynajmniej przez dwa lata nie można liczyć na odczuwalny spadek bezrobocia²¹.

21 Strona internetowa OECD, <http://www.oecd.org/els/oecdemploymentoutlook2011/chaptersummaries.htm>, dostęp online 21.08.2012.

Dziesiątą pozycję, tuż za Węgrami, zajmuje Polska ze stopą bezrobocia wśród osób młodych na poziomie 27,5%. Bezrobocie w tej grupie stale rośnie w zastraszającym tempie – w 2008 r. stopa bezrobocia wśród młodych wynosiła 16,1%. Mniejsze bezrobocie odnotowuje się wśród młodych mężczyzn – na koniec lutego wyniosło 25,8%.

Liczba bezrobotnych do 25. roku życia, jak również zmiany poziomu bezrobocia w tej grupie kształtowały się na różnym poziomie w poszczególnych województwach i powiatach.

Tabela 5. Liczba bezrobotnych do 25. roku życia w wybranych województwach

Województwa	Zarejestrowani bezrobotni (w tys.)
POLSKA	416,1
woj. mazowieckie	47,2
woj. małopolskie	38,1
woj. podlaskie	14,7
woj. lubuskie	11,6
woj. opolskie	9,6

Źródło: Raport Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, MPiPS, dostęp online 27.08.2012, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/r2011/>.

Należy zauważyć, że w 2011 r. w porównaniu z 2010 r. spadek liczby młodych bezrobotnych odnotowano w 14 województwach, najwyższy w dolnośląskim (o 11,6%) i opolskim (o 11,5%). Niewielki wzrost liczby bezrobotnych do 25. roku życia wystąpił w województwie łódzkim (o 1,1%) i warmińsko-mazurskim (o 8 osób)²². Przyczyn takiego stanu można upatrywać przede wszystkim w:

- ukończeniu edukacji bez uzyskiwania kwalifikacji,
- braku umiejętności i doświadczenia zawodowego,
- braku dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Raport Młodzi 2011²³ wskazuje kilka obszarów, w których młodzi ludzie odczuwają trudności. Jednym z nich jest wejście na rynek pracy i opisane już wcześniej dane statystyczne dotyczące bezrobocia w tej grupie.

Dyplom wyższej uczelni – jeszcze niedawno otwierający dostęp do rynku pracy – dziś ulega dewaluacji i nie gwarantuje nawet otrzymania pracy. Składa się na to wiele przyczyn – duże nasycenie rynku pracy absolwentami wyższych uczelni, niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy (nadmiar studentów na kierunkach humanistycznych i społecznych), masowość kształcenia, która nie przekłada się na jego jakość, segmentacja rynku edukacyjnego (podział na szkoły publiczne i prywatne, jedne dające wyżej cenione dyplomy i te drugie, mniej prestiżowe) czy czynniki popytowe (brak ofert pracy będący wynikiem i zastoju gospodarczego, i nieukształtowanego jeszcze profilu polskiej gospodarki, i kosztów pracy).

²² Raport Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, MPiPS, dostęp online 27.08.2012, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/r2011/>.

²³ Raport Młodzi 2011 został sporządzony przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów przy współpracy Departamentu Analiz Strategicznych KPRM pod redakcją Michała Boni.

Powyższe stwierdzenia znajdują odzwierciedlenie w danych statystycznych dostępnych na stronie GUS. W 2010 r. zarejestrowanych było w Polsce 460 uczelni wszystkich typów, które kształciły 1841,3 tys. studentów. Wśród 460 szkół wyższych 132 były uczelniami państwowymi. Na studiach stacjonarnych studiowało 949,5 tys. osób (51,6%), natomiast na studiach niestacjonarnych 891,8 tys. (48,4%). W 2010 r. zmniejszeniu uległa liczba osób nowo przyjętych na pierwszy rok studiów, zarówno stacjonarnych, jak i niestacjonarnych. Ogółem przyjęto 441 tys. studentów wobec 472 tys. w roku 2009. Od roku akademickiego 2005/2006, kiedy osiągnęła rekordową wartość, liczba studentów systematycznie maleje. W ciągu 5 lat zmniejszyła się o 5,8%, a w ciągu ostatniego roku spadek wyniósł 3,1%. Zmiany te są związane ze stale malejącą liczbą ludności w wieku 19–24 lata. W roku akademickim 2010/2011 najwięcej studentów kształciło się na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych, społecznych oraz pedagogicznych. Rosnącym zainteresowaniem cieszą się również kierunki zaklasyfikowane do grupy ochrony bezpieczeństwa oraz medyczne, a także związane z architekturą i budownictwem. Wzrasta również zainteresowanie kierunkami inżynierijsko-technicznymi.

Studenci poszczególnych grup kierunków studiów w roku akademickim 2010/2011: **pedagogiczne – 11,5%**, artystyczne – 1,6%, humanistyczne – 7,5%, **społeczne – 12,0%**, dziennikarstwa i informacji – 1,3%, **ekonomiczne i administracyjne – 22,6%**, prawne – 3,2%, biologiczne – 1,8%, fizyczne – 1,5%, matematyczne i statystyczne – 0,9%, informatyczne – 4,0%, inżynierijsko-techniczne – 7,2%, produkcji i przetwórstwa – 3,5%, architektury i budownictwa – 4,2%, rolnicze, leśne i rybactwa – 1,5%, weterynaryjne – 0,3%, medyczne – 7,2%, opieki społecznej – 0,3%, usług dla ludności – 3,6%, usług transportowych – 1,0%, ochrony środowiska – 1,5%, ochrony i bezpieczeństwa – 1,5%²⁴.

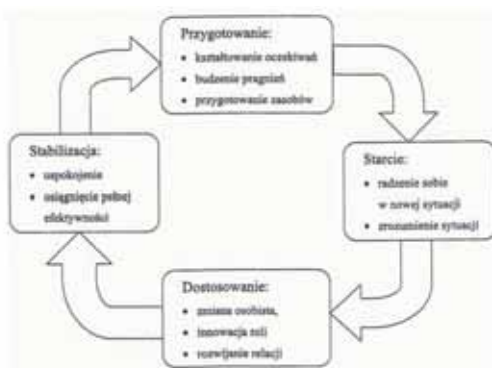
Wśród bezskutecznie poszukujących pracy znajdują się zarówno absolwenci kierunków tradycyjnie uważanych za zapewniające znalezienie pracy (ekonomia, marketing, prawo), osoby kończące kierunki humanistyczne i społeczne, jak i absolwenci kierunków promowanych (nauki ścisłe) czy związanych z rolnictwem. Wzrost zainteresowania pracodawców dotyczył absolwentów kierunków związanych ze zdrowiem²⁵. Tymczasem najbardziej popularnymi kierunkami studiów są w Polsce niezmiennie ekonomia i marketing, administracja, kierunki społeczne, pedagogiczne i humanistyczne. Polska młodzież później, niż przeciętnie się to dzieje w UE wchodzi na rynek pracy, nieznacznie częściej (w chwili obecnej) łączy pracę ze studiami, wykazuje się również większym udziałem osób nie uczących się i nieaktywnych zawodowo, w tym zwłaszcza kobiet. Wiąże się to, z jednej strony, z ich wyższą aktywnością edukacyjną, z drugiej zaś z kulturowymi wzorami płci, które osadzają kobiety w rolach opiekunek domowego ogniska. Odsetek osób nie uczących się, nie pracujących i nie szukających zatrudnienia rosnący wraz z wiekiem i poziomem wykształcenia sugeruje nie tylko pojawianie się w młodym pokoleniu ludzi źle przygotowanych do podjęcia pracy (którzy wcześniej opuścili system edukacji), lecz również istnienie mechanizmów skutecznie demobilizujących do pracy młodzież dobrze do niej przygotowaną²⁶. Proces tranżycji ze świata edukacji do świata pracy jest w przypadku osób młodych niezwykle trudny i długi, co znacznie obniża poziom ich życia i ma odbicie w innych sferach. Jego prawidłowy przebieg prezentuje poniższy model.

24 Dane pochodzą ze strony: http://kierunkistudiow.pl/rekrutacja/odrobina_statystyki_z_dziedziny_szkolnictwa_wyzszego.html, dostęp online 12.09.2012.

25 Raport Młodzi 2011, dostęp online 29.08.2012, http://kprm.gov.pl/Mlodzi_2011_alfa.pdf, s. 160.

26 Tamże, s. 179.

Rysunek 1. Model cyklu tranzycji Nicholsona i Westa.



Źródło: B. Rożnowski, Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy, Wyd. KUL, Lublin 2009, s. 36.

Studenci będący absolwentami uczelni wyższych napotykają trudności w czasie poszukiwania pracy. Pracodawcy potrzebują kadry o wysokiej produktywności od pierwszego dnia pracy, pracowników typu „plug and play”. Takie wymagania stanowią niejednokrotnie przyczynę dużej liczby absolwentów szkół wyższych, którzy mimo wysokiego wykształcenia pozostają bezrobotni²⁷. Niejednokrotnie młodzi absolwenci nie dostają szansy zaprezentowania swoich umiejętności czy też wykorzystania zdobytej wiedzy. Istnieje przeświadczenie wśród pracodawców, iż studia przygotowują tylko od strony teoretycznej, że wiedzę zdobytą na studiach trudno jest przełożyć na działania praktyczne, co utwierdza skrzywiony obraz polskiego absolwenta – z dyplomem, ale bez żadnych umiejętności.

Młodzi ludzie stoją obecnie przed nowymi wyzwaniami związanymi z funkcjonowaniem rynku pracy, do których można zaliczyć:

- zanikanie wielkich przedsiębiorstw, korporacji na rzecz tzw. przedsiębiorstwa z wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, którego celem jest sprzedaż wiedzy, a do pracy nad konkretnym zadaniem tworzone są grupy celowe,
- uelastycznienie rynku pracy (ruchome płace – zależne od rynku pracy, indywidualizacja umów o pracę),
- wzrost merytokracji – zależności między liczbą lat nauki a wynagrodzeniem,
- powstawanie popytu na pracę o charakterze i zasięgu ponadnarodowym (jako efekt globalizacji); wiąże się z tym tania siła robocza w krajach słabo rozwiniętych,
- elastyczne zatrudnienie, elastyczne formy pracy: umowy na czas określony, umowy „do projektu”, praca dorywcza, outsourcing (wypożyczanie pracowników),
- telepraca – świadczenie pracy na odległość (efekt rewolucji informatycznej),
- praca czasowa – nowoczesne korporacje mogą posiadać stosunkowo niewielki stały personel. Na ich obrzeżach działają firmy lub pracownicy angażowani jedynie do wykonania określonych czynności lub usług. Wiąże się to nieodłącznie z rozpowszechnieniem się outsourcingu, który sprawia, że zatrudnienie przyjmuje coraz częściej formy pracy sezonowej/zadaniowej. W związku z tym ważną cechą tworzącego się w dobie globalizacji rynku pracy

27 Por. B. Rożnowski, Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2009, s. 25.

jest dualizm: zmniejszającej się liczbie ludzi zatrudnionych towarzyszy zwiększająca się liczba osób nie mających stałego zajęcia i oczekujących na pracę,

- praca nakładcza – praca nakładcza (chałupnictwo) polega na wytwarzaniu przez wykonawcę przedmiotów lub ich części z powierzonego materiału lub świadczeniu usług na polecenie i rachunek zlecającego. Rozpowszechnienie się pracy nakładczej w dłuższym okresie może wpływać destabilizująco na lokalny rynek pracy, ponieważ oznacza wzmocnienie nad nim kontroli korporacji transnarodowych,
- leasing pracowniczy – organizowaniem leasingu pracowniczego zajmują się agencje pracy tymczasowej. Daje on pracodawcy możliwość zatrudniania pracowników w zależności od pojawiających się potrzeb personalnych. Podobnie jak praca nakładcza wpływa na destabilizację rynku pracy²⁸.

Wszystkie powyższe czynniki mają istotny wpływ na przebieg kariery zawodowej, deregulację rynku pracy oraz dokonywanie wyboru zawodu, a tym samym obszar działań doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Pierwszym widocznym wyznacznikiem deregulacji rynku pracy jest wzrost adaptacyjności osób zatrudnionych. Pojawia się konieczność korzystania z usług doradczych. Tylko pracownik, któremu zapewni się zmniejszenie ryzyka i niepewności, będzie pracownikiem wydajnym i efektywnym. Proces adaptacji, jego poszczególne etapy wprowadzają nowo zatrudnioną osobę do danej firmy i pozwalają jej lepiej zrozumieć i poznać swoje miejsce pracy.

Deregulacja rynku pracy to również niepewność i krótkotrwałość form zatrudnienia. Firmy coraz rzadziej chcą wiązać się z pracownikami na stałe. Wynika to nie tylko z konieczności zapewnienia opieki socjalnej i związanych z tym kosztów. Pracodawcy, aby dostosowywać się do przemian gospodarczych, muszą być elastyczni, dlatego też potrzebują elastyczności w zatrudnianiu. Niestety, dla pracowników oznacza to brak pewności zatrudnienia. Doradcy zawodowi muszą przygotowywać kandydatów do pracy do coraz większej mobilności i częstych zmian miejsca zatrudnienia. Tylko osoba dostosowująca się do rynku pracy odnajdzie się na nim i nie będzie ponosić kosztów emocjonalnych i psychicznych związanych ze zmianami, jakie ją najprawdopodobniej czekają. Uelastycznienie rynku pracy doprowadziło do jego polaryzacji, której głównymi objawami są:

- rosnące zróżnicowanie rynków lokalnych i regionalnych co do warunków pracy i płacy,
- wyraźne i względnie trwałe wyodrębnienie się rynku szarej strefy,
- zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w tej samej organizacji,
- kształtowanie się i zamykanie rynków pracy w niektórych zawodach,
- ukształtowanie się grup społecznych wykonujących prace niestabilne i krótkotrwałe,
- wzrost liczby osób pracujących okazjonalnie²⁹.

Współczesny rynek pracy niejako wymusza na jednostce konieczność ciągłego uczenia się, zdobywania nowych umiejętności, zawodów i kompetencji. Rozbudzenie przez doradców zawodowych takiego podejścia, zwłaszcza wśród osób młodych, może w przyszłości zaowocować poprawą ich sytuacji. Wskazanie możliwości samozatrudnienia daje szansę na skuteczne i efektywne odnalezienie się jednostki w społeczeństwie.

28 Por. M. Eggert, *Doskonała kariera*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2004, s. 23–28, por. też. W. Duda, D. Kukla, *Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy*, Wyd. AJD, Częstochowa 2010, s. 33–34.

29 Por. L. Greła, *Rynek pracy i jego wyzwania a poradnictwo zawodowe*, [w:] S. Kwiatkowski, Z. Sirojć, *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Wyd. Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2006, s. 108.

Przemiany gospodarcze spowodowały zupełnie inny niż dawniej sposób budowania kariery zawodowej. Planowanie ścieżki kariery zawodowej to długotrwały, bardzo dynamiczny i złożony proces. Długotrwały, ponieważ rozpoczęty wcześniej, najlepiej na etapie wyboru szkoły średniej, kontynuowany jest przez dalsze lata nauki i pracy zawodowej. Dynamiczny, gdyż w trakcie mijającego na zdobywaniu wiedzy i umiejętności czasu zmienia się koniunktura na rynku pracy, i z punktu widzenia przyszłego pracownika konieczne jest nadążanie za jego potrzebami. Złożony, ponieważ wymaga wzięcia pod uwagę wielu czynników, których młody, niedoświadczony człowiek sam najczęściej nie zauważa.

2.2.1 Prognozy rozwoju gospodarczo-ekonomicznego Polski

Rozpatrując sytuację gospodarczo-ekonomiczną Polski, należy zaprezentować również perspektywę jej rozwoju.

Owe rokowania są uzależnione od kilku czynników, z których najważniejszym jest obecnie sytuacja w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz kryzys gospodarczy dotyczący wielu gospodarek.

Najczęściej przyjmuje się, że to czynniki produkcji są determinantami wzrostu i rozwoju gospodarczego. W ostatnich latach coraz częściej jednak docenia się inwestycje w kapitał ludzki jako ten element, który może mieć znaczący wpływ na zwiększenie konkurencyjności gospodarki. Do najważniejszych obszarów, o jakie należy zabiegać, zalicza się:

- ziemię i surowce,
- pracę – rozmiary zatrudnienia,
- technologie i myśl naukowo-techniczną, czyli innowacyjność gospodarki.

Wszystkie te obszary są w naszym kraju objęte specjalnymi programami mającymi na celu zwiększenie konkurencyjności polskiej gospodarki, co w przyszłości ma doprowadzić do szybkiego rozwoju gospodarczo-ekonomicznego.

Perspektywy rozwoju na najbliższe lata są (przynajmniej teoretycznie) optymistyczne. Polska gospodarka, a tym samym sytuacja mieszkańców ma się polepszyć przede wszystkim dzięki wysokiej aktywności zawodowej i rosnącej jakości edukacji. Niezbędne są jeszcze mobilność pracowników i ich adaptacyjność. Te dwa czynniki wiążą się z elastycznością form zatrudnienia, inną organizacją czasu pracy, gotowością do uczenia się przez całe życie. Stopniowe wprowadzanie Krajowych Ram Kwalifikacji ma zwiększyć nie tylko szansę na znalezienie zatrudnienia na europejskim rynku pracy, ale przede wszystkim doprowadzić do zmniejszenia dysonansu pomiędzy rynkiem pracy a edukacją.

Olbrzymi nacisk na rozwój kapitału ludzkiego dowodzi, iż to w dużej mierze od inwestycji w jednostkę jest uzależniona sytuacja ekonomiczno-gospodarcza naszego kraju. Z szerszej perspektywy do czynników rozwojowych należy zaliczyć:

1. Integrację międzynarodową. Czy świat zdoła pokonać aktualny kryzys i powróci na ścieżkę pokojowej integracji, wynajdując nowe instytucje ułatwiające przeciwdziałanie problemom globalnym i wspomagające trwały rozwój światowej gospodarki?
2. Reformy wewnętrzne. Czy polskie elity polityczne zdołają wypracować i przeprowadzić program niezbędnych, głębokich reform instytucji życia publicznego, by odblokować rozwojowy potencjał naszego kraju?

3. Gospodarkę opartą na wiedzy. Czy zdołamy szybko zbudować najważniejszy dziś zasób rozwojowy – wiedzę, rozwijając kapitał intelektualny, zwiększając potencjał badawczo-naukowy, efektywność transferu wiedzy i innowacji do gospodarki oraz uczestnicząc w rozwoju nowych form produkcji i upowszechniania wiedzy?
4. Akceptację społeczną. Czy polskie społeczeństwo zaangażuje się w zmiany, popierając trudne, lecz niezbędne reformy, jak również uruchamiając zasoby innowacyjności i kreatywności?³⁰

Rozwój gospodarczo-ekonomiczny Polski jest na pewno uzależniony od sytuacji na rynku pracy. Analizując **Raport Polska 2030**, należy wskazać dziewięć najważniejszych działań dla tego obszaru. Należą do nich:

1. Niska aktywność zawodowa Polaków.
2. Rosnące zróżnicowanie płac w Polsce.
3. Niejednorodność polskiego rynku pracy.
4. Edukacja ustawiczna i gotowość do zmian.
5. Elastyczność zatrudnienia.
6. Zatrudnienie nierejestrowane w Polsce.
7. Prawo pracy i rola związków zawodowych.
8. System podatkowy i zabezpieczenia społecznego.
9. Aktywna pomoc dla poszukujących pracy³¹.

Perspektywy rozwoju gospodarczo-ekonomicznego naszego kraju są uzależnione od aktywności zawodowej ludności oraz sytuacji na rynku pracy. Europejski rynek pracy, zmiany gospodarcze i społeczne, powstanie wspólnego obszaru pracy i edukacji dla całej Unii wyznacza nowe drogi i wyzwania dla polskiego doradztwa.

2.2.2

System edukacji w Polsce

Kolejnym obszarem, poza uwarunkowaniami ekonomicznymi naszego kraju, na który należy zwrócić uwagę, rozpatrując stan doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce, jest system edukacji.

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty stanowi podstawowy dokument określający funkcjonowanie oświaty w Polsce. W poszczególnych rozdziałach ustawy zawarto przepisy regulujące m.in. zadania szkół i placówek oświatowych, organów prowadzących i nadzorujących szkoły i placówki oświatowo-wychowawcze oraz sposoby finansowania szkół i placówek publicznych. Na przestrzeni lat przeprowadzono wiele nowelizacji tej ustawy³².

30 Szerzej na ten temat: Raport Polska 2020. Spojrzenie z przyszłości, Narodowy Program Foresight Polska 2020, http://foresight.polska2020.pl/export/sites/foresight/pl/news/files/Spojrzzenie_z_przyszlosci.pdf, dostęp online 6.08.2012.

31 Szerzej na temat: Raport Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Zespół Doradców Strategicznych Rady Ministrów, s. 90–118.

32 Dz. U. z 1998 r. Nr 117, poz. 759.

Obecnie na polski system edukacji składają się następujące etapy kształcenia:

1. 6-letnia szkoła podstawowa;
2. 3-letnie gimnazjum;
3. 3-letnie liceum ogólnokształcące; 4-letnie technikum; 3-letnia szkoła zawodowa;
4. 1–2,5-letnie szkoły policealne;
5. 3-letnie studia wyższe zawodowe; 5-letnie jednolite studia wyższe akademickie (magisterskie);
6. 2-letnie studia wyższe akademickie (uzupełniające magisterskie);
7. 3-letnie studia doktoranckie.

Należy zaznaczyć, iż:

- od 1 września 2012 r. funkcjonują wyłącznie zasadnicze szkoły zawodowe z trzyletnim cyklem nauczania,
- od 1 września 2012 r. nie jest prowadzony nabór uczniów do liceów profilowanych, które przestaną funkcjonować,
- od 1 września 2012 r. nie jest prowadzony nabór uczniów do dwuletnich uzupełniających liceów ogólnokształcących,
- od 1 września 2013 r. nie jest prowadzony nabór uczniów do trzyletnich techników uzupełniających.

Szkoła już od najwcześniejszych lat, od poziomu podstawowego, poprzez gimnazjum i dalsze etapy kształcenia, pomaga uczniom w krytycznym postrzeganiu rzeczywistości, odpowiednim i adekwatnym jej interpretowaniu i dzięki temu w rozumieniu i radzeniu sobie z przyszłością, sytuacją a z odnalezieniem się na rynku pracy. Edukacja to już nie tylko wychowywanie współczesnego Polaka, to kształtowanie globalnego człowieka, który musi jednocześnie rozumieć świat i kierować sobą. Nie można tego osiągnąć, kształcąc w sposób encyklopedyczny. Istotna rola przypada wartościom intelektualnym, wyrabianiu sądów umożliwiających racjonalny dialog i wrażliwość na to, co nowe. Ważne staje się dostrzeganie tego, co leży pomiędzy tradycyjną wiedzą, procesów zachodzących na naszych oczach. Stałym elementem procesu edukacji jest ciągle wdrażany i poprawiany system doradztwa edukacyjno-zawodowego i jego miejsce, a konkretnie ścisła korelacja z systemem oświaty. Fundamentalnym zadaniem edukacji jest obecnie przygotowanie młodego pokolenia do przyszłości i do życia w społeczeństwie w dobie globalizmu.

2.3

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w świetle badań i analiz

Powyżej opisane uwarunkowania zewnętrzne wpływające na działanie systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego ulegają ciągłym zmianom i obecnie, a także w przyszłości, będą kształtować jego funkcjonowanie i wytwarzać nowe potrzeby. Zasadne staje się przedstawienie badań i analiz dotychczasowego funkcjonowania doradztwa edukacyjno-zawodowego w celu unaocznienia stanu obecnego omawianego obszaru.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe stało się w ostatnich latach przedmiotem wielu badań i analiz, szczególnie na poziomie regionalnym i wojewódzkim. Jak do tej pory nie udało się przeprowadzić badań jego stanu na poziomie ogólnokrajowym. Rozpowszechnianie są jednak dobre praktyki oraz rozwiązania na poziomie lokalnym, stąd też możliwość obserwacji pewnych prawidłowości oraz zmian zachodzących w zakresie usług doradczych. Należy również zaznaczyć, iż placówki oświatowe nie są zobowiązane w zakresie prowadzenia szczegółowych ewaluacji działań w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego, z czego wynikają trudności w dokonaniu obiektywnych badań i analiz w tym zakresie. Badania i analizy na poziomie poszczególnych województw czy też regionów dają jednak bardzo ciekawe wyniki i wnioski do dalszych rozważań nad przyszłością i rozwojem doradztwa edukacyjno-zawodowego w naszym kraju.

Przedstawiamy w niniejszej publikacji wybrane na przełomie ostatnich lat opracowania z tego zakresu. Jest to wybór subiektywny, gdyż sporo jest analiz i badań doradztwa edukacyjno-zawodowego przeprowadzonych na przełomie ostatnich lat w naszym kraju.

2.3.1

Analiza rozwiązań systemowych w obszarze poradnictwa psychologicznego i pedagogicznego w krajach Unii Europejskiej i w krajach EFTA/EOG – Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, 2009

Pierwszym badaniem, które warto zaprezentować, jest *Analiza rozwiązań systemowych w obszarze poradnictwa psychologicznego i pedagogicznego w krajach Unii Europejskiej i w krajach EFTA/EOG* przeprowadzona przez Centrum

Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w Warszawie w 2009 r.

Głównym celem opracowania było przedstawienie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej w krajach europejskich, ze szczególnym uwzględnieniem takich obszarów, jak:

- opieka psychologiczno-pedagogiczna dla dzieci i młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,

- współczesne trendy w rozwoju systemów edukacji w Europie,
- działalność służb pomocowych,
- transfer innowacji, najlepszych rozwiązań do Polski,
- doradztwo edukacyjno-zawodowe.

Opracowanie może służyć przede wszystkim jako przydatna analiza do rozwiązywania problemów edukacyjnych w naszym kraju, w tym również tworzenia systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Publikacja prezentuje w sposób przejrzysty i jasny procedurę orientacji oraz praktyk poradnictwa edukacyjno-zawodowego w systemach szkolnych 18 krajów UE i krajów EFTA/EOG. Skoncentrowano się na czterech etapach kariery edukacyjnej ucznia:

- w chwili ukończenia szkoły podstawowej,
- w okresie edukacji średniej szczebla niższego,
- po zakończeniu edukacji średniej szczebla niższego,
- w okresie edukacji średniej szczebla wyższego.

Dowiadujemy się przede wszystkim o zakresie działań doradczych w poszczególnych krajach, na poszczególnych etapach edukacji oraz podejmowanych inicjatywach zmierzających do poprawy funkcjonowania modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Decyzje zawodowe w większości szkół europejskich podejmowane są bądź przez uczniów, bądź w ich interesie przez doradców. Kraje Unii i EFTA/EOG mają specjalne programy orientacji zawodowej, z których korzystają doradcy. Podstawowe treści, jakie zawierają, dotyczą: rozwijania świadomości szans i możliwości oferowanych przez szkoły, zawodów i miejsc pracy, oceny własnych zdolności, umiejętności, kwalifikacji i potrzeb, wartości i zainteresowań, nauki procesu podejmowania decyzji, stylów decyzyjnych, nauka radzenia sobie ze zmianą.

Analiza przedstawiona w opracowaniu dotyczy działań podejmowanych w polskim systemie pomocy psychologiczno-pedagogicznej w obszarze doradztwa. Zostały podkreślone główne obszary działań, do których zaliczamy:

1. Badania naukowe dotyczące takich zagadnień, jak rynek pracy, zawodoznawstwo, efektywność i jakość poradnictwa zawodowego, globalny rynek pracy, poradnictwo przez całe życie a kształcenie przez całe życie, psychologia, socjologia i pedagogika doradztwa zawodowego.
2. Wprowadzenie treści z zakresu poradnictwa zawodowego do programów kształcenia na wszystkich poziomach.
3. Koordynowanie programów kształcenia akademickiego doradców zawodowych i nauczycieli przedsiębiorczości.
4. Koordynowanie poradnictwa zawodowego w skali krajowej i regionalnej oraz rozwijanie podstaw przedsiębiorczości młodzieży.
5. Doskonalenie zawodowe i ustawiczne, doksztalcanie doradców zawodowych.

Modelowym rozwiązaniem, według autorki niniejszego opracowania, w zakresie udzielania pomocy pedagogicznej i psychologicznej dzieciom i młodzieży w Polsce powinno być **podejście dwutorowe**. Z jednej strony należy dbać o wysoki poziom kwalifikacji kadry nauczycielskiej, która powinna odgrywać rolę tutorów (Hiszpania) wobec powierzonych ich opiece uczniów, zwiększając zakres aktualnej wiedzy i umiejętności z dziedzin takich, jak: pedagogika, psychologia, logopedia, socjologia, oraz zapewniając im wsparcie i superwizję. Z drugiej zaś strony czuwać trzeba nad wysokim poziomem świadczonych usług specjalistycznych kadry poradni i ośrodków zapewniających diagnozę, terapię, psychoedukację, interwencję i profilaktykę zaburzeń dzieci i mło-

dzieży. Na jakość udzielanej pomocy psychologicznej i pedagogicznej w poradnictwie ma poza tym wpływ wiele złożonych czynników – warunki, w których działają poradnie, obsada kadrowa i jej kwalifikacje, rejon działania, liczba dzieci pod opieką poradni i wiele innych czynników. Ważnym obecnie zadaniem jest przywrócenie rangi poradnictwu zawodowemu – odbudowanie doradztwa zawodowego w poradnictwie i zwiększenie działań w tym obszarze. Systemy edukacyjne i rozwiązania stosowane w krajach europejskich, w których doradztwu edukacyjno-zawodowemu nadaje się wysoką rangę, są tego zmiennym przykładem³³.

Poprzez dokonanie analizy funkcjonowania doradztwa edukacyjno-zawodowego w wielu krajach Unii Europejskiej i krajów EFTA/EOG oraz porównanie ich do naszego kraju publikacja przede wszystkim wskazuje na potrzebę traktowania procesu doradczego jako projektu życiowego towarzyszącego jednostce poprzez różne fazy rozwoju. Zaznaczono, iż doradca zawodowy powinien być, obok pedagoga i psychologa, kolejną osobą wchodzącą w system pomocy psychologiczno-pedagogicznej oferowanej przez szkołę. Analiza służy nie tylko jako publikacja przedstawiająca obraz doradztwa edukacyjno-zawodowego w innych krajach, ale przede wszystkim daje wskazówki ciekawych rozważań dla Polski.

2.3.2

Badanie poradni psychologiczno-pedagogicznych – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych, Centrum Metodyczne ECORYS Polska, 2008

Kolejną analizą, na którą warto zwrócić uwagę, jest badanie poradni psychologiczno-pedagogicznych zaplanowane przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP oraz Centrum Metodyczne ECORYS Polska i przeprowadzone przez zespół Centrum Metodycznego w roku 2008.

Celem badania było zweryfikowanie rzeczywistego stanu poradnictwa zawodowego w poradniach psychologiczno-pedagogicznych w całej Polsce.

Aby ten cel osiągnąć, badacze sformułowali następujące problemy badawcze:

1. W jakich warunkach organizacyjnych świadczą się usługi poradnictwa zawodowego w poradniach?
2. Jakie zasoby (materialne, osobowe, narzędziowe) są zarezerwowane na potrzeby poradnictwa zawodowego w poradniach i na ile odpowiadają realnym potrzebom?
3. Jakie są kwalifikacje, kompetencje i postawy wobec poradnictwa zawodowego pracowników świadczących usługi poradnictwa zawodowego?
4. Jakie usługi poradnictwa zawodowego i w jakim zakresie są świadczone w poradniach?³⁴

Warto również zaznaczyć, iż część badawczą raportu poprzedzają informacje dotyczące zakresu działań poradni psychologiczno-pedagogicznych w naszym kraju oraz akty prawne, na mocy których prowadzą one swoją działalność.

Badania objęły zarówno zakres świadczonych usług, jak i stosunek oraz opinię kadry pracującej w poradniach dotyczącą doradztwa. Niestety wnioski płynące z badań świadczą o tym, że pracują-

33 Por. Analiza rozwiązań systemowych w obszarze poradnictwa psychologicznego i pedagogicznego w krajach Unii Europejskiej i w krajach EFTA/EOG, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa 2009, s. 43–56.

34 Poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Raport z badania zrealizowanego przez Centrum Metodyczne ECORYS Polska oraz Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, Warszawa 2008, s. 9–11.

cy tam pedagodzy i psychologowie przede wszystkim zajmują się diagnozą uczniów, a doradztwo edukacyjno-zawodowe stanowi tylko niewielką część ich działań. Jest to spowodowane przede wszystkim brakiem wsparcia ze strony Ministerstwa Edukacji Narodowej. Dla bardzo wielu pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych poradnictwo zawodowe jest dodatkowym obowiązkiem, raczej ciężarem niż wyzwaniem. Niska satysfakcja towarzyszy często wykonywaniu zadań, które zostały narzucone. Osoby, które zajmują się poradnictwem zawodowym dodatkowo (obok swoich zadań psychologa lub pedagoga), być może nie miały wyboru i musiały się tego podjąć. To bardzo niepokojąca sytuacja, ponieważ efekty działania pracownika zniechęconego do swoich zadań przenoszą się na podmiot działań. To może znaczyć, że po tych doradcach nie należy spodziewać się dużego zaangażowania i świadczenia usług wysokiej jakości.

Respondenci zwrócili również uwagę, że to szkoły w większym zakresie powinny zająć się doradztwem edukacyjno-zawodowym, a przede wszystkim mieć obowiązek zatrudnienia doradcy zawodowego.

Kolejnym aspektem, na jaki należy zwrócić uwagę, analizując dostępne badanie, jest współpraca poradni i szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Niestety współpraca poradni psychologiczno-pedagogicznych i szkół nie zawsze układa się dobrze. Wiele szkół nie jest zainteresowanych ofertą zajęć grupowych z poradnictwa zawodowego, ponieważ nie chce „marnować” lekcji. Badani zwracają uwagę, że szkoły przerzucają obowiązek doradztwa edukacyjno-zawodowego na poradnie, a same nie podejmują żadnych działań w tym zakresie.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż doradztwo zawodowe funkcjonowałoby o wiele lepiej, gdyby zadbać o takie czynniki, jak:

- grupy wsparcia dla doradców,
- grupy samokształceniowe dla doradców,
- promocja doradztwa przez władze samorządowe, dyrekcje poradni, szkoły,
- finansowanie szkoleń dla doradców,
- wyposażenie poradni w specjalistyczne narzędzia doradcze,
- etaty dla doradców zawodowych,
- wyznaczenie standardów dla doradców zawodowych pracujących w poradniach.

Przebadani pracownicy poradni psychologiczno-pedagogicznych wskazują również na traktowanie doradztwa jako procesu cyklicznego. Powinien działać system poradnictwa, a w jego ramach – standard usług uwzględniający podział na poziomy szkół i określający działania wobec uczniów, nauczycieli i rodziców.

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań zostały sformułowane wnioski na temat funkcjonowania poradni psychologiczno-pedagogicznych w Polsce, które zapewne przyczyniły się do zmian w organizacji tych placówek.

Analiza zebranego materiału badawczego jednoznacznie wskazuje na to, że zasoby osobowe przeznaczone na poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych są zdecydowanie za małe w stosunku do potrzeb. Zatrudnienie specjalistów na etacie doradcy zawodowego w poradniach to rzadkość. Tylko ponad 10% doradców zajmuje się wyłącznie poradnictwem, dla pozostałych osób jest to jedno z wielu zadań, któremu poświęca się małą część czasu pracy. Niewystarczająca liczba doradców powoduje głównie niemożność zapewnienia ilości usług odpowiedniej do potrzeb. Natomiast bycie doradcą zawodowym jedynie na część etatu skutkuje spowolnieniem rozwoju zawodowego w tej dziedzinie.

Badania pokazują także, że zasięg działań doradczych poradni jest skromny. Większość uczniów, którzy mają to szczęście i mogą skorzystać z oferty doradczej poradni, uczestniczy tylko w zajęciach grupowych i widzi się z doradcą zawodowym tylko raz w ciągu roku.

Wyniki badań sugerują występowanie ogromnych różnic między poradniami w podejściu do poradnictwa zawodowego, przypisywaniu mu wagi, w zasobach, jakimi dysponują doradcy, i możliwościach świadczenia usług tego rodzaju. Niestety większość poradni marginalizuje poradnictwo – jest to dla nich jedno z ostatnich zadań w hierarchii ważności (z pewnością za terapią psychologiczną, pedagogiczną, logopedią, problemami wychowawczymi i szkolnymi), które realizuje się, gdy starczy na nie (stale brakujących) czasu i zasobów. Analiza materiału badawczego wskazuje na duże braki w kolejnym obszarze funkcjonowania poradni. Działy poradnictwa i orientacji zawodowej w poradniach mają bardzo skromne zaplecze techniczne i lokalowe.

W niektórych poradniach doradcy w ogóle nie mają przydzielonych komputerów, a to sprawia, że nie mogą korzystać na bieżąco z wielu narzędzi doradczych i źródeł informacji. Celom poradnictwa zawodowego służy zazwyczaj standardowy sprzęt biurowy, dostęp do urządzeń technicznych pomagających w prowadzeniu zajęć z uczniami jest mocno ograniczony. Sale doradztwa zawodowego wyposażone w stanowiska komputerowe to prawdziwa rzadkość. Chociaż zasób narzędzi doradczych, z których korzystają pracownicy

poradni, jest dość różnorodny, to jednak nie wszyscy mają do nich równy dostęp. Powszechnie doradcom przeszkadza to, że zasoby narzędzi i informacji się dezaktualizują i nie ma możliwości uzupełniania ich i unowocześniania³⁵.

Przeprowadzone badania dają niekorzystny obraz działania poradni psychologiczno-pedagogicznych w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Jest ono uzależnione od wielu czynników, głównie jednak należy zwrócić uwagę na nadmiar obowiązków pracowników poradni i traktowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego jako zadania jednego z wielu. Dla przyszłości młodych osób powinno ono się stać jednym z głównych obowiązków doradców zawodowych, których brakuje. Zwłaszcza iż poradnie cieszą się zaufaniem społecznym, rejestrują rosnące zapotrzebowanie na pomoc doradcą, mają na ogół dobrą opinię w środowiskach lokalnych, zwłaszcza w szkołach, u uczniów i rodziców. Mogłyby stać się bardzo ważnym ogniwem nowoczesnego modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty. Wydaje się, że obecny stan oraz stopień rozwoju usług doradczych nie odpowiada aktualnym, ważnym potrzebom społecznym w tym zakresie.

Z punktu widzenia obecnego stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego istotne wydaje się przedstawienie trzech analiz funkcjonowania usług doradczych w systemie oświaty. Bliżej zostaną zaprezentowane:

1. Diagnoza oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskiem.
2. Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim.
3. Stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego.

35 Por. tamże, s. 46–82.

2.3.3

Diagnoza oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskiem

Celem diagnozy oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskiem była próba analizy jego stanu oraz poznanie opinii środowiska oświaty związanych z oceną i potrzebami placówek edukacyjnych w zakresie rozwoju tej sfery działalności systemu oświaty.

Dokument diagnozy składa się z 2 części. Pierwsza zawiera zarówno opis regulacji prawno-organizacyjnych, związanych z realizowaniem poradnictwa edukacyjno-zawodowego w placówkach oświatowych dla młodzieży, jak i dane statystyczne dotyczące województwa pomorskiego, obrazujące aktualny stan tego obszaru działań. Na drugą część diagnozy składają się wyniki oraz wnioski płynące z badania ankietowego przeprowadzonego na 30-procentowej próbie szkół dla młodzieży (gimnazjów, liceów ogólnokształcących, techników i wybranych zasadniczych szkół zawodowych kształcących w zawodzie sprzedawcy) oraz we wszystkich poradniach psychologiczno-pedagogicznych w województwie pomorskim, a także w placówkach doskonalenia nauczycieli. Badanie odbyło się zarówno w publicznych, jak i niepublicznych placówkach oświatowych na terenie wszystkich powiatów³⁶.

Interesującym aspektem przeprowadzonej diagnozy jest zaprezentowanie działań, jakie podejmują poszczególne placówki na rzecz uczniów w kreowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej w województwie pomorskim, ze szczególnym uwzględnieniem Ochotniczych Hufców Pracy oraz poradni psychologiczno-pedagogicznych. Młodzież korzysta zarówno z warsztatów grupowych, jak i porad indywidualnych.

Ciekawym rozwiązaniem było dokonanie analizy SWOT sytuacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w województwie pomorskim z uwzględnieniem czynników charakterystycznych dla danego regionu.

Wyróżniono następujące słabe strony oraz zagrożenia dla doradztwa:

- niewystarczająca liczba doradców/etatów,
- niska dostępność społeczna do usług poradnictwa,
- niskie nakłady finansowe na rozwój poradnictwa zawodowego,
- brak systemu tworzenia i aktualizowania informacji zawodowej,
- brak systemu szkolenia doradców zawodowych,
- niska integracja instytucjonalna doradców zawodowych,
- niewystarczające zaplecze wsparcia merytorycznego,
- niewystarczające zrozumienie znaczenia poradnictwa zawodowego i niskie jego poparcie,
- rozwój przez władze,
- komercjalizacja usług,
- rosnąca liczba osób wykluczonych społecznie,
- niewystarczający poziom współpracy i komplementarnego działania merytorycznego w zakresie poradnictwa i informacji zawodowej w resortach edukacji i pracy³⁷.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe na opisywanym obszarze boryka się z podobnymi problemami, na jakie zwrócono uwagę w poprzednio omawianych badaniach. Znaczna część opracowania jest poświęcona działaniu doradztwa edukacyjno-zawodowego w placówkach oświaty.

36 Por. K. Rewers, E. Dzielnicka, Diagnozy oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskiem, Badania i analizy, Warszawa 2008, s. 4.

37 Tamże.

Przebadani nauczyciele i pracownicy wskazali na liczne bariery ograniczające rozwój usług doradczych. Wskazano między innymi na:

- brak odpowiedniego dofinansowania placówek oświatowych,
- brak dostatecznej liczby etatów dla doradców zawodowych,
- małą wiedzę rodziców na temat poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
- brak odpowiednich pomieszczeń,
- małą świadomość i niezrozumienie problematyki poradnictwa w środowisku nauczycielskim/szkolnym,
- zbyt słabą promocję i upowszechnianie poradnictwa zawodowego.
- niewłaściwe rozwiązania prawne,
- brak systemu informacji zawodowej,
- niezadowolającą współpracę z pracodawcami i innymi instytucjami działającymi na rynku pracy,
- brak odpowiednich rozwiązań organizacyjnych oraz brak zainteresowania zagadnieniem ze strony władz szkolnych, lokalnych.

Wymienione bariery diagnozujące stan doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty są powodem podejmowania dalszych działań w celu polepszenia obecnej sytuacji. Pomimo iż badani respondenci mają świadomość znaczenia usług doradczych dla młodzieży oraz znają zagadnienia związane z omawianą tematyką, na niektóre zjawiska i problemy nie mają wpływu. Potrzebne są zdecydowanie rozwiązania bardziej systemowe, choć zdaniem ponad połowy przedstawicieli środowiska pomorskiej oświaty efektywność działań szkoły w zakresie przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy kształtuje się na poziomie dostatecznym. Jednak wyniki te stoją w sprzeczności z niską liczbą młodych ludzi objętych wsparciem w omawianym zakresie, a także liczbą etatowych doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych.

Pozytywnym aspektem sytuacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego województwie pomorskim jest posiadanie przez kadrę pracowników oświaty specjalistycznych kwalifikacji w zakresie poradnictwa zawodowego. Jednym z zasadniczych elementów procesu doradztwa zawodowego jest wykorzystywanie różnorodnych zbiorów informacji zawodoznawczej. Informacje te powinny spełnić szereg wymagań (być: aktualne, łatwo dostępne, kompleksowe i użyteczne), aby miały praktyczne zastosowanie i mogły służyć dokonywaniu trafnych wyborów i decyzji o charakterze edukacyjno-zawodowym. Zakres tych informacji (w zależności od wieku i potrzeb ucznia) powinien obejmować m.in. zagadnienia związane z: ofertą edukacyjną oferowaną w różnych formach i trybach, aktualną sytuacją na rynku pracy (zawody deficytowe i nadwyżkowe), lokalnym i regionalnym zapotrzebowaniem na kompetencje zawodowe, informacjami na temat lokalnych pracodawców i rodzaju dominującej działalności gospodarczej, instytucjonalną obsługą rynku pracy i dostępną ofertą usług prozatrudnieniowych. Zdaniem środowiska oświaty pomorskiej młodzież szkolna ma zapewniony stały dostęp do informacji zawodoznawczej³⁸.

Do głównych (deklarowanych) działań w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskiem należą:

- indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe,
- badania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów,
- współpraca szkoły ze środowiskiem gospodarczym i pracodawcami,
- współpraca szkoły z innymi instytucjami w ramach poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
- współpraca szkół między sobą.

38 Tamże, s. 80–89.

Główną barierą w rozwoju poradnictwa zawodowego w oświacie jest trudna sytuacja finansowa systemu edukacji. Uwarunkowania te skutkują brakiem środków na etatowe zatrudnienie doradcy zawodowego i zapewnienie stałej obecności takiego specjalisty. Brak systemu organizacyjnego (w tym koordynacji działań, tworzenia informacji zawodoznawczych i materiałów metodycznych, doskonalenia zawodowego doradców zawodowych) jest poważną luką utrudniającą rozwój poradnictwa w edukacji. W tej sytuacji szkoły są pozostawione same sobie bez koniecznego wsparcia. Innym ważnym elementem jest brak ze strony rodziców mocno artykułowanych postulatów związanych z zapewnieniem przez szkołę odpowiedniego przygotowania młodzieży do samodzielnego i skutecznego zarządzania swoją karierą zawodową³⁹. Kwestie finansowe oraz dotyczące świadomości rodziców możemy śmiało odnieść do działania systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w całym kraju. Szkoły borykają się z licznymi problemami związanymi z dofinansowaniem, stąd też potrzeba stworzenia bezpłatnego centrum wsparcia dla osób zajmujących się świadczeniem usług doradczych dla szkół. Oczywiście nazwanie tego „centrum” jest kwestią umowną. Ową bazę powinny tworzyć narzędzia, programy komputerowe, aktualne informacje zawodowe (np. zawody przyszłości, baza uczelni wyższych itp.).

Na rynku usług związanych z doradztwem zawodowym mamy dostęp do ciekawych narzędzi i użytecznych programów. Większość z nich dostępna jest jednak za odpowiednią dopłatą, a osoby zajmujące się doradztwem muszą poszukiwać wszystkich nowościw Internecie. Szkół obecnie nie stać na inwestycję w doradztwo edukacyjno-zawodowe, a zajmujący się nim pedagodzy często na własną rękę poszukują narzędzi do pracy. Nie ma obecnie jednego źródła, w którym doradca zawodowy znajdzie absolutnie wszystko, co jest mu niezbędne do pracy w placówce oświatowej. Wydaje się (jak pokazuje przeprowadzona diagnoza), że rolą oświaty jest uświadamianie w tym zakresie nie tylko młodzieży, lecz także środowiska rodzinnego. Właściwa rola rodziców w procesie wyboru przyszłości zaczyna się już od najwcześniejszych lat poprzez uczenie swoich dzieci kluczowych umiejętności. Siła oddziaływania rodziców na dziecko tkwi między innymi w tym, że są osobami znaczącymi dla niego. Oprócz zasadniczego wpływu rodziców na wybory dzieci są oni również odpowiedzialni za kształtowanie u swoich pociech umiejętności kluczowych, warunkujących efektywne funkcjonowanie w życiu. To szkoła powinna informować rodziców nie tylko o postępach w nauce ich dzieci, ale także o własnych obserwacjach uczniów pod kątem określenia predyspozycji zawodowych, uzdolnień, temperamentu, zainteresowań, mocnych i słabych stron w aspekcie wyboru zawodu. Współpraca w tym zakresie wydaje się niezbędną dla prawidłowego udzielania wsparcia i porady.

2.3.4

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim to diagnoza realizacji usług doradczych w placówkach oświatowych dla młodzieży, przeprowadzona na próbie 30% szkół (gimnazjów, liceów ogólnokształcących, techników i wybranych zasadniczych szkół zawodowych) oraz we wszystkich poradniach psychologiczno-pedagogicznych w podlaskimi w placówkach doskonalenia nauczycieli. Badanie przeprowadzone zostało zarówno w publicznych, jak i niepublicznych placówkach oświatowych na terenie wszystkich powiatów.

39 Tamże.

Pierwsza część opracowania stanowi teoretyczną podstawę funkcjonowania doradztwa edukacyjno-zawodowego zarówno na gruncie krajowym, jak i w odniesieniu do dokumentów ogólnoeuropejskich. Przedstawiono także zakres działań na terenie województwa podlaskiego Szkolnych Ośrodków Kariery, Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrów Kariery oraz Klubów Pracy, co daje bardzo ciekawy obraz sieci usług doradczych na opisywanym terenie.

Warto jednak zwrócić szczególną uwagę na wyniki przeprowadzonych badań, które ilustrują stan i potrzeby doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Pierwszym porównywalnym aspektem funkcjonowania usług doradczych w systemie oświaty są rodzaje usług w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego, które realizuje szkoła/placówka oświatowa. W placówkach województwa podlaskiego wykorzystywane są:

- indywidualne porady zawodowe,
- grupowe porady zawodowe,
- orientacja zawodowa,
- warsztaty/zajęcia grupowe w zakresie rozwoju osobistego, przygotowania do wejścia na rynek pracy,
- badanie predyspozycji i zainteresowań zawodowych,
- konsultacje z rodzicami,
- konsultacje ze specjalistami innych instytucji,
- kontakty z pracodawcami,
- udział w targach/giędach pracy,
- spotkania z doradcą zawodowym z urzędu pracy.

Należy zaznaczyć, iż działania te zostały przedstawione w porządku uwzględniającym częstotliwość ich występowania. Stąd też warto zwrócić uwagę na aspekt nawiązywania kontaktów przez szkoły z pracodawcami funkcjonującymi na terenie województwa lub też poza nim. Jest to dziedzina zaniedbana na terenie całego kraju, a konsekwencje w postaci przede wszystkim niedopasowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy są dla młodzieży bardzo niekorzystne. Właśnie to działanie jest niezbędne, aby proces tranzycji przebiegał prawidłowo.

Bariery wskazane przez respondentów pokrywają się z wnioskami i konkluzjami z poprzednio zaprezentowanych analiz.

Wśród licznych barier ograniczających rozwój poradnictwa w oświacie wskazano:

- brak dostatecznej liczby etatów dla doradców zawodowych,
- brak odpowiedniego dofinansowania placówek oświatowych,
- niską świadomość rodziców nt. poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
- brak odpowiednich rozwiązań organizacyjnych,
- słabą promocję i upowszechnianie poradnictwa zawodowego,
- brak warsztatu doradcy zawodowego – wyposażenia metodycznego i technicznego,
- małą świadomość i niezrozumienie problematyki poradnictwa w środowisku nauczycielskim/skolnym,
- brak odpowiednich pomieszczeń,
- brak zainteresowania zagadnieniem ze strony władz szkolnych, lokalnych,
- niezadowolającą współpracę z pracodawcami i innymi instytucjami działającymi na rynku pracy,
- niewłaściwe rozwiązania prawne.

Etaty dla doradców zawodowych to problem pojawiający się w każdej analizie dotyczącej stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty. Zatrudnienie wykwalifikowanych doradców zawodowych, którzy sprawnie poprowadziliby proces doradztwa indywidualnego i grupowego w szkole, nadal jest dla większości dyrektorów niemożliwe.

Pedagodzy, psychologowie, nauczyciele – to oni często zajmują się „działką” doradztwo zawodowe w szkole. Część z nich stara się wykonywać powierzone zadania jak najlepiej. Nadal jednak nikt nie wpadł na pomysł, aby nauczyciela matematyki zastąpić doradcą zawodowym. Skąd zatem odwrotne działania? Doradca zawodowy, szkolny doradca zawodowy to osoby, które muszą posiadać ogromną wiedzę, określone kompetencje, to specjaliści w tej dziedzinie i jeden z głównych filarów sprawnego modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Rola doradcy polega na wspieraniu działalności szkoły w rozwoju zawodowym uczniów. Jego obecność to korzyść nie tylko dla uczniów, którzy mogą uzyskać pomoc w planowaniu swojej drogi edukacyjno-zawodowej, ale także dla nauczycieli, którzy mogą uzyskać wsparcie w prowadzeniu zajęć zawodoznawczych, oraz dla rodziców, którzy powinni otrzymać informacje mające wpływ na decyzje zawodowe ich dzieci.

Na podstawie uzyskanych wyników badania sformułowano ważne konkluzje. Oto najciekawsze:

1. Środowisko oświaty podlaskiej deklaruje dobry i bardzo dobry poziom znajomości zagadnień związanych z poradnictwem edukacyjno-zawodowym.
2. Problematyka orientacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży szkolnej uważana jest przez zdecydowaną większość pracowników oświaty za ważną dla całego procesu nauczania.
3. Zdaniem większości pracowników placówek oświaty istnieje duże oraz przeciętne zapotrzebowanie młodzieży szkolnej na działania w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego.
4. Zdecydowana większość pracowników oświaty deklaruje posiadanie doświadczenia w realizowaniu działań w zakresie poradnictwa zawodowego.
5. Niewątpliwie pozytywnym aspektem sytuacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego w województwie podlaskim jest posiadanie przez kadrę pracowników oświaty specjalistycznych kwalifikacji w zakresie poradnictwa zawodowego.
6. Jednym z zasadniczych elementów procesu doradztwa zawodowego jest wykorzystywanie różnorodnych zbiorów informacji zawodoznawczej. Aby informacje te mogły zyskać praktyczny wymiar i mogły służyć dokonywaniu trafnych wyborów i decyzji o charakterze edukacyjno-zawodowym, powinny spełnić szereg wymagań: być aktualne, łatwo dostępne, kompleksowe i użyteczne.
7. Główną barierą w rozwoju poradnictwa zawodowego w oświacie jest trudna sytuacja finansowa systemu edukacji. Uwarunkowania te skutkują brakiem środków na etatowe zatrudnienie doradcy zawodowego i zapewnieniem stałej obecności takiego specjalisty w każdej placówce oświatowej na poziomie gimnazjum i powyżej⁴⁰.

Podjęcie działań jest konieczne z uwagi na potrzebę sformułowania odpowiedzi i rozwiązań dla wielu kluczowych kwestii dotyczących:

- zaktualizowania celów i priorytetów poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
- zharmonizowania celów i działań poradnictwa podejmowanych przez resorty edukacji i pracy w sektorach publicznym i niepublicznym,
- określenia wymagań kompetencyjnych doradców zawodowych,

40 Por. K. Rewers, E. Dzielnicka, Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim, Warszawa 2008.

- opracowania i wdrożenia systemu informacji zawodowej na szczeblach lokalnym, regionalnym i krajowym,
- zintegrowania usług z zakresu doradztwa zawodowego – od szkoły podstawowej do szkół wyższych, z uwzględnieniem poradni psychologiczno-pedagogicznych, Centrów Planowania Kariery i innych instytucji świadczących usługi doradcze,
- promocji doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie krajowym i lokalnym⁴¹.

Województwo podlaskie zmagają się zatem z bardzo podobnymi, a nawet identycznymi problemami jak omawiane wcześniej województwo pomorskie. Wynikają one z braku jednolitego systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w całym kraju. Nadrzędne elementy, które powinny charakteryzować model doradczy, to przede wszystkim zwiększenie dostępności uczniów do różnorodnych usług w tym zakresie oraz podniesienie ich poziomu poprzez dostosowanie zasobów informacyjnych i metodycznych do oczekiwań społecznych i gospodarczych.

2.3.5

Stan i rola doradztwa edukacyjno-zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko – mazurskiego.

Badanie zostało przeprowadzone w 2011 r. przez firmę ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na zlecenie Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej i było współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.2 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie.

Badanie było elementem pilotażowego wdrożenia modelu zewnętrznego wsparcia szkół publicznych od poziomu gimnazjum działających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Pilotaż realizowany był od września 2011 r. do czerwca 2012 r. w ramach projektu *Opracowanie modelu poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej*.

Głównym celem zrealizowanego projektu była próba diagnozy stanu i znaczenia doradztwa zawodowego w szkołach w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego i określenie możliwości rozwoju systemu doradztwa zawodowego w polskich szkołach. W badaniu wzięli udział: dyrektorzy szkół, doradcy zawodowi, nauczyciele, przedstawiciele instytucji centralnych i wojewódzkich, przedstawiciele instytucji regionalnych, uczniowie, rodzice.

Raport składa się z trzech części. Pierwsza z nich dotyczy prezentacji wyników badań przeprowadzonych w instytucjach centralnych. Druga część prezentuje perspektywę wojewódzką. Część trzecia została natomiast poświęcona przedstawieniu wyników badań uzyskanych w skali powiatowej.

Jednym z najważniejszych aspektów raportu jest przedstawienie opinii wszystkich uczestniczących podmiotów o stanie i potrzebach doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty. Pozwoliło to na stworzenie obrazu funkcjonowania, oczekiwań, braków w systemie usług doradczych z perspektywy różnych grup.

41 Por. K. Rewers, E. Dzielnicka, Poradnictwo edukacyjno-zawodowe...

Na podstawie 16⁴² analizy zebranego materiału przedstawiono katalog ustaleń badawczych. Oto najważniejsze z nich:

1. W powiatach województwa warmińsko-mazurskiego objętych badaniem trudno wykazać istnienie rozbudowanej sieci doradztwa zawodowego.
2. Pomędzy badanymi powiatami występują różnice w zakresie funkcjonowania sieci doradztwa zawodowego. W niektórych powiatach (np. powiat elbląski) zaobserwowane zostały załączki systemu doradztwa zawodowego; na pozostałych obszarach doradztwo zawodowe przyjmuje charakter „akcydentalny”, co oznacza, że zajęcia i spotkania z uczniami mają charakter przypadkowy i są działaniami w niewielkim stopniu skoordynowanymi.
3. Większość badanych placówek nie wypracowała dotychczas Wewnętrznszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego. W większości nie został także zatrudniony na etacie doradca zawodowy, szkoły nie posiadają wyposażonych pracowni doradczych ani opracowań prezentujących rynek pracy i jego potrzeby.
4. Uczniowie przejawiają niewielką wiedzę na temat doradztwa, nie mają także świadomości jego znaczenia. Tylko nieliczni wskazywali na rozmowę z doradcą zawodowym jako źródło swojej wiedzy o szkołach i zawodach. Uczniowie (a także absolwenci) rzadko deklarują udział w zajęciach z doradztwa zawodowego w szkole, podkreślając przy tym, że zajęcia te mają na ogół charakter akcydentalny, niesystematyczny.
5. Dokonywane przez uczniów wybory szkoły i zawodu są bardzo często przypadkowe i niemyrtoryczne, warunkowane opiniami rówieśników i ambicjami rodzinnymi. Potrzeby regionalnego rynku pracy tylko w niewielkim stopniu oddziałują na te decyzje.

Dokonując całościowej analizy zebranego materiału badawczego, można wyciągnąć kilka ciekawych wniosków, które częściowo pokrywają się z badaniami przeprowadzonymi na terenie województwa pomorskiego i podlaskiego i mogą posłużyć jako rekomendacje podczas budowy modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Podobnie jak w poprzednich raportach wyłania się **schemat działań doradczych, który nie tworzy całości, systemu**. Fragmentaryczne działania (choć większość partnerów jest do nich całkowicie przekonana) podejmowane w tym obszarze nie zaspokajają w pełni potrzeb wynikających z obecnej sytuacji na rynku pracy lub też problemów uczniów.

W niektórych powiatach w ogóle trudno mówić o współpracy partnerów instytucjonalnych ze szkołą w zakresie doradztwa zawodowego, a samo doradztwo prezentuje się jako skromne i funkcjonujące słabo. Wśród instytucji i placówek pozaszkolnych, które mimo wszystko wspierają szkołę w realizacji zadań z zakresu doradztwa, można wskazać: powiatowe urzędy pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Ochotnicze Hufce Pracy i działające przy nich Młodzieżowe Centra Kariery, samorządy, KOWEZiU oraz uczelnie wyższe⁴³.

W przebadanych placówkach doradztwo edukacyjno-zawodowe opiera się na takich formach pracy, jak:

- ankietowy pomiar predyspozycji,
- rozmowy (konsultacje) indywidualne,
- konsultacje grupowe (np. zajęcia warsztatowe dla uczniów),
- spotkania z rodzicami,

42 Stan i rola doradztwa edukacyjno-zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego, Centrum Badań i Analiz Rynku, Warszawa 2012.

43 Tamże.

- współpraca z poradnią psychologiczno-pedagogiczną,
- informacje ogólnie dostępne (gabłota na korytarzu).

Przeprowadzone badania pozwoliły na sformułowanie interesujących rekomendacji, które nie tylko mogą być odniesione do sytuacji w województwie warmińsko-mazurskim, ale można je potraktować również jako ogólnopolskie rozwiązania.

Rekomendacja 1

Należy opracować i upowszechniać model doradztwa zawodowego w szkołach – wykonane badania pokazują, że występuje znaczne zróżnicowanie w zakresie funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach w województwie warmińsko-mazurskim. Oznacza to, że w niektórych placówkach (np. takich, w których opracowano WSDZ, i/lub takich, które współpracują z partnerami instytucjonalnymi w zakresie doradztwa) uczniowie mogą liczyć na lepsze wsparcie w zakresie doradztwa zawodowego niż w innych. Opracowanie i upowszechnienie jednolitego standardu w tym przedmiocie (model doradztwa zawodowego) pozwoliłoby na wyrównywanie („w górę”) poziomu doradztwa zawodowego w szkołach. Należy – przy odwołaniu do zaleceń teoretycznych i rozpoznanych najlepszych praktyk – opracować model doradztwa zawodowego w szkołach. Model ten powinien zostać upowszechniony wśród podmiotów odpowiedzialnych za realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach. Właściwe wydaje się przeprowadzenie następujących działań: opracowanie modelu doradztwa zawodowego; opracowanie podręcznika do wdrażania opisanego modelu; upowszechnienie założeń modelu.

Rekomendacja 2

Należy tworzyć powiązania między systemem doradztwa zawodowego a monitoringiem rynku pracy – zebrany materiał wskazuje, że doradcy zawodowi funkcjonują nierzadko „w oderwaniu” od realiów regionalnego rynku pracy, wykorzystując dane ogólne (często nieprecyzyjne) bez możliwości ich aktualizacji. Funkcjonujące w wielu województwach obserwatoria rynku pracy nie są połączone z systemem doradztwa zawodowego, a praca doradcy zawodowego w wielu przypadkach sprowadza się do weryfikowania predyspozycji zawodowych. Doradcy zawodowi powinni w swoich działaniach uwzględniać potrzeby współczesnego rynku pracy w jego lokalnym i regionalnym segmencie. Wskazane jest wobec tego zaopatrywanie doradców zawodowych w odpowiednią wiedzę fachową dotyczącą rynku pracy poprzez:

- organizację konferencji prezentujących wyniki najnowszych badań rynku pracy (w układzie regionalnym ogólnokrajowym i globalnym);
- organizację warsztatów i seminariów roboczych przy współudziale urzędów pracy dysponujących bieżącymi danymi dotyczącymi rynku pracy;
- publikację (w wersji papierowej lub elektronicznej) wyników badań rynku pracy i udostępnianie ich doradcom zawodowym.

Rekomendacja 3

Należy zapewnić warunki podnoszenia kwalifikacji przez doradców zawodowych – przeprowadzone badania wskazują, że często wykorzystują ograniczone spectrum działań i narzędzi. Mają przy tym tendencję do stosowania metod już sprawdzonych i wymagających relatywnie niewielkiego nakładu pracy. Właściwe wydaje się zapewnienie doradcom zawodowym możliwości podnoszenia kwalifikacji i wymiany doświadczeń z kolegami „po fachu”. Pozwoli to im na wzbogacenie zasobu metod i narzędzi pracy z młodzieżą. Podniesie się tym samym atrakcyjność (a więc i efektywność) prowadzonych zajęć. W szczególności właściwe wydaje się:

- organizowanie regionalnych warsztatów (oraz dodatkowo seminariów) dla doradców zawodowych,
- organizowanie wizyt studyjnych,
- wydawanie bezpłatnych publikacji prezentujących dobre praktyki z zakresu doradztwa zawodowego w skali ogólnokrajowej.

Rekomendacja 4

Należy systematycznie monitorować funkcjonowanie doradztwa zawodowego w regionach – zebrany materiał wskazuje, że jest tym obszarem aktywności szkoły, który wciąż pozostaje w stadium wczesnego rozwoju. Należy przy tym podkreślić występowanie znacznego zróżnicowania stanu doradztwa zawodowego w poszczególnych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego. Oddziaływanie różnych czynników (prawnych, finansowych, gospodarczych) zapewne będzie sprawiać, że doradztwo zawodowe ewoluuje i zgromadzone obecnie dane będą tracić aktualność. Właściwe wydaje się systematyczne aktualizowanie wiedzy na temat stanu doradztwa zawodowego. W odniesieniu do badań i analiz tego zagadnienia można wskazać następujące postulaty:

- cykliczne organizowanie badań,
- prowadzenie monitoringu przy zastosowaniu niezmiennych rozwiązań metodologicznych (jedność kategorii badawczych, stałość narzędzi badawczych i metod analizy).

Rekomendacja 5

Należy włączać rodziców uczniów w system doradztwa zawodowego – wykonane badania pokazały, że opinia rodziców jest kluczowym czynnikiem mającym wpływ na szkolno-zawodowe wybory młodych ludzi. Zebrane informacje wskazują zarazem, że rodzice mają niewielką wiedzę na temat doradztwa zawodowego i realiów współczesnego rynku pracy. Praca doradców będzie znacznie bardziej skuteczna, jeśli w odpowiedni sposób wesprą ją rodzice uczniów. Rodzice powinni być zapraszani – przez wychowawców, doradców zawodowych i dyrektorów szkół – do udziału w niektórych zajęciach związanych z doradztwem. Powinni być też informowani o działalności doradcy zawodowego na terenie szkoły, do której uczęszczają ich dzieci. Właściwe wydaje się:

- przekazywanie informacji o pracy doradcy zawodowego przez wychowawców podczas spotkań z rodzicami,
- zapraszanie rodziców do udziału w konsultacjach indywidualnych ich dzieci z doradcami zawodowymi,
- umożliwienie osobistego kontaktu rodziców z doradcą zawodowym.

Rekomendacja 6

Należy włączać instytucje regionalne w system doradztwa zawodowego – wykonane badania wskazują, że tylko w nielicznych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego można mówić o funkcjonowaniu sieci doradztwa zawodowego. Najczęściej wsparcie udzielane szkołom w tym zakresie przez instytucje regionalne jest zawężone do kooperacji z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz nadzoru ze strony jednostek samorządu terytorialnego. Tymczasem udział partnerów regionalnych w systemie doradztwa zawodowego pozwoliłby na znaczną poprawę jego jakości. Włączenie instytucji regionalnych do systemu doradztwa zawodowego powinno polegać na – wynikającej z inicjatywy dyrektorów szkół – organizacji sieci doradztwa zawodowego. Centralną (koordynującą) rolę w takiej sieci powinny odgrywać szkoły. Właściwe wydają się:

- zawiązywanie umów partnerskich,
- precyzyjny podział zadań i odpowiedzialności,
- organizowanie cyklicznych spotkań w celu omówienia dotychczasowych działań i stwierdzanych problemów.

Rekomendacja 7

Należy włączać pracodawców w system doradztwa zawodowego w regionie – wykonane badania wykazały, że pracodawcy sporadycznie funkcjonują w ramach systemu doradztwa zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim. Tymczasem ich udział pozwoliłby na przybliżanie młodym ludziom „świata pracy” i prezentowanie im faktycznych potrzeb rynku pracy. Szkoły powinny nawiązywać szeroką współpracę z licznymi pracodawcami z regionu. Dotyczy to nie tylko szkół zawodowych (te na ogół prowadzą ją), ale również gimnazjów i liceów ogólnokształcących. W ramach takiej współpracy firmy z regionu mogłyby zapewniać m.in.:

- udział swoich przedstawicieli w zajęciach z doradztwa zawodowego,
- wycieczki zawodoznawcze do zakładów pracy.

Rekomendacja 8

Należy podnieść poziom wiedzy dyrektorów szkół w zakresie doradztwa zawodowego – wykonane badania wykazały, że wielu dyrektorów szkół z województwa warmińsko-mazurskiego cechuje się skromną wiedzą na temat doradztwa zawodowego. Odnosi się to nie tylko do samej idei, ale i do funkcjonowania doradztwa w ich szkołach. Dyrektorzy często nie uświadamiają sobie również znaczenia doradztwa zawodowego dla osiągnięcia równowagi na regionalnym rynku pracy. Należy podjąć działania mające na celu poprawę poziomu kompetencji i świadomości dyrektorów szkół w odniesieniu do sfery doradztwa zawodowego w szczególności poprzez:

- systematyczną organizację konferencji i seminariów regionalnych (założenia teoretyczne, dobre praktyki),
- wydawanie publikacji prezentujących dobre praktyki z zakresu doradztwa zawodowego w regionie,
- podejmowanie działań w przestrzeni wirtualnej (np. organizacja adresowanego do dyrektorów forum internetowego poświęconego problematyce implementacji doradztwa zawodowego w szkołach).

Rekomendacja 9

Należy podnosić poziom wiedzy pracodawców na temat doradztwa zawodowego w szkołach – wykonane badanie dowodzi, że pracodawcy – choć często przychylnie nastawieni wobec idei doradztwa zawodowego w szkołach – posiadają na ten temat niewielką wiedzę. W związku z tym nie uświadamiają sobie, jaką rolę mogliby odgrywać w skali regionalnej w tej dziedzinie. Tylko poprawa poziomu wiedzy pracodawców mogłaby przyczynić się do ich szerszego włączenia się w system doradztwa zawodowego. Należy podejmować takie działania, które będą sprzyjać podnoszeniu poziomu świadomości pracodawców regionalnych na temat doradztwa zawodowego. W szczególności zasadne wydają się następujące działania:

- organizacja adresowanych do pracodawców seminariów i konferencji poświęconych problematyce doradztwa zawodowego w szkołach,
- wydawanie bezpłatnych publikacji (broszury, ulotki, plakaty) poświęconych zagadnieniom doradztwa, które byłyby adresowane do pracodawców i ogólnie dostępne (np. w punktach obsługi przedsiębiorców),

- organizowanie jednocześnie targów edukacyjnych i targów pracy,
- stworzenie systemu promowania pracodawców włączających się w system doradztwa zawodowego.

Rekomendacja 10

Należy upowszechniać dobre praktyki z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach – wykonane badania dowodzą, że zarówno dyrektorom szkół, jak i samym doradcom zawodowym często brakuje odpowiednich wzorców dla organizacji Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego. Ewentualnej gotowości wprowadzania zmian do funkcjonującego systemu doradztwa zawodowego nie towarzyszy więc odpowiedni poziom wiedzy (*know-how*). Wskazane jest podjęcie działań mających na celu identyfikację i popularyzację dobrych praktyk z zakresu funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach. W szczególności właściwe wydaje się:

- zbieranie danych na temat dobrych praktyk z zakresu WSDZ (np. w postaci konkursów),
- organizowanie ogólnopolskich spotkań służących wymianie doświadczeń z zakresu WSDZ (konferencje, seminaria),
- organizowanie wizyt studyjnych,
- wydawanie publikacji prezentujących dobre praktyki z zakresu doradztwa zawodowego w skali ogólnokrajowej⁴⁴.

Aktualny stan oraz przyszłość doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce powinny stać się istotnymi elementami polityki edukacyjnej, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym czy lokalnym. Wydaje się, że obecny stan oraz stopień ich zintegrowania nie odpowiadają aktualnym, ważnym potrzebom społecznym w tym zakresie. Poziom rozwoju i funkcjonujący schemat doradztwa edukacyjno-zawodowego wymaga podjęcia dalszych zdecydowanych kroków, które pozwolą na integrację i powiązanie realizowanych obecnie działań, nadanie im priorytetowych kierunków oraz zbudowanie sprawnego systemu umożliwiającego dostosowanie do trendów i wymagań zmieniającej się gospodarki. Przybliżone badania stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w naszym kraju pokazują liczne bariery zewnętrzne i wewnętrzne, utrudniające sprawne funkcjonowanie systemu w placówkach oświatowych. Jest to obszar, w którym podjęcie usystematyzowanych działań jest konieczne.

44 Por. tamże, s. 180–194.

2.4 Doradztwo edukacyjno-zawodowe jako proces

Analizując wnioski wyciągnięte na podstawie zaprezentowanych badań, należy uznać za słuszne przedstawienie doradztwa edukacyjno-zawodowego jako procesu, który powinien towarzyszyć jednostce przez całe życie.

Doradztwo zawodowe to rodzaj działalności, która ewoluuje zarówno w zakresie treści merytorycznej, jak i stosowanych metod, technik i narzędzi. Bodźcem dla rozwoju tego rodzaju usług są przede wszystkim zmiany ekonomiczne, polityczne oraz społeczno-kulturowe. Trzeba jednak stwierdzić, że idea dalszego rozwoju tej formy działalności wzrastała szczególnie ze względu na coraz większe zapotrzebowanie społeczne. Przez długi czas doradztwo zawodowe skupiało się przede wszystkim na pomocy jednostce, a mniej na obszarach politycznych, takich jak bezrobocie wśród młodzieży i dorosłych, ulepszenie pośrednictwa, włączenie w życie zawodowe grup specjalnego ryzyka. Głównym celem doradztwa było leczenie „choroby”, a nie zapobieganie jej.

Obecnie dostrzega się znaczenie tej formy działalności dla wszystkich segmentów populacji – dzieci, młodzieży i dorosłych, oraz jej rosnącą dostępność w agencjach lokalnych, instytucjach edukacyjnych oraz w przemyśle i biznesie. Nie kojarzy się ono już wyłącznie z pomocą dla osób bezrobotnych, które sytuacja zmusza do zmiany zawodu bądź też obrania nowej drogi. Doradztwo zawodowe ma zapobiegać takim przypadkom. Dobrze prowadzony proces doradczy nie tylko pomaga ustrzec się przed błędnymi decyzjami, ale przede wszystkim daje możliwość poznania siebie samego i odnalezienia się w świecie pracy.

Budowanie kariery zawodowej opiera się na swoistej wiedzy i umiejętnościach, stanowi pewną kompetencję, którą jednostka nabywa, uczestnicząc w całościowym poradnictwie, od szkoły po czas przejścia na emeryturę (który obecnie również jest czasem aktywności jednostki). Do tej pory (należy zaznaczyć, iż ciągle uczestniczymy w tym procesie) doradztwo zawodowe było potrzebne człowiekowi podczas wyboru zawodu lub w trakcie poszukiwania zatrudnienia. Kojarzone z bezrobociem, państwowymi służbami zatrudnienia, a przede wszystkim z jednorazowym dopasowaniem człowieka do zawodu – przebiegało według ścieżki, która nie zakładała ciągłości, wielozadaniowości tego procesu. Obecny schemat, wprowadzany szczególnie na etapie edukacji, sprawia, iż człowiek rozwija się przez całe życie, zmienia, a przede wszystkim musi dopasowywać do wymogów rynku pracy. Stąd też doradztwo zawodowe staje się długotrwałym procesem, niezbędnym człowiekowi na każdym etapie dochodzenia do sukcesu zawodowego, mistrzostwa. Poradnictwo zawodowe nie jest już tylko (lub też: aż) odpowiedzialne za kreowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej jednostki, ale jak podkreśla szczególnie **Strategia Lizbońska** – za kreowanie nowoczesnego człowieka, nastawionego na rozwój, innowacyjność, adaptacyjność i przedsiębiorczość. Skłania to osoby zajmujące się doradztwem zawodowym nie tylko do ciągłego doskonalenia i poszerzania własnej wiedzy i umiejętności, ale również do podejmowania nowych

wyzwań, pracy z jednostką np. odmienną kulturowo czy też osobami niepełnosprawnymi. Staje się usługą potrzebną dziecku, młodzieży, dorosłemu, emerytowi.

Daje to możliwość długotrwałego, zintegrowanego oddziaływania doradców na ich rozmówców, stwarzając szanse realnego kształtowania postaw i zachowań dopasowanych do współczesnego modelu życia. Tak rozumiane kontinuum poradnictwa, rozłożone na wszystkie lata edukacji człowieka, a także dostępne dla osób pracujących, daje najlepsze efekty i rozwiązania. Oczywiście należy zaznaczyć, iż doradztwo edukacyjno-zawodowe jest szczególnie potrzebne w niektórych momentach edukacji. Każdy z nich obejmuje inne zadania do zrealizowania. Nie należy go jednak utożsamiać tylko z punktami krytycznymi w życiu jednostki, z problemem. Doradztwo edukacyjno-zawodowe ma bowiem zapobiegać owym pojawiającym się punktom krytycznym, stąd też potrzeba traktowania go jako procesu. Ów proces powinien mieć swoją stopniowość, porządek i powinien być wdrażany, począwszy od przedszkola, gdzie wychowanie do pracy i poprzez pracę przybiera formę zabawy bardzo atrakcyjnej dla dzieci w tym wieku.

Doradca zawodowy powinien towarzyszyć i wspierać jednostkę nie tylko w sytuacjach trudnych, ale również cieszyć się z każdego sukcesu i motywować do dalszego wysiłku. Bardzo uogólniając (pamiętajmy, że doradztwo powinno zmierzać w kierunku indywidualizacji), należy wskazać ostatnią klasę szkoły gimnazjalnej oraz ostatnią klasę szkoły ponadgimnazjalnej (w tym zarówno licea ogólnokształcące, szkoły zawodowe, jak i technika) jako etapy wymagające szczególnego wsparcia doradcy. Warto jednak zwrócić uwagę, iż są to już jednostki w pewnym stopniu ukształtowane. Ich stosunek do dalszej przyszłości edukacyjno-zawodowej (a szczególnie system wartości) może stanowić dla doradcy wyzwanie. Jeśli zostały zaniedbane pod względem kształtowania właściwej postawy i aktywności poprzednie etapy rozwoju, doradcy spotykają się często z przysłowiowym murem, za którym podejście do pomocy doradcy zawodowego jest dość powierzchowne. Stereotypowe myślenie o planowaniu własnej ścieżki rozwoju zostaje ukształtowane dość wcześnie, a błędy rodziców, rówieśników są powielane bardzo często. Jest to stwierdzenie poparte analizą sytuacji na rynku pracy, gdzie ponad 20% młodych osób, doskonale wykształconych, nie może znaleźć zatrudnienia lub pracuje w zawodach niezgodnych z uzyskanym dyplomem czy też świadectwem. Niedopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy to problem, który musi zostać rozwiązany na etapie centralnym, natomiast wybory owych kierunków dokonywane przez uczniów to kwestia braku podstawowych informacji zawodowych, które na pewno przekazałby doradca zawodowy. Przemiany gospodarcze wymuszają również zupełnie inny sposób budowania kariery zawodowej. Planowanie ścieżki kariery zawodowej to długotrwały, bardzo dynamiczny i dość złożony proces. Długotrwały, ponieważ rozpoczęty wcześnie, kontynuowany jest przez dalsze lata nauki i pracy zawodowej. Dynamiczny, gdyż w trakcie mijającego na zdobywaniu wiedzy i umiejętności czasu zmienia się koniunktura na rynku pracy, i z punktu widzenia przyszłego pracownika konieczne jest nadążanie za jego potrzebami. Złożony, ponieważ wymaga wzięcia pod uwagę wielu czynników, których młody, niedoświadczony człowiek sam najczęściej nie zauważa. Brak działań rozbudzających aspiracje i zainteresowania u młodych ludzi skutkuje najczęściej nietrafnymi wyborami edukacyjno-zawodowymi, a w konsekwencji brakiem satysfakcji w życiu zawodowym.

Proces doradczy nie polega obecnie na natychmiastowości. Jak wskazuje jego nazwa, jest rozciągnięty w czasie. Jednak postęp techniczny, rozwój technologii, rozwój społeczeństwa sprawiły, iż wszystkie zjawiska przybrały nie tylko na sile, ale i na tempie. Społeczeństwo pragnie jak najszybciej i przy jak najmniejszym nakładzie sił osiągnąć wymarzony sukces. Zdobycie wykształcenia, pracy – wszystko to chcemy mieć „już”, a wzorując się na współczesnej kulturze, uważamy, że to naturalne i oczywiste. Od doradcy oczekuje się określonego, szablonowego działania, uniwersalnego wzoru, który można przyłożyć do każdego podobnego przypadku i postawić określo-

ną diagnozę, która doprowadzi do rozwiązania problemu („złotego środka”). Nieważne są środki, jakich doradca użyje, ważne jest, aby klient był usatysfakcjonowany. Pojawia się rosnący popyt na tego typu usługi w każdej sferze ludzkiego życia. Człowiek dzisiejszego świata, nie umiejący sobie poradzić z bólami codziennego życia, szuka takiego „doradcy”, który wskaże palcem konkretne i „natychmiastowe” rozwiązanie oraz znajdzie sposób na każdy problem. Nie jest istotne „jak”, tylko „za ile” i „kiedy”. Aktywność w rozwiązywaniu problemu spoczywa nie na barkach doradcy czy klienta, ale jest kwestią odpowiedzialności ich obydwu. Jednakże doradca musi sobie zdawać sprawę z tego, że czasem ludzie zwracają się do niego z prośbą o radę po to, by uniknąć podejmowania decyzji samodzielnie. Należy im uzmysłowić, iż nie każdej sferze życia człowieka służy pośpiech. Wybory zawodowo-edukacyjne wymagają nie tylko konsultacji z doradcą, ale przede wszystkim gruntownej obserwacji klienta, rozważenia kilku możliwości, planu działania. Nie wolno podejmować decyzji podczas jednego spotkania, jednej konsultacji. Doradca nie daje gotowych recept, a przynajmniej nie powinien. Dorosły człowiek, który dopiero na etapie poszukiwania dobrej, satysfakcjonującej pracy styka się po raz pierwszy z doradcą zawodowym, ma zupełnie inne oczekiwania. Najczęściej stopniowe budowanie kariery zawodowej jest dla niego procesem zbyt długim, niepotrzebnym. Skończył proces kształcenia, chce podjąć pracę, ale nie ma świadomości, iż kilka lat temu powinien wyznaczyć sobie długofalowe cele zawodowe.

Oczekiwania społeczeństwa wobec doradców nie są jednak adekwatne do funkcjonowania polskiego poradnictwa. Nie można ukryć licznych braków w zakresie usług świadczonych przez resort edukacji i resort pracy. Wyzwania, nowe cele wobec doradców zawodowych muszą iść w parze z podnoszeniem jakości poradnictwa. Tylko wtedy można odpowiedzieć na oczekiwania społeczne.

Usługi poradnictwa nie ukształtują w młodym człowieku tego, co można osiągnąć już na etapie edukacji dzieci i młodzieży. Wpajanie od najmłodszych lat pewnego stosunku do pracy, do życia zawodowego przynosi oczekiwane konsekwencje w przyszłości. Tylko określony typ człowieka jest sobie w stanie poradzić w świecie pełnym rywalizacji i niestałości. Doradca zawodowy może wspierać jednostkę, ale każdy problem, kolejna przeszkoda do pokonania to wyzwanie stojące przed konkretnym człowiekiem. Już tylko do niego zależy, jakie decyzje podejmie.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe nie jest obecnie potrzebne tylko na etapie wyboru szkoły czy też kierunku kształcenia zawodowego. To konieczność uzupełniania kwalifikacji, potrzeba ciągłego uczenia się, doskonalenia, coraz częściej zupełnego przekwalifikowania – oto wyzwania stojące przed doradcą i dorosłym klientem, który musi dostosowywać się do życia na zupełnie innych warunkach, do pracy zawodowej, która wymaga pełnego zaangażowania i determinacji. Nie jest możliwe przewidzenie zmian zachodzących w świecie pracy i ich wpływu na życie zawodowe jednostki. Należy być gotowym na zmiany, szybkim w podejmowaniu nowych wyzwań i elastycznym na rynku pracy, niestety coraz częściej kurczącym się w wielu branżach.

Jak już zostało zaznaczone, „współczesność” to częste zmiany zatrudnienia, miejsca pracy, miejsca zamieszkania. Wiąże się nierozzerwalnie z poczuciem niepewności i lękiem przed tym, co nowe i jeszcze nie do końca sprawdzone. W tym poczuciu dezorientacji każda jednostka przybiera właściwą sobie postawę. Ważne, aby pomoc doradca skupiała się w takich sytuacjach na procesie adaptacji nie tylko zawodowej, ale również dotyczącej innych aspektów życia. Nie jest możliwe oderwanie życia prywatnego od pracy zawodowej. Człowiek żyjący w poczuciu niepewności dotyczącej aspektów pracy będzie przekładał ten lęk na inne sfery swojego życia.

Współczesny profesjonalny doradca jest znakiem dzisiejszego ładu społecznego. Rzeczywistość nie jest już tak klarowna i przejrzysta, nie jesteśmy w stanie przewidzieć następnych paru lat. Dosięga nas wiele kryzysów, związanych przede wszystkim właśnie z pracą i wzrostem bezrobocia. Wymienione cechy współczesnego życia społecznego ukazują, jak błędne i nieskuteczne były zabiegi organizatorów ładu społecznego w minionym wieku. Równie ciężkiej próbie pod-

dawana jest wiedza doradcy zawodowego, która musi nadążać za wielością zmian społecznych, gospodarczych, moralnych. Doradca ma świadomość, jak bardzo jest potrzebny współczesnemu, zagubionemu człowiekowi.

Luki, jakie występują w polskim systemie doradztwa edukacyjno-zawodowego, szczególnie na poziomie edukacji, prowadzą w konsekwencji do powielania błędów podczas planowania kariery zawodowej. Brak świadomości u wielu osób prowadzi do marnotrawstwa ludzkich talentów, szybkiego wypalenia zawodowego, wzrostu bezrobocia strukturalnego. Sytuacji tej można byłoby uniknąć, stosując wzorce, które obowiązują w niektórych krajach Europy, gdzie proces doradztwa zawodowego jest ściśle określony. Na każdym etapie nauki przeznacza się odpowiednią liczbę godzin z zakresu doradztwa zawodowego, co daje podstawę do traktowania doradztwa jako procesu. Sformalizowane sieci usług doradczych powinny zapewniać dobry przepływ informacji, wymianę doświadczeń, możliwość zapoznania się z wieloma programami prowadzonymi przez doradców z różnych instytucji. Znajomość specyfiki pracy doradców w ramach kontinuum poradnictwa powinna ułatwiać koordynację, brak powtarzalności programów oraz wypracowanie najskuteczniejszych metod pracy w stosunku do konkretnych grup klientów.

Nadrzędnymi elementami charakteryzującymi model doradczy powinny być przede wszystkim: zwiększenie dostępności uczniów do różnorodnych usług w tym zakresie oraz podniesienie ich poziomu poprzez dostosowanie zasobów informacyjnych i metodycznych do oczekiwań społecznych i gospodarczych.

Podjęcie wskazanych działań jest konieczne z uwagi na potrzebę sformułowania odpowiedzi i rozwiązań dla wielu kluczowych kwestii dotyczących:

- zaktualizowania celów i priorytetów poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
- zharmonizowania celów i działań poradnictwa podejmowanych przez resorty edukacji i pracy, w sektorach publicznym i niepublicznym,
- określenia wymagań kompetencyjnych doradców zawodowych,
- opracowania i wdrożenia systemu informacji zawodowej na szczeblach lokalnym, regionalnym i krajowym,
- zintegrowanie usług z zakresu doradztwa zawodowego – od szkoły podstawowej do szkół wyższych, z uwzględnieniem poradni psychologiczno-pedagogicznych, Centrów Planowania Kariery i innych instytucji świadczących usługi doradcze,
- promocji doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie lokalnym i krajowym.

2.5 Podsumowanie

Doradztwo edukacyjno-zawodowe – jego stan oraz funkcjonowanie jest uzależnione od wielu czynników zewnętrznych. Rozwój tego obszaru przebiega w ścisłym związku z rozwojem gospodarczym naszego kraju oraz sytuacją na rynku pracy. Obecnie brakuje niestety w Polsce jednolitego systemu doradztwa zawodowego, który zapewniłby każdemu człowiekowi na każdym etapie życia wsparcie i pomoc profesjonalnego doradcy zawodowego. Wprowadzenie takiego systemu umożliwiłoby nie tylko instytucjom, w tym szczególnie szkołom, stworzenie stanowisk pracy dla doradców zawodowych, którzy byłiby dostępni dla każdej osoby planującej swój rozwój edukacyjno-zawodowy.

Bezrobocie, szczególnie wśród osób młodych, to wyzwanie zarówno dla publicznych służb zatrudnienia, jak i dla systemu edukacji. Należy jeszcze aktywniej wspomagać proces tranzycji młodych osób na rynek pracy oraz dostosowywać usługi z zakresu poradnictwa zawodowego do zmian zachodzących w procesie zatrudniania, poszukiwania pracy.

Jak wskazują analizy dostępnych badań, szczególny nacisk musi być położony na:

- wsparcie oraz aktywizację osób młodych (do 25. roku życia),
- skupienie się na potrzebie wspierania jednostki, z uwzględnieniem rynku kształcenia i rynku pracy,
- specjalistyczne programy dla grup osób, którym wsparcie jest szczególnie potrzebne,
- usystematyzowanie i ukształtowanie oferty doradczej, dotyczącej doradztwa zawodowego i pośrednictwa,
- silniejsze zobowiązanie, transparentcja i przyswojenie procesu doradztwa oraz pośrednictwa dla wszystkich osób w niego włączonych.

3

Organizacja doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce







3.1 Wprowadzenie

Państwa Unii Europejskiej reformują systemy oświatowe, aby treści związane z pracą zawodową, jej wyborem były w nich obecne. Poszczególne akty prawne regulują kwestie zadań placówek oświatowych w zakresie przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia oraz planowania kariery zawodowej. Stwarzają one podstawy do zatrudniania kadry doradców zawodowych w szkołach i poradniach psychologiczno-pedagogicznych, a także określają zasady funkcjonowania i współpracy wymienionych podmiotów i umożliwiają w ten sposób rozwój usług poradnictwa zawodowego w edukacji.

Celem rozdziału jest zaprezentowanie funkcjonowania doradztwa zawodowego w poszczególnych resortach oraz instytucjach zajmujących się tym obszarem. W opracowaniu system doradztwa zostanie przedstawiony jako element systemu edukacji na poszczególnych etapach – od edukacji przedszkolnej do wyższej, ze szczególnym uwzględnieniem szkoły gimnazjalnej i zawodowej. Cele doradztwa na każdym poziomie kształcenia wynikają szczególnie z zadań, jakie stoją przed uczniami. Coraz większy nacisk jest kładziony na kształcenie jednostki, która będzie potrafiła odnaleźć się na rynku pracy oraz zaplanować własny rozwój, w tym rozwój zawodowy.

System doradztwa edukacyjno-zawodowego w resorcie edukacji zostanie ukazany w formie analizy funkcjonowania tego systemu w poszczególnych elementach systemu edukacji, tj. w:

- szkołach – od edukacji przedszkolnej do edukacji na poziomie wyższym (z uwzględnieniem SZOK-ów),
- poradniach psychologiczno-pedagogicznych,
- Centrach Kształcenia Ustawicznego oraz Centrach Kształcenia Praktycznego (należą one do instytucji samorządowych, ale ich wkład w proces doradczy na poziomie szkoły zawodowej jest niezwykle ważny, dlatego zostanie omówiony w tym podrozdziale),
- Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZIU),
- Ośrodku Rozwoju Edukacji.

Następnie zostanie zaprezentowane funkcjonowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w: szkolnictwie wyższym, resorcie pracy (ze szczególnym uwzględnieniem placówek OHP), innych resortach, sektorze pozarządowym.

Rozważania kończy podrozdział poświęcony uregulowaniom z zakresu poradnictwa zawodowego na gruncie europejskim.

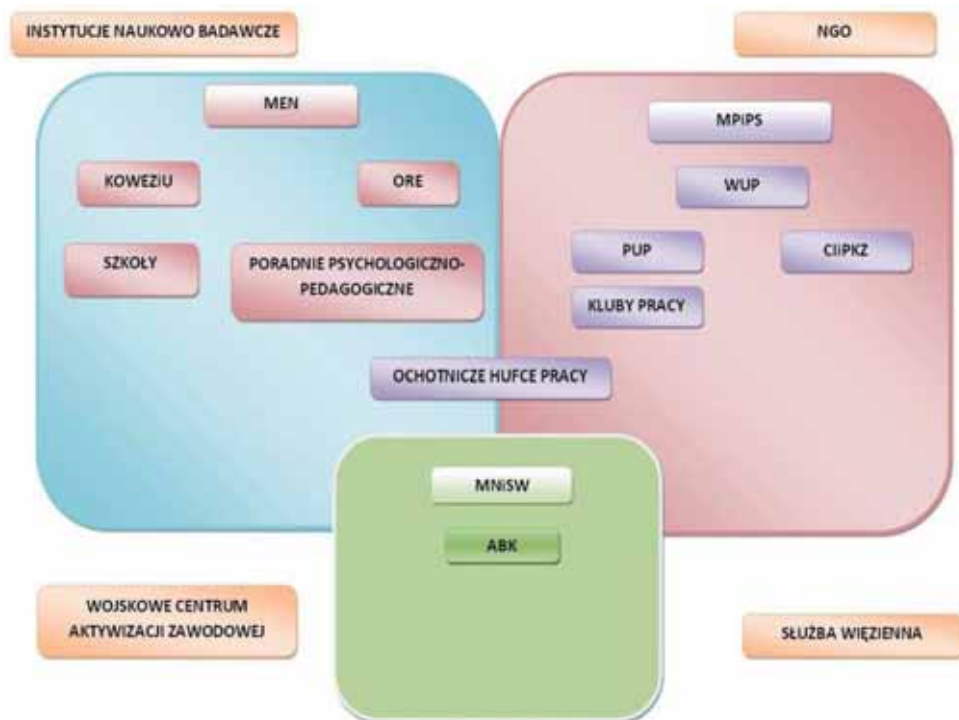
3.2 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w sektorze edukacji – stan obecny

W Polsce poradnictwo zawodowe realizowane jest w ramach instytucji ustawowych w czterech sektorach:



Oprócz wyżej wymienionych resortów poradnictwo zawodowe jest realizowane także przez instytucje prywatne, a także liczne stowarzyszenia.

Instytucje realizujące poradnictwo zawodowe można przedstawić za pomocą poniższego modelu wypracowanego w ramach projektu *Opracowanie modelu poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej*.



Źródło: Założenia pilotażu zewnętrznego wspierania szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego w ramach projektu Opracowanie modelu poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej

Wszystkie sektory zostaną omówione w tym rozdziale, poczynając od sektora edukacji.

Za realizację doradztwa edukacyjno-zawodowego i informacji edukacyjno-zawodowej dla dzieci oraz młodzieży uczącej się odpowiada resort edukacji, czyli Ministerstwo Edukacji Narodowej. Ponadto działania w tym zakresie realizują: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji. Ministerstwo, jako organ centralny, odpowiedzialne jest za działania *stricte* legislacyjne, m.in. w kwestiach związanych z organizacją pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz doradztwa edukacyjno-zawodowego. Głównym zadaniem resortu edukacji w zakresie doradztwa zawodowego jest zapewnianie dzieciom i młodzieży uczącej się dostępu do profesjonalnej pomocy umożliwiającej podejmowanie racjonalnych decyzji edukacyjnych/zawodowych. Powyższe zadania realizowane są przez ministerstwo również poprzez różne działania pozalegisłacyjne, takie jak tworzenie narzędzi oraz materiałów metodycznych do wykorzystania w procesie planowania ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej ucznia.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w polskim systemie edukacji regulowane jest przez następujące akty prawne:

1. **Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2003 r., Nr 118, poz. 1112 ze zm.)**

Art. 42. 7. Organ prowadzący szkołę lub placówkę po uzyskaniu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny określa: tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć (...) logopedów, doradców zawodowych (...).

Dnia 31 sierpnia 2004 r. weszła w życie nowela ustawy – Karta Nauczyciela, ustanawiająca podstawę prawną do zatrudniania w szkołach doradców zawodowych, a jednocześnie zobowiązująca organy prowadzące szkoły i placówki do określenia w terminie dwóch miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych doradcy zawodowego (ustawa z dnia 5 lipca 2004 r., Dz. U. z 2004 r., Nr 179, poz. 1845)⁴⁵.

2. **Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm.)**

Art. 1. System oświaty zapewnia w szczególności:

14) przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia

15) warunki do rozwoju zainteresowań i uzdolnień uczniów przez organizowanie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz kształtowanie aktywności społecznej i umiejętności spędzania czasu wolnego⁴⁶.

3. **Rozporządzenie MENiS z dnia 21 maja 2001 r. oraz z 2002 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół**, które nakładało na dyrektorów obowiązek zapisania w statucie organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia. Rozporządzenie określa również organizację współdziałania z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

4. **Rozporządzenie MENiS z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych...** (Dz. U. z 2004 r., Nr 89, poz. 845).

W rozporządzeniu tym przedstawione zostały przykładowe wskaźniki działań wychowawczych szkół i placówek, m.in.: działania związane z orientacją zawodową i planowaniem kariery uczniów.

5. **Rozporządzenie MENiS 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)

Rozporządzenie regulowało kwestie udzielania pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowania kariery zawodowej oraz informacji w tym zakresie. W rozporządzeniu tym (co bardzo istotne) po raz pierwszy umieszczono zapis mówiący, że obok pedagoga i psychologa w szkole doradztwem zawodowym może zajmować się również szkolny doradca zawodu.

Do zadań pedagoga według rozporządzenia należało w szczególności planowanie i koordynowanie zadań realizowanych przez szkołę na rzecz uczniów, rodziców i nauczycieli w za-

45 Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.), dostęp online: www.men.gov.pl, dostęp online 11.08.2012.

46 Ustawa o systemie edukacji z 7 września 1991 r. z późniejszymi zmianami (Dz. U. Nr 173, poz. 1808), dostęp online: www.men.gov.pl, dostęp online 11.08.2012.

kresie wyboru przez uczniów kierunku kształcenia i zawodu w przypadku, gdy w szkole nie jest zatrudniony doradca zawodowy. Wymienione wyżej rozporządzenie opisywało zadania pedagoga szkolnego oraz szkolnego doradcy zawodowego. Przepisy prawne określały, że pedagog szkolny lub szkolny doradca zawodowy to osoby, których rolą jest przede wszystkim planowanie i koordynacja zadań szkoły związanych z przygotowaniem młodzieży do wejścia na rynek pracy⁴⁷.

Jego uzupełnieniem i obecnie obowiązującym rozporządzeniem jest **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolach, szkołach i placówkach.**

W myśl powyższego rozporządzenia pomoc psychologiczno-pedagogiczna realizowana w szkole powinna polegać m.in. na rozpoznaniu potrzeb rozwojowych i edukacyjnych poszczególnych uczniów oraz ich możliwości psychofizycznych, ponadto na rozpoznaniu zainteresowań i uzdolnień uczniów (art. 18).

Zajęcia, które organizowane są w szkole bądź za jej pośrednictwem, powinny wspomagać uczniów w wyborze dalszej ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej. W tym celu rozporządzenie ustala szczegółowe zadania, jakie realizować powinien doradca zawodowy. Są to: systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej; gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia; prowadzenie zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej; koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę; współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego⁴⁸.

Z powyższego rozporządzenia wynika, iż osoby realizujące zadania z zakresu poradnictwa zawodowego w szkole powinny realizować je względem:

- klas szkolnych (diagnozowanie zapotrzebowań uczniów na informacje oraz pomoc w planowaniu kariery; przekazywanie informacji, prowadzenie zajęć z uczniami, wspieranie uczniów w planowaniu ich przyszłości);
- szkoły jako całości (koordynowanie działań z zakresu doradztwa w szkole, współpraca z nauczycielami oraz konieczność skierowania działań doradców do wszystkich uczniów, a więc do całej szkoły);
- instytucji mających pośredni lub bezpośredni wpływ na funkcjonowanie szkoły; w tym najważniejsze: względem instytucji wspierających szkołę w działaniach z zakresu poradnictwa zawodowego (poradnie pedagogiczno-psychologiczne);
- uczniów, którzy szczególnie potrzebują pomocy psychologiczno-pedagogicznej (doradcy zawodowy wchodzi w skład zespołu powołanego w celu udzielania pomocy uczniowi)⁴⁹.

47 Na podstawie Rozporządzenia MENiS 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) dostęp online: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20030110114>, dostęp online 11.08.2012.

48 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolach, szkołach i placówkach z dnia 17 listopada 2010 r. (Dz. U. Nr 228, poz. 1487), dostęp online: http://bip.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=26&Itemid=49, dostęp online 11.08.2012.

49 Por. szerzej: tamże; por. też: K. Leśniewska, Zmiany w prawie w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach, źródło multimedialne: Wyd. Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Do zadań doradcy zawodowego należy:

1. systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
2. gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
3. prowadzenie zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;
4. koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę;
5. współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego⁵⁰.

Warto również zwrócić uwagę na to, kto powinien zajmować się doradztwem zawodowym w szkołach. Jak już wspomniano, zadania z zakresu doradztwa zawodowego może realizować doradca zawodowy, jednakże jeżeli szkoła nie zatrudnia takiej osoby, może funkcję tę przejąć osoba wyznaczona przez dyrekcję szkoły. Na chwilę obecną nie istnieją standardy kwalifikacji dla doradców, nauczycieli pracujących w szkołach. Ponadto szkoła może konsultować się w szczególnych przypadkach z pracownikiem poradni psychologiczno-pedagogicznej. Zasady i okoliczności takiej współpracy – konsultacji reguluje rozporządzenie.

Zgodnie z ustawą o systemie edukacji istotną rolę odgrywają „poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne udzielające dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej, a także pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu”⁵¹. Stąd też wynika, iż poradnictwo zawodowe skierowane do uczniów prowadzone jest zarówno w szkołach, jak i poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Kwestie związane z poradnictwem zawodowym realizowanym przez poradnie reguluje wspomniane już Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie organizacji i zasad działania poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz innych publicznych poradni specjalistycznych z 17 listopada 2010 r.

6. **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 lutego 2002 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych** ustala, iż dyrekcja szkoły dysponuje godzinami zajęć, które mogą zostać przeznaczone właśnie na „zorganizowanie zajęć dla grupy uczniów, z uwzględnieniem ich potrzeb i zainteresowań, w tym zajęć dydaktyczno-wyrównawczych”.
7. Doradcy zawodowi mogą być zatrudniani w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, a także w placówkach kształcenia ustawicznego. Kwestię tę reguluje **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobu działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, w tym publicznych ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego**.
8. Zgodnie z polskim prawem istnieją jednak także pewne wymagania wobec tego, kto może wykonywać pracę doradcy zawodowego. Zgodnie z **Rozporządzeniem Ministra Edukacji**

50 Tamże.

51 Ustawa o systemie edukacji z 7 września 1991 r. z późniejszymi zmianami (Dz. U. Nr 173 poz. 1808), dostęp online: http://bip.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=26&Itemid=49, dostęp online 12.08.2012.

Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, doradcą zawodowym może zostać osoba, która: ukończyła studia magisterskie na dowolnym kierunku i studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne bądź też ukończyła studia pierwszego stopnia na dowolnym kierunku (specjalności) i studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. Możliwość zajmowania stanowiska nauczyciela – doradcy zawodowego w szkołach i placówkach ma także osoba, która uzyskała któreś z wymienionych kwalifikacji, a ponadto ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie pedagogiki specjalnej, odpowiedniej do niepełnosprawności uczniów lub rodzaju placówki⁵².

Kolejnymi dokumentami odgrywającymi ważną rolę w kształtowaniu poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji są następujące strategie:

1. **Strategia Rozwoju Edukacji MENiS na lata 2007–2013 z 2 sierpnia 2005 r.** Dokument ten zawiera zalecenie dotyczące ułatwienia każdemu realizacji aspiracji oraz rozwoju własnego i wykorzystania możliwości. Przygotowuje do aktywnego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu społecznym, kulturalnym i gospodarczym – w wymiarze lokalnym, narodowym i globalnym. Strategia przedstawia konieczność zapewnienia dzieciom i młodzieży dostępu do doradztwa i poradnictwa wychowawczo-zawodowego: „Wszyscy uczniowie powinni mieć dostęp do darmowego poradnictwa wychowawczo-zawodowego, które powinno zapewnić pomoc przy wyborze ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery zawodowej odpowiednio do potrzeb i możliwości uczniów”⁵³.
2. **Strategia Państwa dla Młodzieży MENiS na lata 2003–2012 z 19 sierpnia 2003 r.** Jej założeniem jest integracja działań ukierunkowanych na młodzież, mówi m.in. o konieczności pomocy młodzieży w realizacji planów życiowych. Jednym celów strategicznych strategii jest zbudowanie systemu informacji młodzieżowej związanej z podejmowaniem nauki i pracy. Kluczowe zagadnienie dotyczy edukacji młodzieży, nakładając na resort edukacji obowiązek przygotowania młodzieży do dorosłego życia, szczególnie do życia zawodowego.
3. **Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego MENiS z 8 lipca 2003 r. na lata 2003–2010.** Określała ona kształcenie i doksztalcanie jako jedyną drogę do zmniejszenia bezrobocia i powrotu bezrobotnych do zatrudnienia. W strategii czytamy: „Informacja, orientacja i poradnictwo zawodowe pełnić będą kluczową rolę w podejmowaniu ważnych dla całego życia zawodowego i osobistego człowieka decyzji związanych z planowaniem przyszłości. Planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej powinno być wspierane rzetelną informacją, orientacją i poradnictwem zawodowym świadczonym w ciągu całego życia i obejmującym zarówno pomoc w określeniu własnych predyspozycji, zainteresowań i mocnych stron, jak i zapewnienie informacji dotyczącej zapotrzebowania rynku pracy na osoby posiadające określoną wiedzę i umiejętności”.

52 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli. (Dz. U. Nr 50, poz. 400).

53 Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005.

Wprowadzane w ostatnich latach zmiany w systemie edukacji dotyczą wielu obszarów, w tym m.in.:

- wdrażania nowych podstaw programowych, zarówno kształcenia ogólnego, jak i zawodowego,
- nadzoru pedagogicznego oraz systemu egzaminów zewnętrznych,
- doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- wymagań w zakresie indywidualizacji procesu nauczania i wychowania uczniów,
- obniżenia wieku dzieci rozpoczynających naukę w szkole,
- zarządzania szkołą i placówką.

W Polsce podjęto zatem działania zmierzające do opracowania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz stworzenia Krajowego Systemu Kwalifikacji, które standaryzowałyby wyniki procesu uczenia się oraz wprowadzały przyjazne, sprawiedliwe zasady i mechanizmy oceniania i potwierdzania tych wyników. Obecnie trwają prace nad sformułowaniem i wprowadzeniem KRK.

Zaprezentowane rozporządzenia oraz strategie wyznaczają zakres usług świadczonych dla uczniów i młodzieży na poszczególnych etapach edukacji. Ich omówienie należy rozpocząć od **edukacji przedszkolnej**.

Do tej pory nie zostały przeprowadzone w naszym kraju badania dotyczące znaczenia wprowadzania elementów doradztwa edukacyjno-zawodowego na etapie edukacji przedszkolnej. Charakteryzuje się ona przede wszystkim wszechstronnością zintegrowanych oddziaływań wokół dziecka. Daje to zatem bardzo dogodne warunki do zainteresowania dzieci światem pracy, zawodami.

Światopogląd dziecka w okresie wczesnego dzieciństwa kształtuje się pod wpływem socjalizacji oraz wychowania, mających miejsce głównie w domu rodzinnym, ale także w przedszkolach i szkołach podstawowych. Można zatem uznać, iż postawy wobec pracy oraz poszczególnych zawodów kształtują się właśnie przy udziale socjalizacji oraz wychowania. Zasadnym wydaje się więc rozpatrywanie problemu wychowania do i zawodu już na etapie wieku przedszkolnego.

Podstawową formą, która stymuluje dziecięcą edukację, wykorzystywaną również w preorientacji zawodowej, jest zabawa. Na tym etapie dzieci zaczynają zapoznawać się z pracą i zawodami głównie dzięki pełnej integracji działań, wszechstronności wpływu (zaangażowane są w zabawie sprawności – ruchowe, intelektualne, zdolność emocjonalnego ustosunkowania się do rzeczywistości itd.). Zabawa – według wielu teorii psychologów i pedagogów – jest naturalną drogą uczenia się i wychowania. Cechuje ją plastyczność i bardzo duża dynamika. Tak więc ma ona wiele cech, które decydują o specyfice przedszkolnej edukacji. Najbardziej przydatne dla efektywnej preorientacji zawodowej są zabawy tematyczne, zabawy „w coś”, „w kogoś” (np. zabawa „W dom”, „W sklep”, „W mechanika” itd.). To właśnie w tych działaniach dzieci poznają podstawowe słownictwo opisujące pracę ludzi w różnych zawodach, nazwy tych zawodów, ich znaczenie społeczne. Posługując się różnymi zabawkami zbudowanymi na wzór narzędzi pracy, poznają sposoby ich użycia, konieczność poszanowania itd. Zabawa kształci dzięki temu, że jest działaniem spontanicznym, przynoszącym dziecku radość, angażującym wszechstronnie w poznawanie otoczenia, ale bez konieczności osiągnięcia celu i w niezaplanowanej kolejności czynności⁵⁴. Główne zadania, jakie spełnia preorientacja zawodowa na etapie przedszkola, to:

- kształtowanie nawyku dbania o porządek, zamiłowania do pracy, czystości i punktualności,
- nauka umiejętności pracy w zespole, planowania, podziału zadań i ról, odpowiedzialności za innych,

54 Por. M. Królika, Preorientacja zawodowa w edukacji przedszkolnej – szansa wspomagania jakości życia, [w:] Współczesny wymiar doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie, Ł. Baka, J. Górna, D. Kukła, G. Wieczorek, Wyd. AJD, Częstochowa 2009, s. 339, D. Kukła, Preorientacja i orientacja zawodowa..., s. 78.

- ukształtowanie postawy przejawiającej się szacunkiem do pracy innych osób, nie tylko najbliższych oraz zawodów odbieranych przez dzieci jako bardziej interesujące,
- kształtowanie zamiłowania do pracy.

Ważny dla dalszego rozwoju dziecka oraz jego późniejszego stosunku do pracy jest także sposób uczenia pierwszych samodzielnych prac. Obecnie na etapie edukacji przedszkolnej pedagodzy starają się nie dopuścić do tego, aby praca postrzegana była przez dzieci jako kara. Satysfakcja z efektów wysiłku stanowi bowiem podstawę kształtowania właściwego stosunku do pracy⁵⁵. Można zatem wysnuć wnioski, iż stawianie odpowiednich wymagań dzieciom może pobudzić ich rozwój, chęć poznawania i odkrywania nowych rzeczy, zachęcić do dalszej nauki i pracy. Nieadekwatne wymagania mogą wpłynąć na zaniechanie podejmowania działań, brak chęci do nauki i pracy zarówno w dzieciństwie, jak i w przyszłości.

Dzieci w wieku przedszkolnym posiadają już pewnego rodzaju wiedzę na temat pracy, zawodów. Wiedza ta jest dość chaotyczna i nieuporządkowana, a zadaniem pedagoga jest budowanie pozytywnego wizerunku pracy jako elementu życia człowieka.

Kończące przedszkole i rozpoczynające naukę w szkole podstawowej dziecko w ramach tego obszaru posiada m.in. następujące umiejętności:

„1) wymienia imiona i nazwiska osób bliskich, wie, gdzie pracują, czym się zajmują;

2) zna nazwę miejscowości, w której mieszka, zna ważniejsze instytucje i orientuje się w rolach społecznych pełnionych przez ważne osoby, np. policjanta, strażaka”⁵⁶

Można zatem stwierdzić, iż obszar ten dotyczy m.in. wychowania do pracy, polegającego na zaznajamianiu dzieci z zawodami – charakterystycznymi, ważnymi, zawodami rodziców czy też zawodami z najbliższego otoczenia (najlepiej poprzez bezpośredni kontakt z nimi dzieci – na przykład podczas spotkań z ich przedstawicielami, wycieczek do zakładów pracy lub też obserwacji pracy ludzi z najbliższego otoczenia). Ważne jest także uświadamianie dzieciom roli pracy w życiu człowieka. Zadania te łączą się ze sobą. Wiedza zdobyta właśnie w ten sposób rozwija wyobrażenia dziecka o pracy, a także budzi w nim szacunek dla osób pracujących⁵⁷.

Warunkiem powodzenia procesu preorientacji zawodowej realizowanej w przedszkolu jest jednoczesne oddziaływanie na rodziców dzieci. Wszystkie podejmowane działania (w większym lub mniejszym stopniu przez poszczególne oddziały przedszkoli) mogą w przyszłości przyczynić się do lepszego zrozumienia własnej osoby przez jednostkę oraz usprawnić cały system działań doradczych. Nadal jednak preorientacja zawodowa na etapie przedszkolnym jest prowadzona poprzez przypadkowe działania i niedoceniana jako wstęp na prawidłowej drodze edukacyjno-zawodowej. Reforma wprowadzająca nowe efekty kształcenia w zawodzie nauczyciela daje jednak szansę na docenienie elementów doradztwa edukacyjno-zawodowego już w przedszkolach.

Kolejnym etapem w systemie edukacji jest **szkoła podstawowa**, również objęta obowiązkiem wprowadzenia elementów doradztwa edukacyjno-zawodowego. Doradztwo edukacyjno-zawodowe na etapie szkoły podstawowej koncentruje się przede wszystkim na:

- rozwijaniu zainteresowań uczniów, wzmacnianiu wiary we własne siły,

55 Tamże.

56 Z. Marciniak, O potrzebie reformy programowej kształcenia ogólnego, [w:] Podstawa programowa z komentarzami, Tom 1. Edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, dostęp online 01.08.2012.

57 Por. J. Andrzejewska, J. Wierucka, Razem w przedszkolu. Program wychowania przedszkolnego, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2009, s. 62, 151.

- ułatwianiu uczniowi poznania siebie, aby mógł bardziej świadomie podjąć decyzję dotyczącą jego przyszłości zawodowej; odkrywaniu mocnych i słabych stron,
- rozwijaniu kompetencji społecznych, komunikacyjnych,
- wspieraniu wrażliwości ucznia, podkreślaniu jej walorów (szczególnie istotnych w zawodach artystycznych i twórczych),
- stymulacji rozwoju zawodowego uczniów prowadzącej do umożliwienia aktywnego i samodzielnego wyboru własnej drogi zawodowej,
- wyposażeniu uczniów w takie umiejętności i wiadomości, by samodzielnie kreowali swoją ścieżkę edukacyjną i zawodową,
- wpajaniu postaw szacunku dla każdej pracy,
- prezentowaniu siebie jako przyszłego wykonawcy jakiegoś zawodu poprzez wykorzystanie różnych metod nauczania, np. odgrywanie scenek,
- kształtowaniu cech charakteru niezbędnych w późniejszej pracy zawodowej, takich jak: obowiązkowość, systematyczność w pracy, doprowadzanie czynności do końca itp.

Odbywa się to głównie poprzez liczne działania wychowawcze, które koncentrują się przede wszystkim na rozwoju jednostki, a nie podejmowaniu pierwszych decyzji zawodowych. Uczestnictwo w kołach zainteresowań czy też zajęciach pozalekcyjnych to dla uczniów doskonały sposób na weryfikację swoich możliwości i planów na przyszłość. Udział w tego typu zajęciach przyczynia się do kształtowania pozytywnego obrazu własnej osoby, wzmacniania poczucia własnej wartości, rozwijania mocnych stron, co jest warunkiem podejmowania właściwych decyzji zawodowych.

Bardzo ważnym elementem systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole podstawowej (nie zawsze jeszcze docenianym) jest praca z rodzicami. Doradca zawodowy, pedagog, wychowawca to osoby, które informują rodziców (a jednocześnie realizują doradztwo edukacyjno-zawodowe na tym etapie) o rozwoju ich dziecka, nie tylko o postępach w nauce, ale pasjach i zdolnościach. Nie wolno bowiem zapominać, iż pierwsze aspiracje zawodowe kształtują się już na etapie szkoły podstawowej. Dbanie o ich rozwój jest jednym z naczelných zadań rodziców, nauczycieli oraz szkoły.

Wiedza uczniów szkoły podstawowej dotycząca znajomości współczesnych zawodów, związanych z nimi środowisk i przedmiotów pracy, narzędzi i urządzeń wykorzystywanych w danym zawodzie, wykonywanych czynności, wymagań stawianych kandydatowi do zawodu często jest niewystarczająca lub nikła. Jest to zwykle uzależnione od środowiska, w którym młody człowiek dorasta. Obraz niektórych zawodów bywa bardzo skrzywiony – na jego korzyść lub niekorzyść. Objaśnienie specyfiki niektórych zawodów, związanych z nimi wymagań psychofizycznych to wiedza, którą nauczyciel może przekazać uczniom już na etapie szkoły podstawowej. Zasadne jest zatem, aby etap szkoły podstawowej był objęty programem wspierania uczniów przez doradcę zawodowego. Pomimo iż uczeń nie podejmuje wtedy jeszcze ważnych decyzji edukacyjno-zawodowych, kształtują się jego preferencje zawodowe, które z upływem czasu rozwijają się.

Szczególnie ważny w procesie doradztwa edukacyjno-zawodowego jest etap **gimnazjum**. Ukończenie tego etapu nauki pozwala na podjęcie przez ucznia dalszej drogi kształcenia. Aktualna oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych charakteryzuje się różnorodnością, proponuje bowiem kształcenie w następujących typach szkół:

- 3-letnich liceach ogólnokształcących,
- 4-letnich technikach,
- zasadniczych szkołach zawodowych, w których okres nauczania trwa 3 lata.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe na etapie gimnazjum koncentruje się przede wszystkim na trzech blokach tematycznych:

- planowanie kariery:
 - umiejętność podejmowania trafnych decyzji,
 - wyznaczanie celów i ich osiągnięcie,

- rozwój samopoznania:
 - ocena własnych zdolności i możliwości,
 - system wartości,
 - stopień zrozumienia ról społecznych,

- nauka i praca
 - informowanie o świecie pracy,
 - grupy zawodów.

W podstawie programowej do kształcenia dla gimnazjum mocno usytuowane są zapisy na rzecz doradztwa zawodowego realizowane przede wszystkim za pomocą przedmiotów takich, jak wiedza o społeczeństwie, technika i informatyka, a podczas całej nauki w tej szkole można wyróżnić trzy etapy rozwijania kompetencji zawodowych

- I etap – I klasa – „Uczeń poznaje różne zawody”,
- II etap – II klasa – „Uczeń poznaje siebie”,
- III etap – III klasa – „Kim będę – uczeń poznaje ścieżki kształcenia ponadgimnazjalnego”⁵⁸.

Doradcy zawodowi czy też osoby zajmujące się doradztwem na terenie gimnazjum, dyrektorzy placówek zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego realizują głównie poprzez:

- uczestnictwo w targach edukacyjnych,
- spotkania z uczniami szkół, przedstawicielami zakładów pracy, doradcami zawodowymi z urzędów pracy, poradni psychologiczno-pedagogicznych,
- cykle lekcji zawodoznawczych lub też „wplatanie” tej wiedzy w inne przedmioty,
- treningi aktywizujące do wyboru zawodu,
- dostęp uczniów do publikacji z zakresu orientacji zawodowej,
- wycieczki do lokalnych zakładów pracy, instytucji,
- spotkania z rodzicami reprezentującymi różne zawody.

Główni partnerzy szkoły gimnazjalnej w realizacji doradztwa zawodowego to:

- szkoły średnie,
- centra kształcenia ustawicznego i praktycznego,
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- szkolne ośrodki kariery,
- powiatowe urzędy pracy,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- Mobilne Centrum Informacji Zawodowej,
- pracodawcy, związki pracodawców.

58 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 1999 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego (Dz. U. Nr 14, poz. 129).

Szkoły ponadgimnazjalne, ze względu na bardzo złożoną specyfikę oraz program kształcenia, również w zakresie doradztwa zawodowego zakładają i osiągają różne cele.

Okres nauki w szkole ponadgimnazjalnej jest czasem, w którym młodzi ludzie wypróbują różne role społeczne, zdobywają nowe doświadczenia w czasie nauki szkolnej i w czasie wolnym. Są oni zobligowani do dokonania wyborów dotyczących dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Część osób planuje kontynuację nauki, inne decydują się na zakończenie edukacji i wejście na rynek pracy. Wielu młodych ludzi chce uczyć się dalej, aby nie musieć podejmować decyzji, nie ukierunkowywać się w danym momencie, odsunąć moment wyboru konkretnego kierunku własnego rozwoju kariery jak najdalej⁵⁹. Często również boją się wkroczyć na rynek pracy, znając sytuację, jaka na nim panuje.

Licea ogólnokształcące przede wszystkim przygotowują do podjęcia dalszej nauki. Ich celem jest wszechstronny rozwój ucznia, doprowadzenie go do egzaminu maturalnego oraz przygotowanie do kształcenia w systemie edukacji wyższej.

System doradztwa edukacyjno-zawodowego w liceach ogólnokształcących obejmuje zazwyczaj (każda placówka opracowuje własny program):

1. Rozwijanie aktywności poznawczej uczniów w kierunku właściwej samooceny.
2. Poznawanie i rozwijanie swoich możliwości psychofizycznych.
3. Przygotowanie uczniów do zakładania realistycznych planów kariery edukacyjno-zawodowej.
4. Kształtowanie świadomych decyzji w wyborze zawodu i szkoły.
5. Aktywizowanie uczniów do poznawania różnych grup zawodowych.
6. Rozwijanie umiejętności pracy zespołowej.
7. Poznawanie rynku pracy oraz zjawisk reorientacji, mobilności zawodowej i bezrobocia.
8. Poznawanie zawodów przyszłości w kraju i w Unii Europejskiej.

Powyższe zadania realizują doradcy zawodowi lub osoby wyznaczone do zajmowania się tym obszarem w szkole.

Uczniów, którzy zdecydowali się na technikum jako szkołę ponadgimnazjalną, możemy podzielić na dwie kategorie:

- osoby, które chcą uzyskać konkretny zawód i podjąć w nim pracę,
- osoby, które jeszcze nie mają określonej dokładnie dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej, ale nie chcą pozostać tylko z wykształceniem ogólnym, jeśli nie będą kontynuować kształcenia.

Każda z tych grup jest objęta innym programem z zakresu doradztwa zawodowego, choć łączy je punkty wspólne. Zadania doradcy na początku kształcenia przede wszystkim koncentrują się na zapoznaniu uczniów ze specyfiką lokalnego i regionalnego rynku pracy, biorąc pod uwagę wybrany przez nich kierunek kształcenia. Kolejnym elementem doradztwa edukacyjno-zawodowego na tym etapie jest udzielenie uczniom informacji o możliwości nabycia kwalifikacji zawodowych w trakcie nauki w szkole, a także po jej skończeniu. Uczeń musi mieć świadomość i dokładną wiedzę, jakie stanowiska pracy po zakończeniu edukacji może objąć, jakie ma uprawnienia, a jakie jeszcze może zdobyć. Szczególnie istotne jest to w okresie wprowadzania w naszym kraju Krajowych Ram Kwalifikacji. Najważniejszym krokiem, a jednocześnie zadaniem doradcy jest ustalenie zgodności pomiędzy podjętym kierunkiem kształcenia a osobistymi predyspozycjami ucznia. To odpowiedni czas na proces reorientacji zawodowej, jeśli taki okazuje się konieczny.

59 A. Pisula, Poradnictwo kariery przez całe życie, Wyd. KOWEZiU, Warszawa 2010, s. 87.

Szkoły zawodowe mają najkrótszy okres nauki, jednak pozwalają one na dalszą edukację w szkołach technicznych czy też na szkoleniach i kursach. Proces doradczy jest tu znacznie krótszy, ale niezwykle istotny.

Dokonanie wyboru określonego zawodu przez uczniów to tak naprawdę dopiero ich początek drogi zawodowej. Pomimo nakierowania na określoną dziedzinę uczniowie szkół zawodowych również potrzebują wsparcia doradcy.

Szkoły zawodowe w swoim systemie wsparcia doradczego koncentrują się na poszerzonej orientacji zawodowej oraz procesie reorientacji zawodowej. Działania polegają przede wszystkim na umacnianiu uczniów w wybranym już zawodzie, pobudzaniu do refleksji związanych z oceną samego siebie i swoich możliwości, a także przygotowania do podjęcia pracy.

Szkoły zawodowe mogą realizować takie zadania, jak:

1. Reorientacja zawodowa na podstawie bardzo wnikliwych badań obejmujących przydatność zawodową (bardzo ważną rolę odgrywają tu praktyki).
2. U uczniów niezdecydowanych, przypadkowych doradcy próbują rozbudzić motywację oraz zainteresowania zawodowe lub też pomóc w zmianie zawodu czy też szkoły.
3. Rozpoznawanie przydatności zawodowej, w tym doradztwo w zakresie zdobywania dodatkowych kwalifikacji, kontynuowania kształcenia w zawodzie.
4. Pogłębianie wiedzy zawodoznawczej i przygotowanie do poszukiwań pracy.
5. Pomoc nauczycielom w realizacji tematów związanych z wyborem zawodu i planowaniem ścieżki kariery.
6. Wspieranie działań szkoły w celu wprowadzania rozwiązań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

W obecnych warunkach społeczno-ekonomicznych istotnymi zadaniami szkoły zawodowej stały się przede wszystkim:

- uświadomienie uczniom zmian, które zaszły na rynku pracy, i ich konsekwencji,
- kształcenie umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy – zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej, pisanie dokumentów aplikacyjnych,
- uświadomienie uczniom roli kształcenia przez całe życie i potrzeby ciągłego doskonalenia się,
- przekazanie informacji dotyczących prawnego aspektu zatrudnienia, w tym zatrudnienia osób młodocianych,
- wsparcie informacją zawodową o dostępnych dodatkowych szkoleniach w obszarze zainteresowań zawodowych uczniów – rozszerzenie kwalifikacji i zmiana dotychczasowego zawodu zwiększa pole manewru, ratuje przed bezrobociem i przygotowuje do nowych sytuacji. Najprostszym sposobem przekwalifikowania się i poszerzenia możliwości znalezienia pracy jest ukończenie dodatkowych kursów, o czym uczniowie często są informowani.

Szkoły zawodowe w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego koncentrują swoją uwagę głównie na procesie tranzycji uczniów na rynek pracy. Działania podejmowania w tym zakresie (oczywiście nie wszystkie placówki oświatowe mają świadomość, jak istotny jest to obszar) to głównie:

- współpraca z instytucjami zewnętrznymi (poradnie, urzędy pracy, OHP, samorządy itd.),
- analiza oczekiwań pracodawców lokalnych,
- analiza lokalnego rynku pracy (trendy, prognozy, zawody przyszłości).

Formy realizacji zadań w ramach systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach zawodowych to:

- spotkania ze specjalistami,
- wycieczki do lokalnych zakładów pracy, instytucji,
- targi edukacyjne,
- praktyki zawodowe,
- spotkania z rodzicami reprezentującymi różne zawody,
- dyskusje, warsztaty, prezentacje,
- konsultacje (doradca zawodowy, przedstawiciele PUP).

Doradca realizuje swoje zadanie głównie poprzez:

- prowadzenie lekcji w klasach pierwszych na podstawie autorskiego programu,
- indywidualne doradztwo dla uczniów – testy na zdolności, predyspozycje zawodowe,
- koordynowanie Dnia Przedsiębiorczości,
- pozyskiwanie funduszy na działalność związaną z doradztwem zawodowym,
- zapraszanie pracodawców na spotkania z młodzieżą w szkole.

Świadomy wybór zawodu jest dowodem pewnej dojrzałości społecznej. Wyraża się w tym, że podejmujący tę decyzję wie, w jakich warunkach wykonywany jest wybrany przez niego zawód, na czym polega praca w tym zawodzie, jakie wymagania stawia on człowiekowi, jakie drogi prowadzą do zdobycia odpowiednich kwalifikacji – oto główne zadanie doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie szkoły zawodowej.

Instytucją współpracującą ze szkołami zawodowymi i uzupełniającą również zadania z zakresu doradztwa są **Centra Kształcenia Praktycznego** (CKP).

To instytucja związana z systemem szkolnym i pozaszkolnym. Realizuje zadania z zakresu praktycznej nauki zawodu, wynikające z programu nauczania dla danego zawodu, oraz prowadzi kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.

Do zadań Centrum Kształcenia Praktycznego należy w szczególności:

- prowadzenie zajęć praktycznych dla uczniów szkół kształcących do zawodu w zakresie całego lub części programu nauczania dla danego zawodu;
- prowadzenie zajęć edukacyjnych w zakresie przysposobienia do pracy dla uczniów gimnazjów;
- prowadzenie zajęć uzupełniających z zakresu praktycznej nauki zawodu dla młodocianych pracowników;
- organizowanie i prowadzenie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych;
- opracowywanie i wydawanie materiałów metodyczno-dydaktycznych dla potrzeb prowadzonego kształcenia;
- przygotowywanie oferty prowadzonego kształcenia ustawicznego dostosowanej do potrzeb rynku pracy;
- współpraca, w zakresie zadań statutowych, z publiczną placówką kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnokrajowym oraz z innymi placówkami prowadzącymi
- kształcenie ustawiczne;
- doskonalenie nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli
- praktycznej nauki zawodu w zakresie nowoczesnych technik i technologii;
- prowadzenie kształcenia w formie modułowej, zgodnie z programem nauczania dla danego

- zawodu lub profilu kształcenia ogólnozawodowego;
- organizowanie i prowadzenie kształcenia ustawicznego umożliwiającego spełnianie obowiązku nauki;
- współpracowanie z urzędami pracy i pracodawcami w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem⁶⁰.

Szkoły ponadgimnazjalne mogą również uzyskać pomoc w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego od Szkolnych Ośrodków Kariery. Ośrodki te powstały w ramach akcji Fundacji „Perspektywy” – utworzono około 140 szkolnych ośrodków kariery⁶¹.

Największe przedsięwzięcia związane z tworzeniem SzOK-ów należą jednak do Ochotniczych Hufców Pracy, które w latach 2003–2005 pomogły rozdysponować kwotę 5 mln zł pochodzącą z trzech grantów udzielonych na ten cel przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy. W ramach projektu SzOK-i zostały wyposażone w sprzęt komputerowy, elektroniczny oraz pomoce metodyczne dla doradców zawodowych. Każdy z powstałych ośrodków musiał prowadzić działalność minimum 12 miesięcy lub 24 miesiące. W czasie realizacji projektu w latach 2003–2005 utworzonych zostało 360 SzOK-ów. Z danych OHP wynika, że pod koniec 2007 r. liczba funkcjonujących SzOK-ów zmniejszyła się do 303, czyli o 15,84%⁶². Obecnie działa kilkanaście takich placówek i są one utrzymywane przez samorządy lub szkoły.

Szkolny Ośrodek Kariery jest miejscem, gdzie uczniowie mogą zdobywać wiedzę i umiejętności, a także kształtować postawy i zachowania niezbędne do realizowania swojej drogi zawodowej, poznawać reguły rządzące rynkiem pracy, uzyskać informacje o ścieżkach edukacyjnych, o lokalnym rynku pracy, zapoznać się z podstawowymi informacjami z zakresu prawa pracy. Uczniowie zdobywają wiedzę o sobie, umiejętność odnalezienia swojego miejsca w życiu zawodowym, poznają zasady rządzące rynkiem pracy, uzyskują informacje o lokalnym rynku pracy, poznają podstawy prawa pracy.

Szkolne Ośrodki Kariery zajmują się głównie:

- indywidualną i grupową pracą z uczniami, obejmującą m.in. prezentację celów i form działania SzOK-u, poznanie własnych predyspozycji i zainteresowań, kształtowanie umiejętności dokonywania adekwatnej samooceny, planowanie własnego rozwoju zawodowego pod kątem mobilności zawodowej, poznanie grup zawodowych i specjalności, poznanie potrzeb lokalnego rynku pracy, kształtowanie umiejętności pracy zespołowej i poznanie zasad komunikacji interpersonalnej, udzielanie informacji o placówkach edukacyjnych,
- pracą z rodzicami, obejmującą m.in. prezentacje oferty SzOK-u, zajęcia edukacyjne, indywidualną pracę z rodzicami uczniów mających problemy z wyborem własnej drogi zawodowej (np. z powodów zdrowotnych),
- współpracą z nauczycielami i Radą Pedagogiczną LCEZ, obejmującą m.in. koordynację działań wszystkich nauczycieli na rzecz poradnictwa zawodowego i przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej lub edukacyjnej, szkolenia Rady w ramach Wewnętrznszkolnego Doskonalenia Nauczycieli,
- współpracą z instytucjami, obejmującą m.in. nawiązanie kontaktu z instytucjami wspierającymi działania SzOK-u oraz organizację i udział w konferencjach, seminariach szkoleniowych i warsztatach z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego,

60 Por. np.: http://bip.st.bielsk.wrotapodlasia.pl/jedn_org_po/ckp/statut_ckp.htm dostęp online 31.07.2012.

61 Diagnoza działalności Szkolnych Ośrodków Kariery, Centrum Metodyczne ECORYS i SDSIZ RP, Warszawa 2008, s. 8.

62 Tamże, s. 6–8.

- gromadzeniem i upowszechnianiem informacji zawodowo-edukacyjnej, obejmującym m.in. stworzenie i rozwijanie ogólnodostępnej internetowej bazy informacyjnej, gromadzenie specjalistycznej prasy, informatorów, aktualnej informacji dotyczącej tendencji na rynku pracy, dostępnej oferty edukacyjnej, obowiązującej klasyfikacji zawodów, prognozowanych zawodów przyszłości⁶³.

Bardzo ważnym elementem wyposażenia Szkolnego Ośrodka Kariery jest specjalistyczne oprogramowanie komputerowe: szkolny system informacji zawodowej – specjalistyczny multimedialny program komputerowy „e-SzOK 1” – wspierający poradnictwo zawodowe i edukację dla rynku pracy w szkole. Jest to specjalistyczne oprogramowanie opracowane dla potrzeb Szkolnych Ośrodków Kariery.

Cechy programu to:

- ogromna ilość zawartych w programie informacji (opisy zawodów, uczelni wyższych, informacje prawne itd.) – ponad 4000 stron wydruków!
- duże przyspieszenie procesu „poznawania” ucznia (autotesty w wersji komputerowej),
- możliwości wielowymiarowego analizowania „świata zawodów”,
- wzbudzenie aktywności, autorefleksji oraz zwiększenie obszarów analizowanych zmiennych u uczniów (w aspekcie informacji zawodowej),
- intuicyjny interfejs użytkownika (duża łatwość obsługi),
- funkcja informacyjno-edukacyjna (m.in. moduły: *Poradnik prawny oraz Czy znasz świat zawodów?*)⁶⁴.

Szkolne Ośrodki Kariery realizują szereg działań: grupowe zajęcia aktywizujące, wykłady, prelekcje, sesje pytań i odpowiedzi, burze mózgów i inne formy pracy warsztatowej, indywidualne porady edukacyjne i zawodowe, diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje i pomoc w planowaniu kariery zawodowej za pomocą wywiadów, ankiet i innych metod, upowszechnianie i omawianie z uczniami informacji zdobytych w powyższy sposób, projekcje filmów, stały dostęp do Internetu, wypożyczanie książek i publikacji zgromadzonych w Szkolnym Ośrodku Kariery oraz korzystanie z innych zbiorów SzOK-u (plansz, poradników, ulotek, programów komputerowych), wydawanie i redagowanie gazetek szkolnych lub też dodatków, organizowanie wycieczek do miejsc związanych ze światem edukacji i pracy – szkół ponadgimnazjalnych, uczelni wyższych, urzędów i firm prywatnych w celu prezentacji poszczególnych zawodów oraz wycieczki na targi pracy i targi edukacyjne, naukę obsługi urządzeń biurowych⁶⁵.

Wszystkie te zadania są realizowane przez doradców zawodowych.

Szkolne Ośrodki Kariery mają za zadanie przede wszystkim uświadomić uczniom konieczność wzięcia odpowiedzialności za własną karierę zawodową. Świadome planowanie swojego życia i zdobycie niezbędnych informacji na temat siebie i rzeczywistości nas otaczającej na pewno zmniejszy ryzyko i pomoże w dopasowaniu się do rynku pracy.

Kolejnym elementem systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w resorcie edukacji są **poradnie psychologiczno-pedagogiczne**. Poradnie te podlegają samorządom powiatowym. Jednym z ustawowych zadań doradców zawodowych, którzy zatrudnieni są w owych placówkach,

63 J. Sitek, M. Żurek, Szkolne Ośrodki Kariery – szansą młodzieży na lepszy start, [w:] H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, Wyd. ITE, Radom 2002, s. 223–227.

64 Tamże.

65 Tamże, s. 79–81.

jest prowadzenie procesu orientacji szkolno-zawodowej, wspieranie rozwoju zawodowego dzieci i młodzieży.

Publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne, udzielają dzieciom i młodzieży pomocy psychologiczno-pedagogicznej, m.in. pomocy logopedycznej, pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, a także udzielają rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej związanej z wychowaniem i kształceniem dzieci i młodzieży.

Poradnie są zatem instytucjami, które mogą i powinny współpracować ze szkołami w obszarze poradnictwa zawodowego. Ze strony poradni osobą współpracującą jest na ogół doradca zawodowy. Do zadań poradni należy w szczególności:

- wspomaganie wszechstronnego rozwoju dzieci i młodzieży, efektywności uczenia się, nabywania i rozwijania umiejętności negocjacyjnego rozwiązywania konfliktów i problemów oraz innych umiejętności z zakresu komunikacji społecznej, problematyka uzależnień i innych problemów dzieci i młodzieży,
- udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej dzieciom i młodzieży z grup ryzyka, terapia zaburzeń rozwojowych i zaburzeń dysfunkcyjnych,
- pomoc uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowania kariery zawodowej,
- prowadzenie edukacji prozdrowotnej wśród uczniów, rodziców i nauczycieli, pomoc rodzicom i nauczycielom w diagnozowaniu i rozwijaniu indywidualnych możliwości oraz mocnych stron uczniów,
- wspomaganie wychowawczej i edukacyjnej funkcji rodziny,
- rozpoznawanie możliwości oraz indywidualnych potrzeb ucznia i umożliwianie ich zaspokojenia,
- wspieranie uczniów metodami aktywnymi w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielanie informacji w tym zakresie⁶⁶.

Podstawowe zadania poradni psychologiczno-pedagogicznych wymienione powyżej zwracają uwagę na rolę doradztwa zawodowego i doradców, którzy nie tylko wspomagają szkoły w działaniach zmierzających do jak najlepszego określenia drogi zawodowej i edukacyjnej, ale i same takie działania podejmują.

Istnieje szereg zadań z zakresu szeroko rozumianego doradztwa edukacyjno-zawodowego, które wykonują poradnie psychologiczno-pedagogiczne, są to m.in.:

- prowadzenie badań diagnostycznych (indywidualnych lub grupowych), pozwalających określić predyspozycje i preferencje zawodowe uczniów,
- podejmowanie czynności postdiagnostycznych (poradnictwo, opiniowanie, orzekanie),
- prowadzenie zajęć grupowych na terenie poradni oraz w placówkach oświatowych objętych opieką poradni,
- szerzenie wiedzy wśród uczniów, rodziców i nauczycieli z zakresu informacji i orientacji szkolno-zawodowej,
- wspieranie umiejętności wychowawczych nauczycieli, rodziców, poprzez organizowanie warsztatów, grup wsparcia i innych zajęć edukacyjnych,
- utrzymywanie ścisłej współpracy z nauczycielami szkół i placówek, będących pod opieką poradni, w zakresie pogłębiania diagnozy potrzeb i doradztwa metodycznego,

66 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie organizacji i zasad działania poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz innych publicznych poradni specjalistycznych z 17 listopada 2010 r. (Dz.U. Nr 228. Poz. 1488), dostęp online: <http://isap.sejm.gov.pl/KeywordServlet?viewName=thasP&passName=pomoc%20dla%20dzieci%20i%20m%C5%82odzie%C5%BCy> 07.08.2012.

- opracowywanie i popularyzowanie materiałów metodycznych na użytek uczniów, rodziców, nauczycieli, pracowników poradnictwa,
- kompletowanie metod do zajęć grupowych z uczniami z zakresu doradztwa zawodowego,
- opracowywanie i wdrażanie (samodzielnie lub we współpracy) programów
- dotyczących działań edukacyjnych, wychowawczych lub innych związanych z oświatą, pomocą społeczną itp.,
- organizowanie porad szkoleniowych dla nauczycieli, pedagogów, psychologów, szkolnych doradców zawodowych, pracowników poradni, a wynikających z planu rozwoju poradni, współdziałanie z instytucjami organizacjami społecznymi, zwłaszcza lokalnymi, na rzecz pomocy dziecku, rodzinie i szkole,
- doskonalenie własnego warsztatu pracy poprzez dokształcanie się w ramach szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych⁶⁷.
- Ponadto doradca zawodowy pracujący w poradni psychologiczno-pedagogicznej wydaje opinie w sprawach dotyczących:
 - przyjęcia ucznia gimnazjum do oddziału przysposabiającego do pracy,
 - przyjęcia do klasy pierwszej szkoły ponadgimnazjalnej: zasadniczej szkoły zawodowej, liceum ogólnokształcącego, liceum profilowanego i technikum, a także klasy pierwszej szkoły średniej na podbudowie programowej szkoły zasadniczej, szkoły policealnej i szkoły pomaturalnej dla kandydata z problemami zdrowotnymi ograniczającymi możliwości wyboru kierunku kształcenia ze względu na stan zdrowia,
 - przystąpienia ucznia lub absolwenta z zaburzeniami i odchyleniami rozwojowymi lub ze specyficznymi trudnościami w uczeniu się odpowiednio do sprawdzianu przeprowadzanego w ostatnim roku nauki w szkole podstawowej, egzaminu przeprowadzanego w ostatnim roku nauki w gimnazjum, egzaminu maturalnego lub egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, w warunkach i formie dostosowanych do indywidualnych potrzeb psychofizycznych ucznia lub absolwenta⁶⁸.

Wspieranie rozwoju zawodowego dzieci i młodzieży to jedno z ustawowych zadań doradców pracujących w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Realizowane jest ono z obowiązkowymi na europejskim rynku pracy tendencjami. Polega m.in. na udostępnianiu i upowszechnianiu informacji zawodowych uczniom, rodzicom i nauczycielom.

Poradnie realizują działania związane z informacją, orientacją i poradnictwem zawodowym dla szkół i placówek swojego rejonu. Odbiorcami usług poradni są zazwyczaj uczniowie, rodzice i nauczyciele. Każda z tych grup podlega oddziaływaniom placówki, z którą jest związana. Najszerszą grupą odbiorców usług poradni są uczniowie gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, dla których często organizuje się zajęcia grupowe i którym udziela się porad indywidualnych, kieruje do specjalistów, wystawia opinie.

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne są jedynymi w resorcie edukacji instytucjami, które są w stanie zapewnić szkołom systematyczną pomoc i współpracę w obszarze poradnictwa zawodowego, zarówno poprzez porady indywidualne, jak i grupowe. Ich rola w tym zakresie znacznie wzrasta. Zapewniają przede wszystkim metodyczne i merytoryczne wsparcie dla uczniów oraz dla nauczycieli, a pracujący w nich doradcy zawodowi mają za zadanie pomóc w kształtowaniu rozwoju zawodowego dzieci i młodzieży poprzez udostępnianie i upowszechnianie informacji

67 Tamże.

68 J. Muras, Zadania szkolnego doradcy zawodowego, [w:] W. Kreft, S. Pakulniewicz-Błońska, Podręcznik Doradcy Zawodowego ZDZ-Info, Wyd. Ecorys, Warszawa 2006, s. 92.

zawodowych, a także poprzez udzielanie uczniom i ich rodzicom oraz nauczycielom porad dotyczących kształcenia zawodowego oraz wyboru przyszłego zawodu.

Kolejną instytucją w ramach resortu edukacji jest **Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej** – centralna, publiczna placówka doskonalenia nauczycieli o ogólnopolskim zasięgu działania.

KOWEŻiU składa się z następujących oddziałów:

- Wydział Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego,
- Wydział Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli,
- Wydział Poradnictwa Zawodowego,
- Wydział Rozwoju Programów,
- Zespół Informacji i Wydawnictw.

Do zadań ośrodka należy w szczególności:

1. rozpoznawanie i analiza potrzeb edukacyjnych nauczycieli kształcenia zawodowego oraz nauczycieli szkół dla dorosłych;
2. przygotowanie ogólnokrajowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych, nauczycieli szkół dla dorosłych oraz doradców zawodowych, opracowywanie materiałów edukacyjnych oraz przygotowanie kadry do realizacji tych programów;
3. realizacja ogólnokrajowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli publicznych placówek doskonalenia, zakładów kształcenia nauczycieli oraz nadzoru pedagogicznego w zakresie dotyczącym kształcenia zawodowego i ustawicznego;
4. przygotowanie metodyczne nauczycieli do wprowadzania w edukacji zawodowej programów modułowych i pakietów edukacyjnych oraz upowszechnianie tej formuły w kształceniu;
5. projektowanie, wdrażanie i promowanie innowacyjnych projektów z zakresu kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym kształcenia na odległość;
6. organizowanie doskonalenia doradców metodycznych przedmiotów zawodowych;
7. tworzenie i rozwijanie ogólnokrajowego systemu informacji pedagogicznej w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym opracowywanie materiałów diagnostycznych, analitycznych i prognostycznych dotyczących doskonalenia nauczycieli, tworzenia baz danych i banków informacji;
8. monitorowanie, inspirowanie przygotowywanie materiałów oraz projektów rozwiązań systemowych w dziedzinie programów nauczania i podręczników szkolnych do kształcenia zawodowego;
9. opracowywanie przykładowych programów nauczania dla zawodów, w tym programów o strukturach modułowych i pakietów edukacyjnych, propagowanie idei opracowywania przez szkoły własnych programów nauczania dla zawodów;
10. prowadzenie biblioteki programów nauczania i podręczników dopuszczonych do użytku szkolnego;
11. inspirowanie i koordynowanie działań mających na celu podnoszenie jakości pracy nauczycieli kształcenia zawodowego i ustawicznego;
12. współpraca z partnerami krajowymi na rzecz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym organami prowadzącymi publiczne placówki doskonalenia nauczycieli, publiczne placówki kształcenia w formach pozaszkolnych oraz innymi instytucjami prowadzącymi statutową działalność oświatową w powyższym zakresie;
13. współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli z partnerami zagranicznymi, w szczególności z instytucjami i organizacjami państw Unii Europejskiej;

14. współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli szkolnictwa zawodowego i ustawicznego z kuratoriami oświaty, Centralną Komisją Egzaminacyjną oraz okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi;
15. opracowanie i publikacja materiałów informacyjnych i metodycznych oraz promowanie działalności innowacyjnej, w tym prowadzenie działalności wydawniczej;
16. organizowanie i prowadzenie szkoleń dla kandydatów na ekspertów komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych awansu zawodowego nauczycieli, prowadzonych zgodnie z przepisami w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na ekspertów wchodzących w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy, sposobu prowadzenia listy ekspertów oraz trybu wpisywania i skreślenia ekspertów z listy⁶⁹.

Wydział Poradnictwa Zawodowego zajmuje się głównie:

- przygotowaniem kadr dla systemu poradnictwa oraz doradztwa zawodowego w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego,
- opracowywaniem i publikacją materiałów informacyjnych i metodycznych oraz promowaniem działalności innowacyjnej,
- realizacją projektu Euroguidance.

Ośrodek zajmuje się również organizacją licznych kursów i szkoleń w celu podniesienia kompetencji doradców zawodowych, m.in.:

- 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.

Kolejną placówką, która prowadzi działania w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego, jest **Ośrodek Rozwoju Edukacji**. To publiczna instytucja zajmująca się doskonaleniem nauczycieli, o zasięgu ogólnokrajowym, prowadzona przez Ministra Edukacji Narodowej. Powstała 1 stycznia 2010 r. w wyniku połączenia Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.

Celem ośrodka jest działanie na rzecz podnoszenia jakości edukacji, w szczególności poprzez wspieranie szkół i placówek w realizacji ich zadań, wspieranie zmian wprowadzanych w systemie oświaty w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli.

W zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego ośrodek przygotował materiały, które umożliwiają przeprowadzenie interaktywnego szkolenia dla rad pedagogicznych szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, związane z realizacją doradztwa zawodowego, uwzględniając zmiany prawne dotyczące udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej, przygotowane przez Wydział Specjalnych Potrzeb Edukacyjnych.

W skład przygotowanych materiałów wchodzi:

69 Statut KOWEZiU, <http://bip.koweziu.edu.pl/index.php?id=156>, dostęp online 1.08.2012.

- Zmiany w prawie w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach;
- Zmiany w prawie w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach;
- Zmiany w prawie w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Scenariusz szkolenia rad pedagogicznych;
- Obszary doradztwa edukacyjno-zawodowego w kontekście realizacji podstawy programowej. Materiał do pracy z nauczycielami III etapu edukacyjnego;
- Obszary doradztwa edukacyjno-zawodowego w kontekście realizacji podstawy programowej. Materiał do pracy z nauczycielami IV etapu edukacyjnego;
- Opisy problemów związanych z wchodzeniem w aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością. Materiał do pracy z nauczycielami IV etapu edukacyjnego;
- Indywidualny program edukacyjno-terapeutyczny. Propozycja formularza;
- Karta indywidualnych potrzeb ucznia. Propozycja formularza;
- Plan działań wspierających. Propozycja formularza⁷⁰.

Przedsięwzięcie cieszyło się zainteresowaniem ze strony uczniów, szczególnie udział młodych osób w targach edukacyjnych. Była to dla nich możliwość zdobycia informacji niezbędnych do planowania dalszej przyszłości edukacyjnej.

70 Wszystkie materiały dostępne na stronie ORE: www.ore.edu.pl, dostęp online 1.08.2012.

3.3 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w sektorze szkolnictwa wyższego

Zgodnie z ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Akademickie Biuro Karier to jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do zadań której należy w szczególności:

- dostarczanie studentom i absolwentom informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- pomoc studentom w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Biura Karier (Careers Services) są jednostkami organizacyjnymi szkół wyższych. Pierwsze biura powstały w Wielkiej Brytanii jeszcze na początku XX w. Stanowiły one element poradnictwa psychologicznego dla młodzieży, zwłaszcza tej pobierającej nauki w szkołach z internatem, w oderwaniu od domu rodzinnego. Biura Karier w Wielkiej Brytanii aktualnie kładą duży nacisk na poradnictwo, pomoc w zakresie określenia predyspozycji i zainteresowań kandydatów oraz właściwego zaplanowania dalszej drogi życiowej i zawodowej studentów. Ważnym elementem działalności jest odniesienie świadczonych usług do jednej grupy odbiorców – tylko studentów. Uzyskują oni pomoc doradczą (doradztwo zawodowe) oraz informacyjną (np. związaną z rynkiem pracy). Przez wiele lat funkcjonowania brytyjskie Biura Karier udoskonalały metody pracy ze studentami, wypracowały standardy i procedury związane z prowadzoną działalnością. Dlatego też brytyjskie Biura Karier uznawane są za prekursorów i propagatorów idei funkcjonowania Biur Karier w Europie i na świecie. W Polsce pierwsze Biuro Karier zostało utworzone w 1993 r. na Uniwersytecie im. Mikołaja Kopernika w Toruniu. Powstało dzięki uporowi i wsparciu merytorycznemu Johna C. Franksa, Dyrektora Biura Karier na Uniwersytecie w Hull (Wielka Brytania). W 1997 r. w ramach programu TEMPUS Phare powstało kolejnych osiem biur na największych uczelniach w Polsce: Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, w Szkole Wyższej Gospodarstwa Wiejskiego (SGGW Warszawa), Politechnice Śląskiej (Gliwice), Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Politechnice Świętokrzyskiej (Kielce), Politechnice Krakowskiej, Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej (UMCS Lublin), Politechnice Wrocławskiej i Uniwersytecie Wrocławskim. Ostatnie dwie uczelnie podpisały umowę o współpracy, na mocy której utworzone zostało jedno biuro,

którego zadaniem była zawodowa promocja studentów i absolwentów obu uczelni. W 1998 r. osiem biur wspólnie z Biurem Karier UMK w Toruniu powołało do życia Ogólnopolską Sieć Biur Karier (OSBK) i stało się jednocześnie Konwentem OSBK, jako członkowie-założyciele sieci. W latach kolejnych na innych uczelniach, już nie tylko państwowych, ale również prywatnych, zaczęły powstawać Biura Karier. Część z nich, spełniając określone założenia programowe i logistyczne, wstąpiła do Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier.

Biura Karier spełniają wiele funkcji:

1. Są biurami obsługi studentów: informują, doradzają, wspierają w wyborze drogi zawodowej;
2. Służą jako centra informacji: gromadzą oraz upowszechniają informacje o rynku pracy, możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, tworzą bazy danych;
3. Są ośrodkami zatrudnienia: pozyskują oferty pracy oraz propozycje praktyk i staży⁷¹.

Misją prowadzonej działalności jest udzielenie wszechstronnego wsparcia studentom i absolwentom w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy. Jest ona realizowana poprzez następujące cele:

1. Prowadzenie doradztwa zawodowego indywidualnego i grupowego, kształtującego niezbędne umiejętności studentów i absolwentów w poszukiwaniu pracy.
2. Nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami – pozyskiwanie ofert pracy, praktyk, staży zawodowych dla studentów i absolwentów.
3. Współpraca z władzami uczelni, władzami miasta i województwa, organizacjami pracodawców, organizacjami studenckimi, Ministerstwami: Pracy i Polityki Społecznej, Gospodarki w celu organizowania wspólnych przedsięwzięć i propagowania inicjatyw adresowanych do studentów i absolwentów szukających pracy.
4. Gromadzenie informacji na temat rynku pracy, jego wymagań i tendencji.

Młody człowiek wkraczając w zupełnie nowe środowisko, ściera się z całkiem nową rzeczywistością, która w mniejszym lub większym stopniu zmienia jego hierarchię wartości. Rola do odegrania, jaka czeka na absolwenta, staje się czasami nową ścieżką, na której człowiek analizując swoje kwalifikacje i umiejętności, lepiej poznaje sam siebie⁷². Najważniejsza na tym etapie wydaje się wiara we własne możliwości i znajomość ograniczeń. Należy również pamiętać, że nowa rola społeczna niesie ze sobą określone obowiązki, które są niejako w nią wpisane, bez względu na to, jaki zawód wykonuje się zawód lub zajmuje stanowisko. Wspomnieć trzeba o punktualności, terminowym dotrzymywaniu umów oraz odpowiedzialności, czasami zespołowej, czasami indywidualnej.

Biura Karier realizują liczne projekty z zakresu doradztwa zawodowego. Jednym z nich jest projekt pt. *Lepsze przygotowanie studentów Politechniki Wrocławskiej do wejścia na rynek pracy* realizowany przez Politechnikę Wrocławską w okresie 01.03.200931.08.2011.

Projekt był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach POKL; Priorytet IV – Szkolnictwo wyższe i nauka,

Jego celem było lepsze przygotowanie studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej do wejścia na rynek pracy poprzez rozwój oferty Biura Karier. Cel główny realizowany był poprzez cele szczegółowe:

1. Gromadzenie e-informacji o rynku pracy i zawodach dla inżynierów.
2. Kreowanie współpracy z pracodawcami.

71 Por. r. Lamb, *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, [w:] *Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego* Nr 9, Wyd. KUP, Warszawa 1998, s. 13.

72 B. Rożnowski, *Przechodzenie młodziędzy...*, s. 19.

3. Podniesienie kwalifikacji zawodowych doradców zawodowych Biura Karier.
4. Stworzenie studentom łatwego dostępu do oferty praktyk.

Uczestnikami projektu byli studenci Politechniki Wrocławskiej I i II stopnia studiów i jednolitych studiów magisterskich oraz absolwenci do 6 miesięcy po uzyskaniu dyplomu ukończenia studiów w PWr.

Studenci i absolwenci mogli brać udział w:

- indywidualnych rozmowach z doradcą zawodowym,
- zajęciach warsztatowych z zakresu wejścia na rynek pracy,
- szkoleniach rozwijających umiejętności interpersonalne, prowadzonych przez trenerów zewnętrznych,
- branżowych spotkaniach z pracodawcami.

Rezultatem projektu jest także Portal Biura Karier – baza ofert praktyk i pracy oraz informacji o rynku pracy⁷³.

Nie należy zapominać, że prężnie działające ABK to również wizytówka uczelni. Na współczesnym rynku, kiedy powstają nowe uczelnie, które ścigają się wzajemnie i konkurują, zabiegając o każdego studenta, oprócz poziomu kształcenia, kierunków kształcenia liczą się także perspektywy zawodowe, jakie zyskują absolwenci danej uczelni. Na te perspektywy wpływają, a niejednokrotnie kształtują je, właśnie Akademickie Biura Karier.

73 Strona projektu: <https://www.biurokarier.pwr.wroc.pl/index.php?p=46>, dostęp online 14.09.2012.

3.4 Poradnictwo zawodowe w sektorze pracy

Za realizację poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dla osób dorosłych oraz młodzieży, w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym, na poziomie centralnym odpowiada resort pracy, czyli Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, na poziomie regionalnym odpowiadają funkcjonujące przy wojewódzkich urzędach pracy Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, a na poziomie lokalnym powiatowe urzędy pracy. Ponadto zadania z tego zakresu realizowane są poprzez Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy podległe ministerstwu jest dążenie do pełnego i produktywnego zatrudnienia, a w szczególności:

- rozwój zasobów ludzkich,
- osiągnięcie wysokiej jakości pracy,
- wzmacnianie integracji oraz solidarności społecznej,
- zwiększenie mobilności na rynku pracy.

Poradnictwo zawodowe realizowane w ramach resoru pracy regulują następujące akty prawne:

- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2010r. Nr 177 poz. 1193)
- Usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w ramach sektora pracy są głównie skoncentrowane na pomocy osobom bezrobotnym, poszukującym pracy.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy precyzuje zadania, jakie powinno realizować państwo w zakresie promocji zatrudnienia, jak również łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.
- Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu:
 - pełnego i produktywnego zatrudnienia,
 - rozwoju zasobów ludzkich,
 - osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
 - wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej,
 - zwiększania mobilności na rynku pracy⁷⁴.

74 Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

Do podstawowych usług rynku pracy zaliczyć należy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizację szkoleń.

Pośrednictwo pracy – najogólniej i najprościej można powiedzieć, że polega na udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy w znalezieniu i uzyskaniu zatrudnienia, jak również pracodawcom w pozyskaniu odpowiednich pracowników. W tym celu należy wyszukiwać, pozyskiwać i gromadzić oferty pracy, jak również informacje o osobach poszukujących pracę (ich kwalifikacjach, możliwościach, predyspozycjach itp.). Tym samym pośrednicy mogą informować osoby poszukujące pracy o aktualnej sytuacji na rynku, jak również udzielać informacje pracodawcom o kandydatach do pracy⁷⁵.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa – polega na udzielaniu bezrobotnym oraz poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, m.in. poprzez: przekazywanie informacji o zawodach, rynku pracy, jak również o możliwościach kształcenia i szkolenia; udzielanie porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, jak również podjęcie lub zmianę zatrudnienia. W ramach poradnictwa zawodowego można kierować klientów na specjalistyczne badania psychologiczne oraz lekarskie, które umożliwić mogą wydanie opinii o przydatności zawodowej do określonego zawodu, pracy, kierunku kształcenia. To również prowadzenie i organizowanie porad grupowych dla osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy, a także pomoc świadczona na rzecz pracodawcy, m.in. poprzez wsparcie w doborze kandydatów do pracy, jak również wspieranie rozwoju zawodowego pracodawcy oraz jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych⁷⁶. Należy zaznaczyć, iż poradnictwem zawodowym w sektorze pracy zajmują się doradcy zawodowi posiadający kwalifikacje do wykonywania zawodu określone w obowiązujących standardach kwalifikacji zawodowych.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – polega na przygotowywaniu osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy do aktywnego poszukiwania pracy i podjęcia zatrudnienia. W tym celu organizuje się szkolenia przygotowujące do umiejętnego i skutecznego poszukiwania pracy, zajęcia aktywizujące klientów. Działania te obejmują również zapewnienie dostępu do informacji, które mają służyć uzyskaniu umiejętności skutecznego poszukiwania pracy oraz samozatrudnienia⁷⁷.

Organizacja szkoleń – których celem jest podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych, tak by jednocześnie zwiększyć ich szansę na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia bądź też innej pracy zarobkowej albo działalności gospodarczej⁷⁸.

Instytucje działające w ramach sektora pracy, do których zalicza się:

- wojewódzkie urzędy pracy (na poziomie wojewódzkim),
- Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (na poziomie wojewódzkim),
- powiatowe urzędy pracy (na poziomie powiatowym).
- Ochotnicze Hufce Pracy.
- Agencje Poradnictwa Zawodowego.

W tym miejscu należy przyjrzeć się bliżej wybranym instytucjom, które realizują zadania z zakresu poradnictwa zawodowego z ramienia resortu pracy.

75 Por. tamże.

76 Por. tamże.

77 Por. tamże.

78 Tamże.

Powiatowe urzędy pracy to jednostki samorządu powiatowego, które bezpośrednio podlegają władzom miasta. Ich działania obejmują przede wszystkim: informację zawodową, poradnictwo grupowe, poradnictwo indywidualne, pośrednictwo pracy.

Zadania powiatowych urzędów pracy oraz wojewódzkich urzędów pracy szczegółowo określa Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

Wojewódzkie urzędy pracy (jest ich 16) są jednostkami samorządów wojewódzkich, odpowiedzialnymi głównie za koordynację polityki rynku pracy w danym województwie.

Należy zwrócić szczególną uwagę na zadania WUP-ów dotyczące zmniejszania rozbieżności pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Jest to obecnie niezwykle istotne działanie, gdyż pomaga uchronić młodzież przed bezrobociem. Wymiana informacji w tym zakresie, dostosowywanie kierunków kształcenia do zapotrzebowania rynku pracy jest bardzo ważnym elementem poradnictwa.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej są to wyspecjalizowane komórki organizacyjne wojewódzkich urzędów pracy, które świadczą poradnictwo zawodowe i informację zawodową na rzecz pracodawców oraz wspomagają w tym zakresie PUP, zajmują się również działalnością wydawniczą, promocyjną, badawczą, szkoleniową⁷⁹.

Instytucja ta wspomaga realizację zadań wchodzących w zakres poradnictwa zawodowego regulowanego przez resort pracy. Oprócz tego, iż jest placówką, w której osoby zainteresowane mogą zasięgnąć bezpośredniej pomocy podczas rozwiązywania swojego problemu dotyczącego poruszania się po rynku pracy, prowadzi także działalność polegającą na gromadzeniu i rozpowszechnianiu informacji, na bazie których klienci mogą samodzielnie próbować rozwiązać swoje problemy⁸⁰. Jest to o tyle ważne, z punktu widzenia marketingu usług, a ściślej dystrybucji tych usług, że efekty pracy CliPKZ (w postaci oferty wydawniczej) mają szerszą możliwość dotarcia do klienta. Klient może czerpać z nich szereg cennych informacji, które z kolei mogą być pomocne przy planowaniu kariery zawodowej na każdym jej etapie.

Centra mają do dyspozycji obszerne zbiory informacji zawodowych, w skład których wchodzi materiały z zakresu zawodoznawstwa (przewodniki po zawodach, charakterystyki zawodów), a także liczne programy komputerowe służące planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej. Każdy klient w danym centrum może uzyskać informacje o aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy, a także instytucjach kształcących, szkoleniach. Bardzo istotnym elementem, szczególnie dla osób młodych, jest możliwość skorzystania z badań psychologicznych i doradczych w zakresie predyspozycji i kompetencji zawodowych, które są bardzo pomocne w określaniu dalszej przyszłości czy też przydatności do zawodu. W swojej działalności skupiają się również na powadzeniu szkoleń z zakresu:

- poznania technik poszukiwania pracy,
- prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej,
- przygotowywania dokumentów związanych z poszukiwaniem zatrudnienia,
- wykorzystania Internetu,
- nabywania umiejętności komunikowania się i autoprezentacji,
- wyjaśniania zasad podejmowania pracy za granicą i korzystania z systemu EURES, i inne.

79 Por. szerzej m.in.: Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.); http://www.newtrader.pl/Centra-Info-macji-i-Planowania-Kariery-Zawodowej,pp_8,34.php – dostęp online 5.08.2012.

80 Z. Wiatrowski, *Rozwój kariery zawodowej pracujących*, [w:] *Pedagogika Pracy*, nr 54/2009, s. 103–104.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej współpracują z wieloma instytucjami i organizacjami zajmującymi się rozwojem zasobów ludzkich, a także prowadzą projekty dotyczące aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Odbiorcami ich usług są także szkoły.

3.4.1. Ochotnicze Hufce Pracy jako jednostka realizująca zadania na rzecz młodzieży wykluczonej

Ochotnicze Hufce Pracy to jednostka państwowa, której głównym celem jest pomoc młodzieży w wieku 15–25 lat zagrożonej wykluczeniem społecznym. w prawidłowym rozwoju zarówno społecznym, jak i zawodowym.

Cele OHP to m.in.:

- aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna młodzieży,
- wyrównywanie szans zawodowych młodzieży, co często wiąże się z realizacją działań, które w zamyśle prowadzić mają do uzupełnienia wykształcenia, zdobycia zawodu, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania,
- wspieranie inicjatyw, które mają służyć przeciwdziałaniu bezrobociu oraz wychowaniu w procesie pracy (np. poprzez organizowanie zatrudnienia; organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży)⁸¹.

Do zadań w zakresie podstawowej działalności OHP należy:

- wspieranie systemu wychowawczego i edukacyjnego państwa,
- aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna młodzieży w jednostkach organizacyjnych OHP,
- organizowanie praktyk zawodowych w kraju i za granicą,
- podejmowanie innych form działalności umożliwiających podwyższenie kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowanie,
- organizowanie całorocznego zatrudnienia młodzieży bezrobotnej oraz w okresie wakacji dla młodzieży szkół ponadpodstawowych,
- świadczenie usług z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego,
- refundowanie kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- inicjowanie i organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży oraz
- realizacja programów europejskich⁸².

Należy również dodać, iż działania Ochotniczych Hufców Pracy skierowane są głównie do trzech grup młodzieży w wieku 15–25 lat.

Do grupy pierwszej zaliczyć możemy młodzież zaniedbaną, mającą trudności w szkole, pochodzącą ze środowisk niedostosowanych społecznie, w dużej części patologicznych, czasem także kryminalnych, młodzież o zmniejszonych szansach życiowych.

Drugą grupę stanowią absolwenci szkół ponadgimnazjalnych lub też uczniowie trzecich klas gimnazjum, ponadto absolwenci wyższych uczelni – czyli młodzież wykształcona i posiadająca pewne kwalifikacje zawodowe – jednakże zagrożona bezrobociem. OHP dla tej grupy swoich klientów przewiduje działania z obszaru rynku pracy.

81 Strona internetowa: www.ohp.pl, dostęp online 10.08.2012.

82 Tamże.

Grupa trzecia to uczniowie szkół ponadgimnazjalnych oraz studenci, którzy wyrażają chęć na to, by w czasie wolnym od nauki pracować za pośrednictwem OHP i dzięki temu zdobywać doświadczenie zawodowe oraz poprawić swoją sytuację materialną⁸³.

W ramach OHP działają następujące jednostki:

1. Centra Edukacji i Pracy Młodzieży,
2. Młodzieżowe Biura Pracy,
3. Mobilne Centra Informacji Zawodowej,
4. Młodzieżowe Centra Kariery,
5. Kluby Pracy.

Dokładne adresy placówek oraz zakres ich działań jest dostępny na stronie: www.ohp.pl

Ochotnicze Hufce Pracy są ważnym ogniwem w obszarze działań z zakresu poradnictwa zawodowego. Wychodząc naprzeciw osobom młodym i ich problemom związanych z określeniem własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej, pomagają młodzieży, która jest bezpośrednim odbiorcą ich usług, ale również usprawniają działanie gospodarki, społeczeństwa. Przeciwdziałają marginalizacji, wykluczeniu społecznemu osób młodych. Ponadto, co równie ważne, działania OHP zmierzają do wyrównania szans młodzieży na rynku edukacyjno-zawodowym. Żyjąc w społeczeństwie obywatelskich, należy podejmować starania mające na celu właśnie to, by pomimo różnego startu życiowego (uzależnionego od wielu przesłanek) ludzie mieli szansę na odniesienie sukcesu życiowego. Powyższe rozważania na temat Ochotniczych Hufców Pracy można byłoby zatem podsumować słowami Urszuli Kowalskiej, iż „każdemu młodemu człowiekowi, bez względu na jego wykształcenie czy potencjał, należy stworzyć możliwość pełnego rozwoju własnej osobowości i znalezienia odpowiedniego miejsca na rynku pracy. Wymaga to podejmowania szeregu decyzji w wyborze konkretnego zawodu, ale także w procesie planowania swojej kariery zawodowej, a często także życiowej kariery. Taką pomoc młodzież może uzyskać w OHP”⁸⁴. Placówki te odgrywają niezwykle ważną rolę w doradztwie edukacyjno-zawodowym i zajmują jedno z kluczowych miejsc w systemie pomocy dla młodzieży. Są instytucjami, która nie tylko kształcą, przekwalifikowują, ale również prowadzą poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy oraz przygotowują młodzież do samodzielnego poruszania się po rynku pracy. OHP są wyposażone w narzędzia do diagnozy i aktywizacji młodzieży, dzięki czemu skutecznie prowadzą działania na rzecz szkół.

Warto w tym miejscu zaprezentować program *Młodzież w działaniu* który realizuje OHP; jest to jedno z wielu podejmowanych przedsięwzięć.

Młodzież w działaniu to program Unii Europejskiej, który pozwala uzyskać dofinansowanie na realizację projektu. Dzięki temu młodzi ludzie w wieku 13–30 lat mogą realizować swoje pasje, rozwijać umiejętności i zdobywać nowe doświadczenia w czasie wolnym od nauki.

Program adresowany jest również do osób pracujących z młodzieżą oraz organizacji działających na rzecz młodzieży, które chcą podnieść swoje kwalifikacje, rozwinąć działalność czy nawiązać współpracę międzynarodową.

Młodzież w działaniu wspiera przedsięwzięcia, które mają pomóc w rozwoju osobowości młodych ludzi oraz sprzyjać nabywaniu nowych umiejętności.

83 Tamże.

84 U. Kowalska, Ogólnopolski system informacji i poradnictwa zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy, [w:] *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki*, (red.) S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Wyd. Ochotnicze Hufce Pracy. Komenda Główna, Warszawa 2006, s. 213.

Program został powołany do życia 15 listopada 2006 r., kiedy to przez Parlament Europejski oraz Radę Unii Europejskiej została przyjęta decyzja nr 1719/2006/WE ustanawiającą program na lata 2007–2013.

Program *Młodzież w działaniu* podzielony jest na pięć akcji:

Akcja 1. Młodzież dla Europy

Udział w projektach realizowanych w ramach tej akcji ma zachęcić młodych ludzi do budowania poczucia świadomego i aktywnego obywatelstwa, współdziałania w różnego rodzaju aktywnościach i rozwoju kreatywności poprzez udział w wymianach młodych ludzi z różnych krajów, inicjatywach grup młodzieżowych czy też różnego rodzaju projektach skupionych wokół problemu demokracji.

Akcja 2. Wolontariat Europejski

Pomaga młodym ludziom rozwinąć ich poczucie solidarności z innymi dzięki udziałowi (indywidualnie czy też grupowo) w wolontariacie poza granicami własnego kraju.

Akcja 3. Młodzież w Świecie

Podobnie jak Akcja 1. pomaga wspierać partnerstwo i wymianę młodych ludzi oraz organizacji młodzieżowych, z tym że w tym przypadku mówimy o zasięgu światowym, a nie tylko europejskim.

Akcja 4. Systemy Wsparcia Młodzieży

Uczestnictwo w projektach organizowanych w ramach tej akcji pozwala wykorzystać różnego rodzaju narzędzia (np. szkolenia) wspierające młodych ludzi i organizacje młodzieżowe i poprawiające jakość ich przedsięwzięć.

Akcja 5. Wsparcie europejskiej współpracy w zakresie problematyki i działań młodzieżowych

Ta akcja ma na celu wspieranie polityki i strategii dotyczących młodzieży na poziomie europejskim w szczególności dzięki ułatwieniu dialogu między młodymi ludźmi a ludźmi zajmującymi się polityką⁸⁵.

Poszczególne placówki OHP realizują w ramach tego programu liczne projekty na rzecz aktywizacji młodzieży.

Centra Edukacji i Pracy Młodzieży:

- świadczą usługi edukacyjne i kierują młodzież do odpowiednich jednostek OHP w celu zdobycia wykształcenia i kwalifikacji zawodowych,
- prowadzą pośrednictwo pracy,
- udzielają informacji zawodowych,
- organizują krótkoterminowe zatrudnienia uczniów i studentów,
- organizują wakacyjne hufce pracy,
- współpracują z urzędami pracy, placówkami oświatowymi i instytucjami szkoleniowymi.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej realizują następujące zadania:

- prowadzenie zajęć grupowych, porad indywidualnych,

85 Strona internetowa projektu Młodzież w działaniu: <http://www.mlodziw.org.pl/program/akcje>, dostęp online 29.08.2012.

- udzielanie informacji edukacyjno-zawodowej z wykorzystaniem multimedialnych programów komputerowych, organizowanie specjalistycznych szkoleń, treningów kursów umiejętności,
- nauczanie metod planowania kariery w celu nabycia umiejętności aktywnego planowania rozwoju zawodowego, zdobycia wiedzy i umiejętności niezbędnych do wejścia na rynek pracy.

Współpracują także z regionalnymi i lokalnymi instytucjami związanymi z rynkiem pracy, Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP, powiatowymi urzędami pracy, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, pozostałymi placówkami OHP.

Młodzieżowe Centra Kariery realizują zadania z zakresu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży.

Kadra doradców zawodowych MCK w ramach usług informacji i poradnictwa zawodowego realizuje następujące działania:

- prowadzi indywidualne i grupowe zajęcia z planowania kariery zawodowej, a także treningi umiejętności interpersonalnych,
- dostarcza aktualnych informacji o możliwościach kształcenia, doksztalcenia, szkoleniach oraz rynku pracy,
- w porozumieniu z uczestnikiem tworzy indywidualny plan działania,
- kreuje wśród młodzieży postawy przedsiębiorcze,
- przeprowadza indywidualne badania uzdolnień i zainteresowań, wykorzystując techniki psychologiczne⁸⁶.

Kluby Pracy to jednostki, które swoimi działaniami wspierają młodzież bezrobotną oraz uczącą się.

Zadania Klubu Pracy to m.in.:

- prowadzenie poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej dla młodzieży szkół ponadpodstawowych, absolwentów, bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy;
- udzielanie porad zawodowych indywidualnie i grupowo;
- organizowanie i prowadzenie warsztatów z zakresu m.in.:
 - informacji o mechanizmach rządzących rynkiem pracy i zasadach poruszania się po nim,
 - zdobycia umiejętności skutecznego poszukiwania i zdobywania pracy,
 - motywowania młodzieży do własnej aktywności na rynku pracy;
- udzielanie informacji o możliwościach szkolenia, kierowanie na szkolenia;
- inspirowanie spotkań, dyskusji i wymiany doświadczeń między poszukującymi pracy;
- prowadzenie „banku informacji” o zawodach, warunkach pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- aktualizowanie informacji zawodowej oraz jej upowszechnianie;
- bieżące analizowanie stanu bezrobocia na przypisanym terenie oraz rozpoznawanie zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody;
- współpraca z innymi podmiotami rynku pracy, szczególnie doradcami zawodowymi służb zatrudnienia oraz poradniami psychologiczno-pedagogicznymi⁸⁷.

86 Dane dostępne strona internetowa www.ohp.pl, dostęp online 08.08.2012

87 Strona internetowa www.ohp.pl, dostęp online 08.08.2012

Resort pracy realizuje projekty z zakresu aktywizacji poszczególnych grup odbiorców usług. Jednym z nich był projekt pt. *1..., 2..., 3... – Czas na kobiety* realizowany w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006, Priorytet I Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej, Działanie 1.6 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet, Schemat a) Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Poprzez projekt udzielono kompleksowego wsparcia 185 bezrobotnym kobietom. Wdrożenie projektu przyczyniło się do integracji oraz reintegracji zawodowej kobiet, które zamieszkują na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Grudziądzu.

Dla wszystkich kobiet zakwalifikowanych do udziału w projekcie przeprowadzono warsztaty aktywizujące oraz opracowano wraz z doradcą zawodowym indywidualne plany działania. W ramach projektu podjęto następujące działania: 41 kobiet zostało skierowanych na przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, 58 na staż, 80 kobiet wzięło udział w szkoleniach zawodowych, a 26 osobom zostały przyznane jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej⁸⁸. Kobiety stanowią obecnie grupę ryzyka, stąd też istnieje konieczność ich aktywizacji zawodowej i wykorzystania potencjału.

Wszystkie opisane instytucje (oczywiście w resorcie pracy jest ich więcej, w niniejszym opracowaniu zostały przedstawione najważniejsze z punktu widzenia realizowanego zadania) prowadzą działania zarówno na rzecz osób dorosłych, jak i dzieci i młodzieży. Przede wszystkim koncentrują się na pomocy osobom poszukującym zatrudnienia, ale nie zapominają także o prewencji i aspektach planowania kariery zawodowej. Pozytywnym aspektem działalności instytucji w obrębie sektora pracy jest fakt, iż coraz częściej wspierają placówki oświatowe, a także współpracują z nimi.

88 Strona internetowa <http://www.pup.grudziadz.com.pl/strona-56-DZIALANIE+16+1,2,3++CZAS+NA+KOBIE+BIETY.html>, dostęp online 08.08.2012

3.5

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w pozostałych sektorach

Doradztwo zawodowe zajmuje również należną mu pozycję w sektorze instytucji niepublicznych oraz w innych resortach, takich jak Ministerstwo Obrony Narodowej oraz Służba Więzienna. Warto przyjrzeć się bliżej Wojskowemu Centrum Aktywizacji Zawodowej, którego działalność obejmuje przede wszystkim:

- korzystanie przez żołnierzy zawodowych i byłych żołnierzy zawodowych z pomocy w zakresie:
 - przekwalifikowania, doradztwa zawodowego lub pośrednictwa pracy,
 - przejazdów z miejsca zamieszkania do ośrodków szkolenia, w których następuje przekwalifikowanie zawodowe lub przyuczenie do zawodu, albo miejsca odbywania praktyk zawodowych,
 - zakwaterowania w okresie szkolenia lub przyuczenia do zawodu albo miejsca odbywania praktyk zawodowych;
- ogół przedsięwzięć podejmowanych wobec żołnierzy zwalnianych i zwolnionych z zawodowej służby wojskowej w zakresie przekwalifikowania, doradztwa zawodowego, odbywania praktyk zawodowych oraz pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie tych żołnierzy do podjęcia zatrudnienia;
- następujące formy pomocy rekonwersyjnej udzielanej przez organy wojskowe:
 - doradztwo zawodowe,
 - przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie zawodowe,
 - praktyki zawodowe,
 - pośrednictwo pracy,
 - zajęcia grupowe⁸⁹.

Z usług centrum mogą korzystać:

- żołnierze zawodowi przed odejściem ze służby,
- byli żołnierze zawodowi,
- małżonkowie oraz dzieci pozostające na utrzymaniu żołnierza, który poniósł śmierć.

89 Opracowane na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu korzystania przez żołnierzy zawodowych i byłych żołnierzy zawodowych z pomocy w zakresie przekwalifikowania, doradztwa zawodowego lub pośrednictwa pracy.

Jeżeli chodzi o działania Służby Więziennej, to przygotowanie do życia na wolności (w tym podjęcia pracy zawodowej) powinno nastąpić już w trakcie izolacji penitencjarnej, aby osadzony miał możliwość rozpoczęcia nowego życia po zakończeniu wyroku. Służba Więzienna nie posiada obecnie ujednoliconego systemu wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego dla więźniów. Nie są również w ramach tych jednostek zatrudniania specjaliści z zakresu aktywizacji zawodowej. Jednak jest to bardzo ważny element wsparcia dla osadzonych, szczególnie młodych ludzi, nie posiadających kwalifikacji do wykonywania zawodu. Stąd też więźniowie mają przede wszystkim możliwość zdobywania wykształcenia, szczególnie zawodowego.

Doradztwo zawodowe odbywa się poprzez projekty, których realizacją zajmuje się cała Służba Więzienna. Jednym z nich był projekt *Doskonalenie zawodowe i profilaktyka uzależnień osób pozbawionych wolności*, realizowany przez Stowarzyszenie „Inter Caetera” z Krakowa. Uczestniczyły w nim trzy jednostki penitencjarne wchodzące w skład krakowskiego OISW.

Cechą specyficzną projektu była realizacja jego głównej części – szkoleń kursowych, poza terenem jednostek penitencjarnych. Zgodnie z założeniami projekt miał na celu wsparcie dla re-adaptacji społecznej osób pozbawionych wolności i ich przygotowanie do samodzielnego życia po opuszczeniu murów więzienia. Miał za zadanie wyposażyć osadzonych w dodatkową wiedzę, umiejętności, a także kompetencje personalne i społeczne.

W ramach projektu zrealizowano również warsztaty z zakresu edukacji i profilaktyki uzależnień oraz przeciwdziałania przemocy. Z uczestnikami kursów zostały przeprowadzone zajęcia aktywizacji zawodowej i społecznej poprzez indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe, *job coaching* indywidualny jako narzędzie planowania przyszłości, tworzenia oraz osiągnięcia celów⁹⁰. To niezwykle ważne działania, które dają możliwość zmotywowania więźniów do kreowania swojej przyszłości.

„Cykl szkoleniowo-aktywizacyjny służący podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności oraz przygotowaniu ich do powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet I Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.3 Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej, Poddziałanie 1.3.4 Centralny Zarząd Służby Więziennej to kolejne działanie z zakresu doradztwa zawodowego oraz aktywizacji zawodowej dla tej grupy.

Celem projektu było udzielanie wsparcia osobie skazanej, już na etapie odbywania kary pozbawienia wolności, które pozwala na podjęcie szeroko zakrojonych działań zmierzających do zniwelowania stopnia wykluczenia społecznego oraz marginalizacji na rynku pracy. System ten ma przyczynić się do zmniejszenia stopnia powrotności do przestępstwa po opuszczeniu jednostki penitencjarnej dzięki wyposażeniu byłych więźniów w narzędzia (wyuczony zawód, doświadczenie zawodowe, wsparcie instytucji na rynku pracy itp.) pozwalające na odnalezienie się w rzeczywistości pozawięziennej. Projekt realizowany jest w formie powtarzalnych cykli aktywizacji zawodowej obejmujących m.in. kursy zawodowe, poradnictwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne i zajęcia związane z poruszaniem się na rynku pracy. Działania takie umożliwiają horyzontalne przygotowanie skazanych do powrotu do społeczeństwa po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności. Do głównych celów programu należy m.in. zwiększenie efektywności instytucji działających w obszarze rynku pracy, polityki społecznej i zabezpieczenia społecznego oraz zwiększenie aktywności zawodowej grup o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i z niego wykluczonych.

90 Więcej o projekcie: <http://www.sw.gov.pl/pl/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-krakow/news,6405,oisw-krakow-doskonalenie.html>, dostęp online 26.09.2012.

Do uczestnictwa w projekcie kwalifikowane są osoby pozbawione wolności zainteresowane zdobyciem, podniesieniem bądź zmianą kwalifikacji zawodowych i posiadające nieodległe terminy zakończenia odbywania kary pozbawienia wolności, tj. nie więcej niż dwa lata do końca odbywania kary pozbawienia wolności, bądź nabyte uprawnienie do ubiegania się o warunkowe przedterminowe zwolnienie⁹¹. Analizując poszczególne strony projektów z zakresu doradztwa zawodowego, należy zwrócić uwagę na duże zainteresowanie tego rodzaju wsparciem wśród osadzonych. Ich podstawowym celem jest readaptacja osadzonych, przez co stanowią ważny element resocjalizacji oraz pozwalają pozbawionym wolności łatwiej odnaleźć się na coraz trudniejszym rynku pracy.

Gminne Centra Informacji to placówki podlegające samorządowi gminnemu. W swojej działalności koncentrują się przede wszystkim na aktywacji zawodowej osób z danego rejonu, a w obecnej sytuacji także procesem reorientacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa.

Często do zadań centrów należy: udzielanie informacji dotyczących przepisów UE; udzielanie informacji o ofertach pracy, szkołach, kursach; umożliwianie mieszkańcom dostępu do komputerów i Internetu.

Gminne Centra Informacji dostarczają także dobrych praktyk z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Jednym z działań, o których warto wspomnieć, był projekt *Szkoła równych szans – lokalny program wyrównywania dysproporcji edukacyjnych gimnazjalistów z terenu gminy Ostrowiec Świętokrzyski*, prowadzony przez GCI w Ostrowcu Świętokrzyskim.

Beneficjenci projektu to 1000 gimnazjalistów uczących się w pięciu publicznych szkołach na terenie gminy Ostrowiec Świętokrzyski. Byli to przede wszystkim uczniowie mający utrudniony dostęp do edukacji, tj. osoby pochodzące z rodzin ubogich, niepełnosprawni, z problemami w nauce i zamieszkujący tereny wiejskie.

Główne działania projektowe to:

- poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów prowadzone poprzez warsztaty grupowe oraz konsultacje indywidualne z zakresu planowania kariery zawodowej,
- doradztwo i pomoc pedagogiczno-psychologiczna prowadzone poprzez stałe dyżury psychologa oraz pedagogów w ostrowieckich gimnazjach,
- dodatkowe pozalekcyjne zajęcia matematyczno-przyrodnicze,
- dodatkowe pozalekcyjne zajęcia humanistyczne,
- dodatkowe pozalekcyjne zajęcia z języka angielskiego,
- dodatkowe pozalekcyjne zajęcia informatyczne⁹².

Należy zaznaczyć, iż tego rodzaju inicjatywy są bardzo istotne na terenach wiejskich, gdzie dostęp do doradcy zawodowego czy też innego rodzaju pomocy jest bardzo utrudniony. Wyrównywanie szans młodzieży z terenów wiejskich to element niezbędny do rozwoju społeczeństwa.

91 Strona internetowa projektu: <http://www.sw.gov.pl/pl/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-olsztyn/areszt-sledczy-dzialdowo/news,173,program-operacyjny-kapital.html>, dostęp online 26.09.2012.

92 Strona projektu: http://www.gci.arl.ostrowiec.pl/index.php?dzial=modules/art/show_result_db&id=12, dostęp online 14.09.2012.

3.6 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w sektorze pozarządowym

W ostatnich latach doradztwo edukacyjno-zawodowe silnie rozwija się w ramach organizacji pozarządowych, zarówno ogólnopolskich, jak i działających w określonym regionie. Warto wspomnieć m.in. o:

- Stowarzyszeniu Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej,
- Narodowym Forum Doradztwa Kariery,
- Fundacji Realizacji Programów Społecznych,
- ZDZ-Net – Ogólnopolskiej Sieci Niepublicznych Agencji Poradnictwa Zawodowego,
- Forum Poradnictwa Zawodowego Województwa Lubuskiego,
- Regionalnym Centrum Doradztwa Zawodowego w Białymstoku (zostanie dokładnie opisane jako element modelu podlaskiego).
- Narodowe Forum Kariery to stosunkowo młoda organizacja, która powstała w 2007 r. jako inicjatywa środowiska doradców zawodowych.

Głównymi celami realizowanymi przez forum są:

- tworzenie platformy kontaktu, integracji i wymiany doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi i wszystkimi osobami związanymi z poradnictwem zawodowym w Polsce;
- wspieranie rozwoju poradnictwa zawodowego poprzez dostarczanie nowoczesnych metod, narzędzi i publikacji dla doradców, organizacja szkoleń, warsztatów, konferencji dla doradców zawodowych;
- popularyzacja idei doradztwa kariery i uświadamianie jego wagi w budowaniu nowoczesnego rynku pracy oraz zwalczaniu bezrobocia;
- współpraca z instytucjami samorządowymi oraz rządowymi w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce oraz zwalczania bezrobocia;
- współpraca i wymiana doświadczeń z innymi krajami UE w ramach Europejskiego Forum Poradnictwa Całozyciowego, a także uczestnictwo w międzynarodowych projektach⁹³.

Warto zaznaczyć, iż forum prowadzi oddziały w województwach, które podejmują liczne działania i dobre praktyki na rzecz określonego rejonu. Prowadzą także działalność wydawniczą oraz szkoleniową, która stanowi dla doradców zawodowych interesującą bazę danych.

Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej to organizacja działająca od 1991 r. Zajmuje się problematyką doradztwa zawodowego w różnych resortach. Jego członkami są zarówno pedagodzy, psychologowie, jak i doradcy zawodowi.

93 Więcej na temat działalności forum strona internetowa: www.doradztwokariery.pl, dostęp online 11.08.2012.

Głównymi celami działalności stowarzyszenia są:

- integracja osób zajmujących się rozwiązywaniem problemów związanych z poradnictwem zawodowym i edukacyjnym realizowanym w różnych resortach budżetowych i gospodarczych,
- podejmowanie działań na rzecz propagowania i doskonalenia systemu orientacji i poradnictwa zawodowego oraz skutecznej polityki zatrudnienia,
- wymiana doświadczeń między specjalistami zajmującymi się tą problematyką w naszym kraju oraz w krajach europejskich i pozaeuropejskich,
- inicjowanie i podejmowanie działalności na rzecz osób niepełnosprawnych oraz należących do grup dyskryminowanych i wykluczonych społecznie,
- działania na rzecz promocji zatrudnienia, aktywizacji i mobilności zawodowej oraz działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości,
- działania na rzecz wykorzystania nowoczesnych technologii teleinformatycznych w aktywizacji zawodowej i społecznej, w tym w dziedzinie edukacyjnej i zatrudnienia,
- działania na rzecz integracji europejskiej oraz rozwijania kontaktów i współpracy międzynarodowej⁹⁴.

Śledząc działalność stowarzyszenia, należy docenić jego wkład w rozwój doradztwa zawodowego. Jednym z najciekawszych przedsięwzięć jest w ostatnich latach Tydzień Kariery, który swoim zasięgiem obejmuje cały kraj i cieszy się niezwykłą popularnością. OTK to coroczna akcja Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej mająca na celu inspirowanie ogólnopolskich i lokalnych inicjatyw, działań i kreatywności na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego, wzmocnienia świadomości, że potrzebne jest wsparcie dla lepszej edukacji, pracy i kariery każdego obywatela⁹⁵. Tydzień Kariery obejmuje obecnie cały kraj, odbywa się zarówno w szkołach, jak i uczelniach wyższych. Na stałe wpisał się w kalendarz imprez z obszaru poradnictwa zawodowego.

94 Statut Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych, dostęp online 07.08.2012.

95 Więcej o projekcie: <http://2011.tydzienkariery.pl/index.php/o-otk/co-to-jest-otk>.

3.7

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w świetle dokumentów Unii Europejskiej

Pierwszym dokumentem, na który należy zwrócić uwagę, jest **Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego z Lizbony z 2000 r. (Memorandum on lifelong learning)**. Wśród celów kształcenia ustawicznego należy zwrócić szczególną uwagę na cel nr 5 – Przewartościowania w dziedzinie orientacji i poradnictwa zawodowego. W tej dziedzinie memorandum skupia się na dostępie do rzetelnych informacji o możliwościach kształcenia w dowolnym miejscu Europy, w każdej formie organizacyjnej i na każdym etapie życia. **Poradnictwo zawodowe powinno stanowić integralny element procesu planowania i realizowania celów zawodowych.**

Dokument ten zwraca szczególną uwagę m.in. na następujące kwestie: zmiana charakteru poradnictwa (doradztwa) zawodowego, zmiana podejścia do kształcenia nieformalnego (obecnie część KRK), człowiek jako najlepsza inwestycja, zwiększenie dostępności do nauki dla wszystkich obywateli w miejscu zamieszkania⁹⁶.

Wyraźnie dostrzegalny jest nacisk na traktowanie doradztwa zawodowego jako procesu trwającego całe życie. Planowanie kariery zawodowej, przebieg pracy zawodowej nie jest już dla jednostki tak oczywisty i prosty jak jeszcze kilka lat temu. Stąd też potrzeba ciągłego profesjonalnego wsparcia.

Podobne wnioski nasuwają się podczas analizy **Rezolucji Rady Unii Europejskiej z 28 maja 2004 o wzmocnieniu polityki, systemów i praktyki w dziedzinie całościowego doradztwa kariery**. Dokument określa najważniejsze obszary i zadania dla całościowego doradztwa kariery, które ma służyć mieszkańcom Unii Europejskiej. W Rezolucji czytamy: „...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. szczególnie ryzyka. (...) Poradnictwo przez całe życie przyczynia się do osiągnięcia celów Unii Europejskiej w zakresie rozwoju gospodarczego, efektywności rynku pracy oraz mobilności zawodowej i geograficznej poprzez wzrost efektywności inwestycji w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego, uczenia się przez całe życie oraz rozwoju kapitału ludzkiego i siły roboczej”⁹⁷.

Wspomniana Rezolucja podkreśla rolę, jaką odgrywa całościowe poradnictwo zawodowe, wskazuje, jakie korzyści może przynieść zarówno jednostce, jak i całej Europie. Jednocześnie wskazuje, jakie są priorytetowe działania mające na celu rozwój usług z zakresu poradnictwa za-

96 Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego, dostęp online http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?page=Result&typ=LatestDocuments&srm=25&md=400&ssf=&dd_FT_DATE=&cmsid=2200&lang=PL&fc=REGAISPL&srs=26, 10.08.2012.

97 Rezolucji Rady Europy z 28 maja 2004 o wzmocnieniu polityki, systemów i praktyki w dziedzinie całościowego doradztwa kariery, dostęp online: http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?page=Result&typ=LatestDocuments&srm=25&md=400&ssf=&dd_FT_DATE=&cmsid=2200&lang=PL&fc=REGAISPL&srs=26, 10.08.2012.

wodowego. Dokument ten uznaje za niezwykle istotne zapewnienie szerokiego dostępu do usług poradnictwa zawodowego wszystkim obywatelom na każdym etapie rozwoju ich kariery. Za priorytetowe uznano także podjęcie działań zmierzających ku polepszeniu jakości usług poradnictwa zawodowego, jak również rozwoju efektywnych mechanizmów mających na celu zapewnienie lepszej jakości usług poradnictwa oraz informacji zawodowej i ich produktów zarówno na szczeblu lokalnym, regionalnym, jak i krajowym.

Dokument ten jest potwierdzeniem, jak wielkie znaczenie ma dla UE problem odpowiedzialności państw członkowskich za przygotowanie społeczeństw do wyzwań związanych z przemianami na rynkach pracy i konieczności podejmowania reform w polityce edukacyjnej państw europejskich.

Uzupełnieniem powyższego dokumentu jest **Rezolucja Rady Unii Europejskiej o potrzebie zwiększenia roli całościowego doradztwa kariery w strategii uczenia się przez całe życie z 21 listopada 2008 r.** Nowa rezolucja wskazuje drogi optymalnego wdrożenia, szerszego dostępu, wyższej jakości usług doradztwa kariery w kluczowym dniu nurcie kształcenia przez całe życie. Podstawową funkcją rezolucji jest próba pokazania wspólnej dla wszystkich krajów UE wizji rozwoju całościowego poradnictwa oraz dążenie do kompatybilności i współpracy w tej dziedzinie w naszym wspólnym europejskim domu.

Życie mieszkańców UE charakteryzuje się ciągłym wzrostem liczby tranzycji:

- ze szkoły do edukacji zawodowej i szkoleń,
- ze szkoły do edukacji wyższej lub do zatrudnienia,
- z pracy do bezrobocia i do pracy,
- z pracy do dalszej edukacji (szkolenia, podyplomowe),
- z pracy do odejścia z rynku pracy (emerytura, wychowywanie dzieci, choroby, inwalidztwo itp.)⁹⁸.

Kolejnym ważnym opracowaniem określającym cele dla poradnictwa zawodowego jest dokument wydany przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego – **Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie – Stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych**⁹⁹.

Dokument zwraca szczególną uwagę na dostępność usług doradczych dla każdego obywatela. Poradnictwo zawodowe musi zatem stać się ważnym elementem pomocy społecznej, podobnie np. jak służba zdrowia. Usługi te muszą być także na wysokim poziomie, któremu będzie sprzyjał kompetentny personel oraz ciągłe doskonalenie i poszerzanie bazy metodycznej.

Należy zwrócić również szczególną uwagę na Konkluzję Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia. W ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego określono cztery cele strategiczne. Są to:

1. Realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności.
2. Poprawa jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia.
3. Promowanie równości, spójności społecznej i aktywności obywatelskiej.

98 Cz. Noworol, Doradztwo kariery w kontekście rezolucji KE i RE, dostęp online 8.08.2012.

99 Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie – stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych, Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045_pl.pdf.

4. Zwiększenie kreatywności i innowacyjności, w tym przedsiębiorczości, na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia¹⁰⁰.

Strategia UE 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu to kolejny dokument, w którym poradnictwo zawodowe zajmuje szczególne miejsce w kształceniu przez całe życie oraz rozwoju europejskiego społeczeństwa.

Na poziomie UE główne zadania to:

- zintegrować i usprawnić działanie europejskich programów w zakresie mobilności, współpracy międzyuczelnianej i badawczej (takich jak: Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus i Marie Curie) i połączyć je z programami i zasobami krajowymi; ożywić program modernizacji szkolnictwa wyższego (programów nauczania, zarządzania i finansowania), m.in. poprzez porównywanie wyników uczelni i rezultatów procesu kształcenia w skali globalnej;
- zbadać możliwości propagowania idei przedsiębiorczości z wykorzystaniem programów mobilności dla młodych specjalistów;
- działać na rzecz oficjalnego uznania uczenia się nieformalnego i pozaformalnego; zainicjować opracowanie zasad ramowych dotyczących polityki zatrudnienia osób młodych, określających strategię na rzecz zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży. Realizowane wspólnie z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi, zasady te powinny sprzyjać wchodzeniu młodzieży na rynek pracy dzięki stażom, praktykom i innym metodom zdobywania doświadczenia zawodowego, w tym również dzięki programowi *Twoja pierwsza praca* z *EURES-em* mającemu na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia młodzieży poprzez sprzyjanie mobilności na terenie UE.

Na poziomie krajowym państwa członkowskie będą musiały:

- zapewnić odpowiedni poziom inwestycji w systemy kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach (od przedszkolnego do wyższego);
- poprawić rezultaty procesu kształcenia, stosując zintegrowane podejście w każdym segmencie systemu (kształcenie przedszkolne, podstawowe, średnie, zawodowe i wyższe), uwzględniając kluczowe kompetencje i dążąc do ograniczenia liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną;
- zwiększyć otwartość i znaczenie systemów kształcenia poprzez utworzenie krajowej struktury kwalifikacji i lepsze łączenie rezultatów procesu kształcenia z potrzebami rynku pracy;
- ułatwić młodzieży wchodzenie na rynek pracy poprzez zintegrowane działania, obejmujące m.in. udzielanie informacji, doradztwo, staże¹⁰¹.

Poradnictwo zawodowe zajmuje bardzo ważne miejsce w dokumentach europejskich. Istotny jest w nich przede wszystkim system poradnictwa przez całe życie – dostępnego zarówno dla dzieci, młodzieży w okresie edukacji, jak i osób dorosłych, osób starszych. Na każdym bowiem etapie ma swoje zadania, niezwykle istotne dla prawidłowego funkcjonowania jednostki.

100 J. Podłowska, Strategia UE 2020 nowym impulsem współpracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym w Unii Europejskiej, http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=596:strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspolpracy-w-kształceniu-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej&catid=23:kształcenie-ustawiczne&Itemid=26, dostęp online 1.08.2012.

101 Na podstawie: J. Podłowska, dz. cyt.; Strategia UE 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, dokument dostępny na stronie UE: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, dostęp online 1.08.2012.

Kolejną kwestią jest jakość, efektywność usług doradczych oraz standardy owych usług, łącznie z ich ewaluacją. W analizie wybranych dokumentów uwagę zwraca także element otwartości poradnictwa zawodowego w Europie, działającego we współpracy z licznymi instytucjami, zarówno państwowymi, jak i prywatnymi. Należy zaznaczyć, iż Unia Europejska oraz jej działania podejmowane na rzecz poprawy jakości usług doradczych, ich dostępności nie ingerują bezpośrednio w charakter doradztwa edukacyjno-zawodowego w naszym kraju. Natomiast jako państwo członkowskie musimy dążyć do zachowania wspólnej koncepcji w tym obszarze, ze szczególnym uwzględnieniem złagodzenia procesu wchodzenia młodzieży na rynek pracy, co wiąże się bezpośrednio z naciskiem na edukację jako obszaru działań doradcy.

3.8 Podsumowanie

Zaprezentowane w niniejszym rozdziale informacje dotyczące funkcjonowania doradztwa edukacyjno-zawodowego w poszczególnych resortach dają obraz obszaru, w którym podejmuje się inicjatywy i przedsięwzięcia z omawianego zakresu. Jedynym elementem, który należy systematycznie ulepszać, jest przepływ informacji pomiędzy tymi instytucjami w zakresie usług doradczych.

Bez wzajemnego przepływu wiarygodnych i komplementarnych informacji, będących w posiadaniu placówek tych resortów, proces doradczy nie będzie skuteczny, a decyzje zawodowe klienta mało trafne. Integracja powinna mieć więc wymiar lokalny, wojewódzki i ogólnopolski. Szczególnie wymiana informacji pomiędzy psychologami pracującymi w poradniach pedagogiczno-psychologicznych a doradcami zawodowymi ze szkół wydaje się bardzo potrzebna. To psycholog mógłby pełnić funkcję diagnosty, wykonywać testy psychologiczne i wspólnie z doradcą wykorzystywać je do budowania indywidualnego planu kariery czy też podejmowania racjonalnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Nauczyciele szkół wszystkich poziomów i typów oraz wszystkich przedmiotów powinni być osobami przygotowującymi młodzież do planowania kariery zawodowej i podejmowania kolejnych decyzji edukacyjnych i zawodowych w ramach własnego przedmiotu. Takie działania wspomagające doradców na pewno uświadomiłyby uczniom, jak ważne jest planowanie kariery zawodowej, i jeszcze mocniej skumulowałyby działania w placówce. W odniesieniu do doradców nie-psychologów funkcję diagnostyczną dla uczniów danej szkoły pełniłaby poradnia psychologiczno-pedagogiczna lub inna placówka specjalizująca się w poradnictwie zawodowym. Szkoły i poradnie mogą spełniać powierzone im zadania pod warunkiem utworzenia sprawnie działającego systemu informacji zawodowej. Każdy uczeń, nauczyciel, doradca zawodowy, rodzice powinni mieć dostęp do wszystkich informacji na nowoczesnych i tradycyjnych nośnikach (publikacje, programy komputerowe, Internet), potrzebnych do podjęcia decyzji. Na powyższe aspekty jest również położony nacisk na gruncie europejskim, o czym świadczą zaprezentowane dokumenty.

Wszystkie opisane placówki powinny skoordynować działania, dzieląc się informacjami, obserwacjami i wnioskami. Taka kompleksowa, odpowiednio zaplanowana współpraca może ułatwić zarówno decyzje zawodowe uczniom, jak i działania rodzicom, wychowawcom, doradcom zawodowym, pedagogom i innym. Pozwala na szybkie zdiagnozowanie ewentualnych problemów oraz sprzyja zapobieganiu im.

4

Organizacja doradztwa edukacyjno-zawodowego w wybranych województwach







4.1 Wprowadzenie

Do tej pory nie funkcjonuje w naszym kraju ujednoczone doradztwo edukacyjno-zawodowe w systemie oświaty. Poszczególne województwa, regiony próbują jednak wprowadzać ciekawe rozwiązania, które promują doradztwo wśród młodzieży i przyczyniają się do poprawy jej sytuacji na starcie zawodowym. Przykładów dobrych praktyki, projektów w omawianym obszarze jest bardzo dużo.

Celem rozdziału jest zaprezentowanie przykładów dobrych praktyk funkcjonujących w dwóch wybranych województwach (łódzkim oraz podlaskim). Wybór właśnie tych rejonów był podyktowany przede wszystkim różnicami, jakie występują między nimi. Podstawową jest to, iż w przypadku województwa łódzkiego można mówić o wdrażaniu pewnego modelu. **Ośrodek Doradztwa Zawodowego** działający w ramach **Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego** dzięki włączeniu w system szkół (szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne) stworzył obszar działań oparty na sieci powiązań i wzajemnej pomocy. Dokładne przedstawienie działań w ramach systemu łódzkiego przybliży sposób funkcjonowania doradztwa w tym rejonie.

W województwie podlaskim doradztwo edukacyjno-zawodowe jest oparte na dostępnych możliwościach i istniejących już rozwiązaniach. Jednak przyglądając się bliżej działaniom i dobrym praktykom w zakresie doradztwa, można dostrzec działanie sieci regionalnej i interesujące rozwiązania. Rejony te są zróżnicowane pod względem gospodarczym, w aspekcie aktywności zawodowej mieszkańców oraz procesów emigracyjnych. Wszystkie te czynniki mają wpływ na działania i inicjatywy podejmowane na rzecz poradnictwa zawodowego.

4.2

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w województwie łódzkim – model łódzki

Przedstawienie rozwiązań proponowanych przez województwo łódzkie w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego musi zostać poprzedzone informacjami dotyczącymi sytuacji ekonomicznej omawianego województwa. Specyfika rynku pracy oraz problemy, z jakimi zmagają się ten region, wpłynęły zapewne na proponowane rozwiązania.

Ogólna sytuacja ekonomiczna regionu łódzkiego prezentuje się dość przeciętnie na tle całego kraju. Za porównywalne ze średnią dla Polski uznać można takie wskaźniki, jak np.: poziom PKB *per capita*, poziom bezrobocia w województwie, przedsiębiorczość lokalnych społeczności czy poziom inwestycji zagranicznych (aczkolwiek ten ostatni daleki jest i tak od poziomu liderów w tym zakresie – np. mazowieckiego, dolnośląskiego czy wielkopolskiego). Wyższy od przeciętnego w kraju jest z pewnością poziom uprzemysłowienia regionu łódzkiego. Stosunkowo najłabiej prezentuje się region pod względem takich elementów gospodarki, jak: wydajność pracy, poziom nakładów inwestycyjnych, zamożność społeczności lokalnej warunkująca chłonność rynku lokalnego, wartość zainwestowanego kapitału zagranicznego czy wreszcie wartość realizowanego eksportu. Ludność województwa, a zwłaszcza zbiorowość potencjalnych zasobów pracy (ludność w wieku produkcyjnym), jest przeciętnie starsza niż w całej Polsce. Ludność w wieku produkcyjnym (18–59 lat kobiety i 18–64 lata mężczyźni) liczyła w końcu 2010 r. 1 616,2 tys. osób, co stanowiło 63,8% populacji województwa łódzkiego. Liczba ludności w tej grupie również spadła, jednak w znacznie niższym stopniu. W stosunku do roku 2009 o 8,6 tys. osób, tj. o 0,5%, a w stosunku do grudnia 2002 r. o 9,7 tys. osób, tj. o 0,6%. Od 2002 r. odsetek osób w wieku produkcyjnym wzrósł o 1,4 pkt. proc.¹⁰² Rodzi to określone konsekwencje dla rynku pracy. Osoby znajdujące się w starszych grupach wieku na ogół charakteryzują się ograniczoną mobilnością (zawodową, edukacyjną, przestrzenną i międzyzakładową), co wpływa na zmniejszenie ich zdolności do elastycznego reagowania na zmiany zachodzące we współczesnych gospodarkach i na współczesnych rynkach pracy. Chętniej też podejmują decyzje o stałej bądź okresowej dezaktywizacji zawodowej, zwłaszcza jeżeli wiąże się ona z możliwością uzyskiwania różnego typu świadczeń. W przypadku utraty miejsca pracy osoby w starszych grupach wieku mają poważne trudności z ponownym zatrudnieniem ze względu na często spotykane w praktyce dyskryminacyjne postępowanie pracodawców. Czynniki te powodują, iż stopa zatrudnienia w starszych grupach wieku jest niska, co jest niekorzystne dla systemu finansów publicznych, a przede wszystkim – wpływa na wzrost kosztów pracy¹⁰³.

102 Dane pochodzą ze strony: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_publ_Ludnosc_migracje_ruch_naturalny_2011.pdf, dostęp online 07.09.2012.

103 Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020 dostępna na stronach UW Łódź, dostęp online: 02.08.2012.

W województwie łódzkim w ostatnich latach obserwujemy wiele korzystnych przemian gospodarczych, które – umiejętnie eksponowane i wykorzystywane, stanowiąc mogą o sile województwa w przyszłości. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na przyciągnięcie do Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w ostatnich latach dużej liczby (ponad 125 firm) nowych inwestorów, szczególnie zagranicznych. Jak podkreślają władze województwa, Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna jest jednym z najszybciej rozwijających się obszarów gospodarczych w Polsce. Oferuje bogatą ofertę inwestycyjną, kompleksową obsługę procesu inwestycyjnego oraz możliwość skorzystania ze znacznych ulg podatkowych. Liczne projekty oraz działania pokazują, iż władzom bardzo zależy na przyciągnięciu do tego regionu ludzi młodych, dobrze wykształconych, jak również na rozwoju kapitału ludzkiego.

Działania podjęte w celu utworzenia na terenie województwa łódzkiego spójnego modelu doradztwa w szkołach wynikały przede wszystkim z analizy sytuacji ludzi młodych, którzy bardzo często podejmują złe wybory edukacyjne i zawodowe. Owe nietrafione decyzje determinują nie tylko konsekwencje dla jednostki, ale również dla całego społeczeństwa, które potrzebuje aktywnych obywateli, gdyż to oni rozwijają region i kraj. Budowa łódzkiego modelu doradztwa zawodowego została poprzedzona badaniami¹⁰⁴, które pozwoliły określić stan i potrzeby szkół w tym zakresie. Pozwoliło to zapewne uniknąć błędów podczas budowy modelu.

Najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań sformułowano następująco:

1. Szkoła powinna wspierać uczniów w zakresie dalszej drogi edukacji i kariery zawodowej. Ponad 40% rodziców stwierdziło, że nie miało możliwości dotarcia do pełnej informacji w zakresie wyboru szkoły po ukończeniu gimnazjum, odpowiadając na pytanie dotyczące optymalnego wyboru szkoły ponadgimnazjalnej dla swoich dzieci.
2. Przeważająca część badanych rodziców wskazywała liceum ogólnokształcące, a tylko niewielu respondentów wskazało technika, licea profilowane i zasadnicze szkoły zawodowe. Znaczna część respondentów nie potrafiła uzasadnić takiego wyboru szkoły dla swojego dziecka.
3. Zdecydowana większość badanych rodziców nie miała wystarczającej wiedzy na temat systemu edukacji w naszym kraju, sytuacji na rynku pracy oraz o możliwościach uzyskiwania kwalifikacji zawodowych.
4. Ponad 60% uczniów III klasy gimnazjum nie dokonało jeszcze wyboru szkoły ponadgimnazjalnej.
5. 30% młodych ludzi wskazało, iż wybrali już kolejną szkołę, a przy wyborze kierowali się przede wszystkim: dogodnym dojazdem do wybranej szkoły, sugestiami kolegów, radami rodziny i nauczycieli.
6. Niewielu gimnazjalistów analizuje regionalny rynek pracy i interesuje się potrzebami pracodawców, wielu ma problemy ze zidentyfikowaniem swoich mocnych i słabych stron, wybory dalszej ścieżki kształcenia często nie są do końca świadome.
7. Zdecydowana większość uczniów – 72% jest świadoma tego, jak duży wpływ ma wybór szkoły ponadgimnazjalnej na sukces zawodowy w przyszłości, jednak blisko połowa nie wie, jaki zawód chciałaby wykonywać.
8. Ponad 70 % wychowawców nie czuje się odpowiednio przygotowanych do doradzania uczniom w wyborze dalszej ścieżki kształcenia i ma świadomość, że uczniowie powinni być wspierani w zakresie planowania kariery zawodowej już w wieku 11–15 lat.
9. Nie wszyscy ankietowani nauczyciele właściwie interpretują pojęcie „planowanie kariery”.

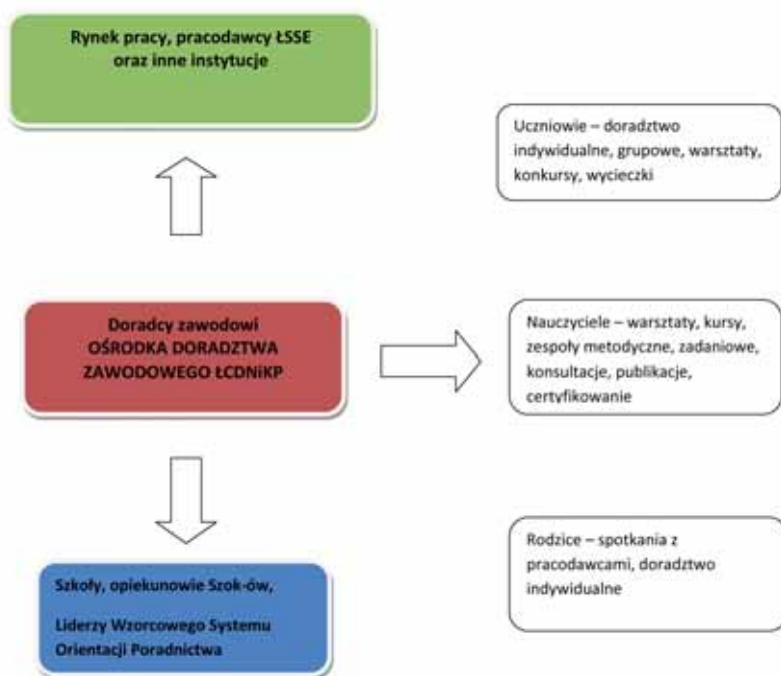
104 Badania są przeprowadzane każdego roku, poczynając od 2003 r., przez ŁCDNiKP wśród łódzkich gimnazjalistów.

10. Nauczyciele dysponowali niewielką wiedzą na temat rynku pracy i charakterystyk poszczególnych zawodów, tylko do niektórych szkół byli zapraszani nieliczni pracodawcy.
11. Rodzice uczniów byli słabo zaangażowani w szkolny program rozwoju kariery¹⁰⁵.

W Łodzi podjęto działania mające na celu budowę jednolitego systemu doradztwa zawodowego. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, jako placówka zajmująca się doskonaleniem umiejętności zawodowych kadry pedagogicznej, zorganizowało **Ośrodek Doradztwa Zawodowego**, którego głównym celem stało się wspieranie szkół w tworzeniu systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Podstawowe założenia systemu to:

- Poradnictwo zawodowe i orientacja zawodowa jako obszar znany każdemu nauczycielowi.
- W procesie kształcenia konieczne jest przekazywanie informacji i kształtowanie umiejętności niezbędnych do funkcjonowania na rynku pracy.
- Nauczyciel każdego przedmiotu powinien włączyć się do realizacji orientacji i poradnictwa zawodowego. Działalność ośrodka prowadzona jest przez trzy podległe mu jednostki:
- Pracownię Orientacji i Poradnictwa Zawodowego,
- Pracownię Badania Predyspozycji Zawodowych,
- Pracownię Przedsiębiorczości.

MODEL DORADZTWA ZAWODOWEGO



Źródło: M. Sienna, Prezentacja Łódzkiego Modelu Doradztwa Zawodowego – prezentacja multimedialna.

105 Opracowanie wniosków na podstawie danych dostępnych w publikacji: M. Sienna, Łódzki model doradztwa zawodowego, publikacja dostępna na stronie Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, dostęp online 7.08.2012.

Doradcy zawodowi pracujący w Ośrodku Doradztwa Zawodowego wszystkie działania wdrożeniowe poprzedzili konsultacjami ze szkołami, w których zostały utworzone stanowiska liderów koordynujących wewnętrzny system doradztwa zawodowego. Nawiązanie takiej współpracy pozwoliło przede wszystkim na rozpowszechnienie idei nowego systemu i zaangażowanie w projekt wielu nauczycieli.

Doradcy metodyczni w zakresie doradztwa zawodowego wdrożyli różnorodne działania w szkołach. Współpraca Ośrodka Doradztwa Zawodowego ze szkołą jest realizowana w trzech obszarach:

- współpraca z radą pedagogiczną,
- z rodzicami,
- z uczniami.

Do najważniejszych osiągnięć Ośrodka Doradztwa Zawodowego można zaliczyć:

- konsultacje grupowe dla uczniów z zakresu doradztwa zawodowego,
- modelowe zajęcia edukacyjne z doradztwa zawodowego realizowane we wszystkich typach szkół,
- szkolenia rad pedagogicznych,
- warsztaty dla wychowawców, pedagogów szkolnych z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego,
- konsultacje indywidualne dla uczniów, rodziców i nauczycieli,
- zebrania z pracodawcami dla rodziców i uczniów gimnazjów,
- Informator Szkół Ponadgimnazjalnych,
- systematyczne spotkania liderów wewnątrzszkolnego systemu orientacji i poradnictwa zawodowego,
- konferencje dla nauczycieli, rodziców na temat potrzeb współczesnego rynku pracy, oferty edukacyjnej Ośrodka Doradztwa Zawodowego, świadomego wspierania uczniów w procesie podejmowania decyzji zawodowych.

Łódzkie szkoły mogą liczyć na pomoc i wsparcie doradców zawodowych w zakresie wdrażania poradnictwa zawodowego¹⁰⁶.

Bardzo ważnym elementem opisywanego modelu jest sprawny i ciągle aktualizowany zasób informacji zawodowej. W łódzkim modelu bazy informacji są na bieżąco uaktualniane.

Dotyczą głównie:

- zawodów przyszłości,
- opisów zawodów i stanowisk pracy (i relacji występujących pomiędzy zawodami wg – klasyfikacji szkolnej a zawodami wg klasyfikacji gospodarczej) – standardy kwalifikacji zawodowych,
- skutecznego poszukiwania pracy,
- zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej,
- planowania potrzeb kadrowych regionalnych przedsiębiorców,
- korzystania z funduszy unijnych,
- ofert ośrodków szkoleniowych,

106 E. Koper, Proces wdrażania łódzkiego modelu doradztwa zawodowego do praktyki szkolnej, publikacja dostępna na stronie Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, dostęp online 7.08.2012.

- bieżących ofert pracy powiatowych urzędów pracy,
- możliwości kontynuacji nauki (bazy szkół ponadgimnazjalnych tworzone każdego roku)¹⁰⁷.

Oprócz działań podejmowanych na rzecz uczniów i rodziców łódzki model zakłada ciągły rozwój kadry pedagogicznej. Stąd też wychowawcy i liderzy mogli uczestniczyć w warsztatach z zakresu pomocy uczniom klas najwyższych w planowaniu kariery zawodowej.

Nie są to jednak wszystkie elementy tworzące opisany model. Ciekawym rozwiązaniem, a jednocześnie bodźcem motywacyjnym dla szkół są tzw. certyfikaty za organizację wzorcowego systemu orientacji i poradnictwa zawodowego. Przyznano ich już ponad dwadzieścia. Certyfikaty takie posiadają m.in.:

1. Publiczne Gimnazjum nr 14 im. Roberta Schumana w Łodzi,
2. Publiczne Gimnazjum nr 32 im. Karola Wojtyły w Łodzi,
3. Gimnazjum nr 17 w Łodzi.

Przyznawane są także certyfikaty dla lidera organizacji wzorcowego systemu.

Kolejnymi działaniami podejmowanymi w ramach budowy sprawnych struktur doradztwa zawodowego są zajęcia i projekty skierowane do łódzkiej młodzieży. Oto ich przykłady:

1. Akademia Młodego Technika

Zajęcia, które dają uczniom możliwość weryfikacji swoich umiejętności praktycznych, wyznaczają predyspozycje lub ich brak.

2. Akademia Młodych Twórców

Projekt skierowany do uczniów szczególnie uzdolnionych. Jego celem jest umożliwienie uzdolnionym kierunkowo uczennicom i uczniom udziału w specjalistycznych zajęciach pozaszkolnych. Ich tematyka wykracza poza program nauczania realizowany w szkołach (na lekcjach przedmiotów informatycznych) tak, aby mogli rozwijać swoje uzdolnienia oraz zainteresowania, zgodnie z indywidualnymi możliwościami i predyspozycjami. W ramach projektu organizowane są bezpłatne pozaszkolne zajęcia informatyczne w następujących grupach tematycznych:

- projektowanie i tworzenie stron WWW,
- robotyka i sztuczna inteligencja,
- administrowanie sieciami,
- grafika komputerowa i multimedia,
- programowanie w językach wysokiego poziomu.

Zajęcia są skierowane do uczennic i uczniów, którzy chcą podnieść swoje kompetencje w zakresie wykorzystania narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) oraz tworzyć własne projekty i rozwiązania informatyczne¹⁰⁸.

Należy zwrócić szczególną uwagę na tematykę zajęć, która jest dostosowana do potrzeb rynku pracy.

3. Akademia Liderów Kariery

Działa w ramach Regionalnego Ośrodka Kariery w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycie-

107 Por. M. Sienna, Łódzki..., dostęp online 7.08.2012.

108 Dane pochodzą ze strony projektu Akademia Młodych Twórców; więcej ciekawych informacji można znaleźć na stronie: <http://www.akademia.wckp.lodz.pl>.

li i Kształcenia Praktycznego i prowadzi różnorodne zajęcia warsztatowe dla uczniów – liderów Szkolnych Ośrodków Kariery z gimnazjów, liceów ogólnokształcących i zespołów szkół Łodzi i regionu. Co roku, począwszy od roku szkolnego 2002/2003, prowadzone są warsztaty na temat: Metoda projektów w pracy Szkolnego Ośrodka Kariery, których celem jest:

- ukształtowanie umiejętności inicjowania i organizowania przedsięwzięć,
- wspieranie zaangażowania w realizację przedsięwzięć,
- rozwijanie kreatywności w podejmowanych działaniach,
- ćwiczenie umiejętności niezbędnych w pracy zespołowej,
- niwelowanie barier związanych z publicznymi wystąpieniami.

W ramach zajęć uczniowie wykonują projekty związane z planowaniem kariery szkolnej i zawodowej oraz nakierowane na rozpoznawanie lokalnego rynku pracy.

Przykładowe tematy projektów są następujące:

- Autoprezentacja – rozmowa z pracodawcą.
- Sukces – jak go osiągnąć?
- Decyzje dotyczące dalszej kariery zawodowej uczniów szkół ponadgimnazjalnych.
- Zajęcia pozalekcyjne i kursy – możliwość ukształtowania umiejętności potrzebnych na rynku pracy.
- Rozpoczynanie działalności gospodarczej – moja mała firma.
- Niepełnosprawni na rynku pracy¹⁰⁹.

Oprócz tworzenia projektów uczniowie w ramach tego działania mogą również brać udział w jednorazowych spotkaniach i rozmawiać na tematy, które w danym momencie szczególnie ich interesują.

4. Organizacja wycieczek do przedsiębiorstw

Dzięki nim uczniowie nie tylko poznają specyfikę działania firm na terenie województwa, ale przede wszystkim mają możliwość obserwacji pracy, czynności zawodowych, co na pewno w przyszłości przyczyni się do weryfikacji planów zawodowych.

Odbyły się m.in. wycieczki do takich organizacji, jak:

- przedsiębiorstwo Coca-Cola,
- przedsiębiorstwo Dell,
- firma Gillette,
- fabryka Indesit,
- Narodowy Bank Polski.

5. Konkurs „Zawody przyszłości”

W ramach tego działania uczniowie mają możliwość poszerzyć oraz pochwalić się swoją wiedzą zawodoznawczą.

Organizatorzy określają następujące cele konkursu:

- aktywizowanie młodzieży gimnazjalnej do kreowania własnej ścieżki kariery zawodowej;
- poznanie świata zawodów i klasyfikacji zawodów,
- poznanie kwalifikacji zawodowych i zadań zawodowych,
- zidentyfikowanie potrzeb aktualnego rynku pracy,
- określenie własnych predyspozycji, zainteresowań i umiejętności,

109 Strona internetowa http://wckp.lodz.pl/b_okup/06/06.pdf, dostęp online 7.08.2012.

- rozpoznanie mapy szkół ponadgimnazjalnych w Łodzi i regionie,
- doskonalenie obsługi programów komputerowych,
- korzystanie z technologii informacyjnej,
- kształcenie umiejętności pracy w grupie,
- kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród uczniów,
- wspieranie uczniów w wyborze dalszej ścieżki kształcenia,
- doskonalenie umiejętności interpersonalnych¹¹⁰.

Konkurs ten zapewne nie tylko daje uczniom możliwość przybliżenia świata pracy i zawodów; wszelkie podobne działania skłaniają także młodzież do refleksji, do zastanowienia nad własną przyszłością. To doskonała forma wskazania różnorodnych możliwości, zawodów i przekonania, że każdy młody człowiek ma szansę być tym, kim zechce.

Wnioski do dalszych działań sformułowano na podstawie dotychczasowych doświadczeń doradców zawodowych ŁCDNiKP:

1. Dobrze zorganizowany proces doradczy dostępny dla uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych jest nieodzownym wyznacznikiem zmian nie tylko w systemie edukacji – zgłaszane jest zapotrzebowanie na usługi doradcze prowadzone blisko ucznia. Doradca zawodowy powinien funkcjonować w każdej szkole. Liczba osób zatrudnionych na stanowisku doradcy zawodowego jest zwykle niewystarczająca, aby sprostać wymaganiom i potrzebom uczniów.
2. Proces ten powinien być powszechnie wdrażany w klasie pierwszej gimnazjum i wcześniej, gdyż orientacja i poradnictwo zawodowe musi stać się istotniejszą częścią składową realizowanych w szkołach programów mających na celu zapobieganie wczesnemu porzucaniu nauki.
3. Doradztwo zawodowe jest często postrzegane jako aspekt kształcenia, za który odpowiedzialny powinien być doradca zawodowy, a nie jako wspólna koncepcja, za którą odpowiedzialna jest cała rada pedagogiczna szkoły.
4. Wszyscy uczniowie gimnazjów powinni mieć możliwość uczestniczenia w rozmowie indywidualnej z doradcą zawodowym.
5. W każdej szkole konieczna jest organizacja bazy informacji zawodowej – najlepiej w powszechnie dostępnej bibliotece szkolnej.
6. Uczniowie powinni rejestrować swoje doświadczenia szkolne związane z karierą w teczkach portfolio, które ułatwią zarządzanie własną nauką i pomogą dostrzegać jej związek z ich planami dotyczącymi kariery zawodowej.
7. Wskazana jest powszechność inicjatyw typu „praktyki zawodowe”, „próby pracy”, „wizyty w miejscu pracy”, aby umożliwić uczniom rozwój wiedzy na temat świata pracy i ich własnego poglądu na zawody.
8. Osoby wspierające uczniów w planowaniu dalszej ścieżki kształcenia muszą znać świat zawodów i pracy.
9. Szkoły mogą liczyć na wsparcie doradców zawodowych ŁCDNiKP, PP-P, OHP¹¹¹.

Przedstawiony powyżej łódzki model doradztwa zawodowego opiera się przede wszystkim na współpracy i uwzględnieniu wszystkich elementów, które mają wpływ na przebieg i plano-

110 Regulamin konkursu Zawody przyszłości dostępny na stronach Łódzkiego Centrum Doskonaleni Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego.

111 M. Sienna, Łódzki..., dostęp online 7.08.2012.

wanie kariery zawodowej uczniów. Działania podejmowane w tym zakresie cieszą się dużą popularnością wśród łódzkich uczniów, o czym świadczą strony internetowe poszczególnych szkół, które chwalą się działaniami w zakresie doradztwa i osiągnięciami swoich uczniów. Jest to bardzo dobry kierunek wypracowania ogólnopolskiego systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty. Koordynacja działań w ramach systemu opiera się na Ośrodku Doradztwa Zawodowego, ale przy ścisłym wsparciu szkół, samorządu, a przede wszystkim samym odbiorców usług, którzy chętnie uczestniczą we wszelkich przedsięwzięciach.

4.3

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim – model podlaski

Województwo podlaskie jest regionem o charakterze rolniczo-przemysłowym. To konsekwencja peryferyjnego położenia województwa i jego historycznej spuścizny. Rozwój gospodarczy tego regionu opiera się w znacznej mierze na trzech wiodących sektorach przemysłu:

- spożywczym (głównie mleczarskim),
- drzewnym (w tym meblarskim),
- maszynowym.

Podlaski rynek pracy jest mocno zróżnicowany zarówno pod względem terytorialnym, jak i strukturalnym. Dotyczy to poziomu i struktury bezrobocia na

- lokalnych rynkach pracy oraz rozwoju gospodarczego. Utrwaloną cechą bezrobocia w województwie podlaskim jest stosunkowo duże zróżnicowanie terytorialne pod względem
- liczby zarejestrowanych bezrobotnych¹¹².

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim jest oparte na tradycyjnych instytucjach działających zarówno w resorcie edukacji, jak i sektorze pracy. Należą do nich:

Szkolne Ośrodki Kariery

SZOK-i powstały w następujących placówkach oświatowych:

1. Gimnazjum w Radziłowie,
2. V Liceum Ogólnokształcące w Białymstoku,
3. Gimnazjum Publiczne w Gródku,
4. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Jedwabnem,
5. Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem,
6. Gimnazjum Stowarzyszenia Wspierania Edukacji i Rynku Pracy w Łomży,
7. Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Ustawicznego w Suwałkach,
8. II Liceum Ogólnokształcące w Łomży,
9. Augustowskie Centrum Edukacyjne w Augustowie,
10. Zespół Szkół Ogólnokształcących w Zambrowie,
11. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach.
12. Spełniają one funkcje opisane już w rozdziale III.

112 Strategia rozwoju województwa podlaskiego, dostępna na stronie UW Białystok, dostęp online 7.08.2012.

Działania podejmowane w województwie podlaskim z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego można zatem śmiało porównać do działania wymienionych instytucji (rozdział III) w pozostałych częściach naszego kraju. Na pewno województwo podlaskie nie wypracowało spójnego systemu doradztwa, ale dokonując przeglądu dobrych praktyk z tego zakresu, można zauważyć ciekawe działania, inicjatywy zmierzające do poprawy stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego na tym terenie, a niewątpliwie cenne do rozpowszechnienia na arenie ogólnokrajowej.

Na mocy Regionalnego Porozumienia na Rzecz Poradnictwa Zawodowego utworzono **Regionalną Sieć Poradnictwa Zawodowego w województwie podlaskim**. Jego działania skupiają się wokół budowania silnego partnerstwa na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w regionie angażującego placówki oświatowe, instytucje rynku pracy oraz urzędy miast i gmin. Główne kierunki działań to tworzenie jednolitego systemu poradnictwa dla młodzieży uczącej się i absolwentów wchodzących na rynek pracy, a także podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób zaangażowanych w ten proces oraz standardów świadczonych przez nich usług.

Proponowane obszary współpracy w ramach Regionalnego Porozumienia na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego to:

1. Budowanie i wzmocnienie potencjału lokalnej sieci Szkolnych Ośrodków Karier w zakresie działań na rzecz funkcjonowania absolwentów na rynku pracy.
2. Stworzenie systemu akredytacji sieci Szkolnych Ośrodków Karier obejmującej szkoły średnie woj. podlaskiego.
3. Podniesienie kwalifikacji doradców zawodowych działających w SZOK-ach¹¹³.

W obecnej chwili ta lokalna inicjatywa skupia ponad 100 instytucji oświatowych oraz rynku pracy województwa podlaskiego i ma na celu budowanie lokalnego i silnego partnerstwa, które nie tylko zwiększy możliwości pozyskiwania środków z funduszy europejskich, ale również zapewni nową jakość usług doradczych.

Podobne inicjatywy współpracy regionalnej występują m.in. w:

- województwie śląskim – Rybnicka Platforma Poradnictwa Zawodowego,
- województwie warmińsko-mazurskim – Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Doskonalenia Poradnictwa Zawodowego,
- województwie dolnośląskim – WSIZ, Branżowe Poradnictwo Zawodowe,
- województwie małopolskim – Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń,
- województwie lubuskim – Forum Poradnictwa Zawodowego Województwa Lubuskiego.

Na szczególną uwagę w systemie podlaskiego doradztwa zasługuje działalność **Regionalnego Centrum Doradztwa Zawodowego**, które powstało w 2009 r. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

RCDZ jest specjalistycznym ośrodkiem powołanym w celu merytorycznego wsparcia nauczycieli, pedagogów i doradców zawodowych w zakresie świadczenia usług doradczych na rzecz uczniów szkół zawodowych. Wsparcie dotyczy szkół, które poprzez uczestnictwo w projekcie wyraziły gotowość do wdrożenia programów rozwojowych, utworzenia Ośrodków Kariery bądź wzmocnienia potencjału Ośrodków Kariery już istniejących.

113 Strona internetowa <http://biurokarier.wsap.edu.pl/biurokarier/porozumienie1.htm>, dostęp online 27.08.2012.

RCDZ obejmuje swą działalnością 60 szkół z woj. podlaskiego, prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie:

- grupowych i indywidualnych spotkań z młodzieżą,
- wsparcia osób realizujących usługi doradcze w ramach funkcjonowania Ośrodków Kariery, w tym przede wszystkim grupowe zajęcia oraz indywidualne poradnictwo zawodowe i psychologiczne,
- organizacji Forum Wymiany Doświadczeń, czyli cyklicznych spotkań przedstawicieli szkół i instytucji edukacyjnych zajmujących się problematyką orientacji i poradnictwa zawodowego,
- koordynacji wdrażania programów rozwojowych,
- wsparcia merytorycznego przy tworzeniu i rozwijaniu Ośrodków Kariery.

Centrum wyposażone jest w różnorodny zbiór materiałów zawodoznawczych, w tym m.in. narzędzia i metody do planowania kariery zawodowej, zbiory informacji edukacyjno-zawodowej, multimedialne programy komputerowe, scenariusze zajęć z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego¹¹⁴.

Centrum prowadzi grupowe oraz indywidualne doradztwo zawodowe. W ramach grupowych spotkań z młodzieżą specjaliści Regionalnego Centrum Doradztwa Zawodowego realizują następujące tematy:

1. Poznanie rynku pracy kluczem do efektywnego poszukiwania zatrudnienia.
2. Dokumenty aplikacyjne.
3. Praca w krajach Unii Europejskiej.
4. Rozmowa kwalifikacyjna.
5. Aktywne metody poszukiwania pracy.
6. Przedsiębiorczość – sylwetka człowieka przedsiębiorczego. Procedura zakładania własnej działalności.
7. Nauka w krajach Unii Europejskiej.
8. Planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej.
9. W grupie różnie – zajęcia integracyjne.
10. Korzystna autoprezentacja, czyli jak wybrać najlepszy wizerunek.
11. Poznaj samego siebie – moja osobowość zawodowa.
12. Uczenie się a siła pozytywnego, twórczego myślenia.
13. Komunikacja interpersonalna.
14. Sposoby radzenia sobie ze stresem.
15. Jak negocjować – rodzaje, strategie i techniki.
16. Asertywność.
17. Odkrywanie własnych umiejętności, możliwości i zdolności.
18. Wartości w moim życiu¹¹⁵.

Regionalne Centrum Doradztwa Zawodowego w ramach indywidualnych spotkań z uczniami pomaga m.in. w:

- określeniu obszaru zainteresowań, predyspozycji i preferencji zawodowych,
- indywidualnej analizie mocnych i słabych stron,
- stworzeniu indywidualnego planu działania,

114 Dokładny zakres działalności centrum: www.projektyrozwojowe.wsap.edu.pl, dostęp online 21.07.2012.

115 Tamże.

- zaplanowaniu ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej (w tym również w wyborze odpowiedniego kierunku studiów),
- przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej,
- stworzeniu profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych,
- przygotowaniu się do skutecznego poszukiwania pracy.

Centrum prowadzi kilka bardzo interesujących działań, które stanowią nie tylko dobrą praktykę, ale są również przedsięwzięciami zmierzającymi do poprawy stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w województwie podlaskim.

Warto opisać także projekt *Świadomy wybór pewny sukces – projekty rozwojowe dla szkół zawodowych*. Jego główne cele to:

- zwiększenie dostępu do usług poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego poprzez utworzenie nowych Ośrodków Kariery w 40 szkołach,
- rozszerzenie oferty doradczej o usługi poradnictwa w 20 działających i 40 nowych Ośrodkach Kariery,
- wzmocnienie jakości usług poradnictwa zawodowego w szkołach przez działalność ośrodka koordynującego – Regionalnego Centrum Doradztwa Zawodowego (RCDZ),
- zapewnienie innowacyjności i wysokiej jakości świadczonych usług poprzez standaryzację usług doradczych realizowanych przez Ośrodki Kariery,
- realizacja usług doradztwa zawodowego dla 8000 uczniów,
- stworzenie i upowszechnienie *Katalogu dobrych praktyk* usług doradczych,
- opracowanie i wdrożenie 7 programów rozwojowych pracy doradczej dla uczniów z różnych poziomów i typów kształcenia,
- podniesienie świadomości uczniów w zakresie korzyści płynących z kształcenia zawodowego,
- zwiększenie zainteresowania lokalnych pracodawców zatrudnieniem absolwentów szkół zawodowych,
- wzmocnienie współpracy szkół z pracodawcami.

Zakładanymi rezultatami projektu mają być m.in.: zwiększenie dostępu do doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach, podniesienie jakości i zwiększenie różnorodności zajęć, wzrost atrakcyjności kształcenia zawodowego i dostosowanie programu do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie udziału pracodawców współpracujących ze szkołami. Osiągnięcie zakładanych rezultatów przyczyni się do rozszerzenia oferty szkół o poradnictwo i doradztwo zawodowe przez wdrożone programy rozwojowe, jak również do zmniejszenia dysproporcji pomiędzy obszarami wiejskimi a miejskimi¹¹⁶.

Jednym z programów jest *Zawodowy Nawigator* (program rozwojowy z zakresu doradztwa zawodowego). Został przygotowany dla: zasadniczych szkół zawodowych oraz techników przez zespół ekspertów – przedstawicieli instytucji rynku pracy, placówek oświatowych, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz przedstawicieli lokalnych pracodawców, przy ścisłej współpracy ze specjalistami Regionalnego Centrum Doradztwa Zawodowego. Podstawowym założeniem programu jest wzrost atrakcyjności kształcenia zawodowego, dzięki dodatkowym zajęciom wyposażającym młodzież w umiejętności niezbędne do planowania kariery edukacyjnej i zawodowej, poszukiwania pracy czy konfrontacji umiejętności i kwalifikacji z wymogami współczesnego rynku pracy. *Zawodowy Nawigator* może być realizowany na każdym etapie kształcenia (w klasach

116 Strona projektu: http://www.projektyrozwojowe.wsap.edu.pl/projektyrozwojowe/o_projekcie.html, dostęp online 07.08.2012.

I–IV technikum oraz I–III zasadniczych szkół zawodowych). Jego realizatorami mogą być doradcy zawodowi, pedagodzy, psychologowie oraz nauczyciele wszystkich specjalności.

Centrum stanowi bardzo ważne ogniwo w rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego w województwie podlaskim. Szereg jego działań jest podejmowanych we współpracy z regionalnymi przedsiębiorcami, jak również innymi organizacjami z zakresu poradnictwa zawodowego.

Nie są to jednak odosobnione przypadki. Na terenie omawianego województwa można wskazać szereg innych praktyk pozwalających na pozytywną analizę stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Oto wybrane:

1. Publiczne Gimnazjum nr 2 w Łomży im. Jana Pawła II – działanie *Nasza przedsiębiorczość*

Głównym celem projektu jest wszechstronny rozwój uczniów, ukierunkowany na kształtowanie ich kreatywnej i przedsiębiorczej postawy oraz na przygotowanie do aktywnego udziału w życiu gospodarczym i aktywności zawodowej.

Młodzież uczestnicząca w poszczególnych działaniach poznała podstawowe pojęcia ekonomiczne, zasady funkcjonowania w gospodarce rynkowej. Program był zachętą do wytyczania własnej drogi i rozwoju poprzez rozwijanie zainteresowań, uzdolnień, predyspozycji. Głównymi formami realizowanych przedsięwzięć były: wyjścia do zakładów, przedstawianie inscenizacji związanych z przedsiębiorczością wg scenariuszy projektowanych przez młodzież oraz wykonywanie dekoracji i prezentacji multimedialnych związanych z preorientacją zawodową. Poszczególne przedsięwzięcia zostały zgłoszone do konkursu IDEA 2010¹⁷.

2. Szkoła Kluczowych Kompetencji. Program rozwijania umiejętności uczniów szkół Polski Wschodniej

Celem projektu jest zwiększenie dostępności do rozwoju kluczowych kompetencji uczniów szkół ponadgimnazjalnych, w szczególności o profilu zawodowym, w Polsce Wschodniej. Szkoły uczestniczące w projekcie biorą udział w warsztatach dotyczących opracowania programów nauczania i metodyki rozwijania kompetencji kluczowych, z uwzględnieniem sytuacji lokalnej, regionalnej oraz potrzeb pracodawców. W ramach projektu zostały opracowane programy rozwijania kompetencji kluczowych. Nauczyciele sporządzili i wdrażają autorskie programy nauczania z wykorzystaniem pomocy dydaktycznych sfinansowanych ze środków projektu. Uczniowie czterech kompetencji: matematyka, technologia informacyjna, język obcy i przedsiębiorczość wyjeżdżają na wakacyjne obozy naukowe. Oprócz tego uczestniczą w kołach naukowych związanych z określonymi kompetencjami. Kolejną korzyścią dla uczniów jest Studium Kompetencji Liderów jako innowacyjna forma udziału w zajęciach dydaktycznych uczelni z przedmiotów rozwijających kompetencje kluczowe najzdolniejszych uczniów. Istnieje również portal internetowy pozwalający na wymianę doświadczeń, forum dla nauczycieli i uczniów. Program kładzie nacisk na wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży w szczególności pochodzącej z obszarów wiejskich.

3. Konkurs *Plener Kariery* organizowany przez Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku

Głównym celem konkursu jest stworzenie najlepszego pleneru kariery, który będzie stanowił kompendium wiedzy potrzebnej do świadomego planowania dalszej ścieżki kariery edukacyjnej, dającej możliwość wykonywania w przyszłości satysfakcjonującej pracy w świecie wybranym przez ucznia zawodzie. Plener Kariery to zbiór informacji niezbędnych

117 Strona projektu: www.pg2lomza.internetdsl.pl, dostęp online 07.08.2012.

do wyboru szkoły ponadgimnazjalnej lub dalszej edukacji w szkole policealnej czy na kierunku studiów, dających szansę na wymarzony zawód.

Do celów szczegółowych konkursu należy:

- wyposażenie uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych w wiedzę i umiejętność planowania własnej kariery,
- przygotowanie ich do aktywnego korzystania z zajęć z zakresu preorientacji i doradztwa zawodowego,
- pomoc w wyborze dalszej drogi kształcenia zgodnej z preferencjami, zainteresowaniami ucznia oraz trendami na rynku pracy.
- Lokalne Centrum Doradztwa Zawodowego działające przy Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku
- Jest miejscem, gdzie słuchacze CKU, uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych Białegostoku mogą zdobywać wiedzę i umiejętności, a także kształtować postawy i zachowania niezbędne do realizowania swojej drogi zawodowej. Klienci LCDZ mogą poznać reguły rządzące rynkiem pracy, uzyskać informacje o ścieżkach edukacyjnych, lokalnym rynku pracy, informacje na temat ofert pracy oraz bezpłatnych szkoleń i warsztatów. Centrum wyposażone jest w duży i różnorodny zbiór materiałów zawodoznawczych, narzędzi i metod do planowania kariery zawodowej, zbiory informacji edukacyjno-zawodowej, multimedialne programy komputerowe, scenariusze zajęć z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego i wiele innych.

Celem działania LCDZ jest rozwój i upowszechnienie usług doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz ułatwienie uczniom dostępu do lokalnego, krajowego i europejskiego rynku pracy.

Główne zadania LCDZ to:

- współpraca przy realizacji usług doradztwa zawodowego w szkołach – preorientacji zawodowej, spotkań informacyjnych, zajęć warsztatowych itp.,
- prowadzenie zespołu doskonalącego w zakresie doradztwa dla doradców zawodowych, pedagogów i psychologów,
- realizacja założeń Programu Rozwoju Edukacji Miasta Białegostoku,
- indywidualne konsultacje dla uczniów i rodziców szkół ponadgimnazjalnych i gimnazjalnych Białegostoku.

4. Konkurs *Moja pasja początkiem drogi do kariery*¹¹⁸

Cele konkursu to:

- rozwijanie zainteresowań uczniów,
- ukazanie roli zainteresowań w samopoznaniu oraz możliwości wykorzystania zainteresowań i pasji w planowaniu ścieżki kariery,
- popularyzacja wiedzy z zakresu problematyki planowania kariery.

5. Wojewódzki turniej wiedzy o zawodach

Cele działania:

- popularyzacja wiedzy z zakresu problematyki zawodoznawczej,

118 Strona internetowa: http://ckubialystok.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=549&Itemid=355 – stan na dzień 10.08.2012.

- kształtowanie postaw i myślenia przedsiębiorczego oraz zachęcenie do zachowań przedsiębiorczych w praktyce,
- poszerzenie wiedzy ogólnej o zawodach i rozwijanie zainteresowań w tym zakresie,
- motywowanie uczniów do pogłębiania wiedzy o zawodach w celu trafniejszego wyboru szkoły/zawodu/kierunku kariery zawodowej,
- doskonalenie umiejętności poszukiwania informacji przydatnych w świadomym planowaniu dalszej ścieżki edukacyjnej,
- wzmocnienie szans uczniów szkół gimnazjalnych na przyjęcie do wymarzonych szkół ponadgimnazjalnych.

Wszystkie opisane działania podejmowane na terenie województwa podlaskiego nie składają się jeszcze oczywiście na model, gdyż nie są ze sobą skoordynowane. Jednak są warte uwagi i analiz, gdyż przynoszą dla regionu bardzo dużo korzyści, szczególnie że województwo podlaskie to miejsce, gdzie trudno o zatrudnienie. Tym bardziej prewencja w zakresie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej wydaje się bardzo potrzebna.

4.4 Podsumowanie

Aktualny stan oraz przyszłość poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Polsce powinny stać się istotnymi elementami polityki edukacyjnej, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym czy lokalnym. Wydaje się, że obecny stopień ich zintegrowania nie odpowiada aktualnym, ważnym potrzebom społecznym w tym zakresie. Poziom rozwoju i funkcjonujący system doradztwa edukacyjno-zawodowego znajduje się na etapie wymagającym podjęcia dalszych zdecydowanych kroków, które pozwolą na integrację i powiązanie realizowanych obecnie działań, nadanie im priorytetowych kierunków oraz zbudowanie sprawnego systemu umożliwiającego dostosowanie się do trendów i wymagań zmieniającej się gospodarki. Przedstawiona sytuacja w województwie łódzkim oraz podlaskim pokazuje, iż regionalne inicjatywy są bardzo potrzebne i przynoszą zapewne wiele dobrego, ale istnieje potrzeba działań krajowych.

Analizując powyższe działania wdrożone w ramach modelu łódzkiego, należy zwrócić szczególną uwagę na ważną rolę rodziców, którą odgrywają w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych przez młodzież. Jest to punkt omijany przez większość szkół lub też marginalizowany. Szkoła jednak powinna służyć poradą nie tylko uczniowi, ale i rodzicom. Ważne, by informowała ich nie tylko o postępach w nauce, ale także o własnych obserwacjach dzieci pod kątem określenia predyspozycji zawodowych, uzdolnień, temperamentu, zainteresowań, mocnych i słabych stron w aspekcie wyboru zawodu uczniów. Wymiana informacji, a przede wszystkim uświadomienie rodzicom, iż powinni wspierać dzieci w momencie dokonywania wyborów zawodowych, jest bardzo istotnym obszarem dla doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Pomimo iż w województwie podlaskim nie funkcjonuje system zbliżony do modelu wprowadzanego w województwie łódzkim, warto zwrócić szczególną uwagę na działania podejmowane w ramach porozumienia regionalnego. Skupienie w obszarze jednej instytucji wszystkich podmiotów odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe wydaje się bardzo słusznym rozwiązaniem.

5

Rozwiązania w zakresie organizacji doradztwa
edukacyjno-zawodowego w wybranych krajach Unii
Europejskiej







5.1 Wprowadzenie

W poszczególnych krajach Unii Europejskiej wprowadzane są bardzo ciekawe rozwiązania w zakresie funkcjonowania doradztwa zawodowego w systemie edukacji. Należy jednak pamiętać, iż nie jest możliwe niejako przejście już istniejącego modelu, który nie będzie uwzględniał polskiej sytuacji gospodarczej, finansów oświaty czy też uwarunkowań kulturowych naszego kraju. Stąd też potrzeba tworzenia systemu dostosowanego do oczekiwań i potrzeb uczniów w Polsce.

Celem niniejszego rozdziału jest zaprezentowanie ciekawych rozwiązań z obszaru poradnictwa zawodowego na przykładzie Słowacji, Węgier i Austrii.

Przedstawiony zostanie schemat funkcjonowania poradnictwa zawodowego oraz wybrane przedsięwzięcia w wymienionych krajach, co pozwoli unaocznić dobre praktyki stosowane w tych państwach.

5.2 Słowacja

Doradztwo zawodowe na Słowacji jest realizowane w ramach działań Ministerstwa Edukacji oraz Ministerstwa Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny.



Instytucje funkcjonujące w tych sektorach są skupione na rozwiązywaniu bardzo różnych problemów z zakresu planowania kariery edukacyjno-zawodowej oraz poszukiwaniu zatrudnienia, ale należy zaznaczyć, iż podejmują również szerokie działania szczególnie na rzecz osób młodych, które po raz pierwszy wkraczają na rynek pracy lub też jeszcze się kształcą.

Słowacja bowiem, podobnie jak Polska, dąży do zwiększenia liczby osób uczestniczących w kształceniu przez całe życie oraz gospodarki opartej na wiedzy. Władze dostrzegły związek pomiędzy elastycznością obywateli, ich wykształceniem a rozwojem kraju oraz funkcjonowaniem na europejskich rynkach pracy. Stąd też przyjęcie przez rząd 25 kwietnia 2007 r. Strategii uczenia się i poradnictwa przez całe życie¹¹⁹, której główne cele zakładają:

- zwiększenie udziału ludności aktywnej zawodowo w dalszej edukacji;
- zapewnienie skutecznego połączenia kształcenia ustawicznego, potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy przez aktywne zaangażowanie wszystkich poziomów szkół, instytucji edukacyjnych, pracodawców, samorządów, związków zawodowych w realizację strategii;
- stworzenie kompleksowego systemu poradnictwa, który zapewni obywatelom łatwy dostęp do nabycia nowych umiejętności poprzez kształcenie formalne i pozaformalne o wysokiej jakości.

119 Strona internetowa: <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=525>, dostęp online 21.08.2012.

Warto bliżej poznać system doradztwa zawodowego¹²⁰ na Słowacji oraz przykłady dobrych praktyk, które można w przyszłości wykorzystać (lub przystosować) w naszym kraju. Słowacja, podobnie jak Polska, jest na etapie budowania skutecznego systemu pomocy doradczej zarówno w edukacji, jak i poza nią.

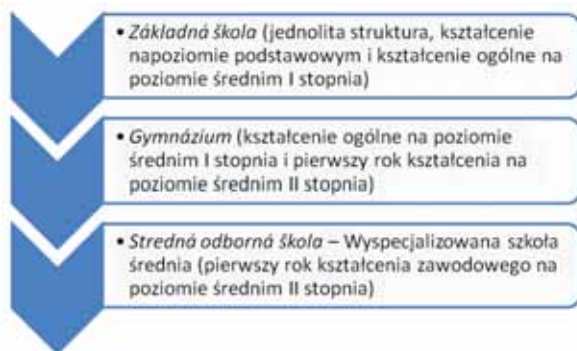
Wcześniej jednak kilka słów o systemie edukacji.

Szkoły na Słowacji podlegają Ministerstwu Edukacji Republiki Słowackiej. Według stanu na koniec 2008 r. liczba mieszkańców Słowacji w wieku do 29 lat wynosiła 2106

654 (38,9% ogółu ludności), a w wieku objętym obowiązkiem szkolnym (6–15 lat) było 584 362 dzieci i młodzieży (10,8% ogółu ludności)¹²¹. Większość uczniów i studentów uczęszcza do placówek publicznych podlegających bezpośrednio władzom publicznym. System oświaty (z wyjątkiem szkolnictwa wyższego) działa w oparciu o:

- Ustawę nr 596/2003 Kodeksu funkcjonowania administracji państwowej i samorządu w dziedzinie edukacji¹²².
- Ustawę nr 597/2003 o finansowaniu szkół podstawowych i średnich oraz placówek edukacyjnych, której podstawę stanowią normatywne koszty kształcenia w przeliczeniu na 1 ucznia¹²³.

Należy także zaznaczyć, iż oprócz kompetencji oraz zadań zapisanych w powyższych drukach normatywnych (ustawach) z zakresu funkcjonowania szkół znajdujemy w nich przepisy z zakresu działań podejmowanych w ramach doradztwa zawodowego. System edukacji obejmuje:



1. Edukacja przedszkolna.

Edukacja przedszkolna obejmuje dzieci wieku od 3 do 6 lat i jest całkowicie bezpłatna. Przedszkola mają za zadanie przede wszystkim wspierać rozwój osobisty dzieci w wymiarze społeczno-emocjonalnym, intelektualnym, fizycznym, moralnym i estetycznym, umiejętności i zdolności w celu stworzenia warunków koniecznych dla dalszego kształcenia.

120 W opracowaniu będziemy posługiwać się terminem doradztwo zawodowe, gdyż na Słowacji podobnie jak w Polsce nie są rozstrzygnięte kwestie terminologii w tym zakresie.

121 Dane dostępne na stronie: <http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/slowacja.pdf>, dostęp online 1.09.2012.

122 Strona internetowa: <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=525>, dostęp online 21.08.2012.

123 Strona internetowa: <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=525>, dostęp online 21.08.2012.

2. Kształcenie obowiązkowe w pełnym wymiarze

Obowiązek szkolny trwa dziesięć lat – rozpoczyna się w wieku 6 lat i trwa do roku, w którym uczeń osiąga wiek 16 lat. Uczniowie uczęszczają najpierw do 9-letniej szkoły podstawowej (základná škola), która prowadzi kształcenie na poziomie podstawowym (klasy I–IV) i średnim I stopnia (klasy V–IX). Większość uczniów kończy obowiązkową naukę w pełnym wymiarze po ukończeniu pierwszego roku kształcenia na poziomie średnim II stopnia w szkole średniej (gymnázium, stredná odborná škola lub stredné odborné učilište). Uczniowie, którzy kończą dziewiąty rok nauki w szkole podstawowej przed przejściem do IX klasy lub nie kończą IX klasy, kontynuują obowiązkową naukę w szkole podstawowej lub ośrodku przyuczenia do zawodu (učilište). Po ukończeniu IV, VI lub VIII klasy szkoły podstawowej uczniowie mogą przejść do gimnazjum (gymnázium), a po IV klasie również do konserwatorium tańca (tanečné konzervatórium); uczniowie ci kończą obowiązkową naukę w pełnym wymiarze po ukończeniu drugiego roku kształcenia na poziomie średnim II stopnia.

Kształcenie obowiązkowe jest bezpłatne, a jedyne kryterium przyjęć stanowi wiek ucznia. Warunkiem przyjęcia do 6- lub 8-letniego gimnazjum (w wieku 10 lub 12 lat) jest ukończenie IV lub VI klasy szkoły podstawowej i zdanie egzaminu wstępnego, natomiast do 5-letniego gimnazjum dwujęzycznego (w wieku 14 lat) – ukończenie VIII klasy szkoły podstawowej i zdanie egzaminu wstępnego.

Szkolnictwo średnie II stopnia i policealne:

- Gimnázium (drugi i wyższy lub trzeci i wyższy rok kształcenia ogólnego na poziomie średnim II stopnia)
Wiek: 16–18/19 lat
- Stredná odborná škola (drugi i wyższy lub trzeci i wyższy rok kształcenia zawodowego na poziomie średnim II stopnia)
Wiek: 16–18/19/20 lat¹²⁴
- Stredné odborné učilište (drugi i wyższy rok kształcenia zawodowego na poziomie średnim II stopnia)
Wiek: 16–18/19/20 lat
- Učilište (drugi i trzeci rok kształcenia zawodowego)
Wiek: 16–17/18 lat
- Stredná odborná škola (pomaturitné štúdium – policealne)
Wiek: 19/20 lat¹

3. Szkolnictwo wyższe

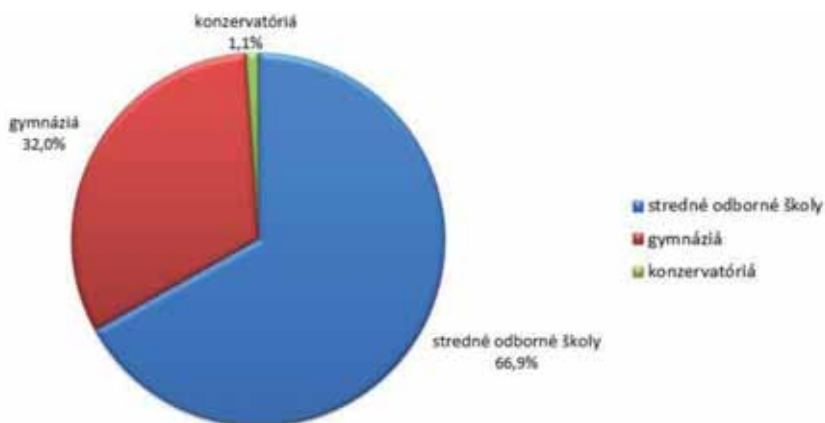
- Osoby chcące studiować na Słowacji mają do wyboru uczelnie na trzech poziomach:
- studia pierwszego stopnia (tytuł licencjata),
- studia drugiego stopnia magisterskie,
- studia doktoranckie.
- Kształcenia na uczelniach jest bezpłatne z wyjątkami określonymi w ustawie.

4. Kształcenie specjalne

Dla dzieci posiadających określone potrzeby edukacyjne na Słowacji działa system szkół specjalnych, które funkcjonują w bardzo podobny sposób i mają podobną strukturę jak szkolnictwo ogólnodostępne.

¹²⁴ Dane dostępne na stronie EURYDICE, Sieć Informacji o Edukacji w Europie, dostęp online 10.08.2012, [http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/slowacja.pdf](http://www.eurydice.org/pl/sites/eurydice.org.pl/files/slowacja.pdf).

Udział młodzieży w kształceniu II stopnia przedstawia się następująco:



Źródło: Ministerstwo Edukacji, http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/OddMladezASport/Mladez/Rocenska/DaM2010/rocdam_2010_web.pdf, dostęp online 16.09.2012.

Budowanie skutecznego systemu doradztwa zawodowego na Słowacji ma swoje odzwierciedlenie w ustawodawstwie. Oprócz wspomnianej wcześniej strategii doradztwo zawodowe w systemie oświaty jest oparte głównie na Rozporządzeniu Ministra Edukacji nr 43/1996, które zobowiązuje szkoły m.in. do:

- prowadzenia diagnostyki edukacyjnej,
- określania przyczyn problemów uczniów w zakresie rozwoju społecznego, edukacyjnego i zawodowego,
- wspierania rozwoju osobistego dzieci,
- rozwiązywania kwestii dotyczących dalszej edukacji uczniów we współpracy z rodzicami i nauczycielami¹²⁵.

Rozporządzenie określa także zakres działań doradcy edukacyjnego, który w szkołach odpowiada (obok pedagoga i psychologa) za doradztwo zawodowe. Do jego zadań należy:

- pełnienie funkcji doradcy dla dzieci w celu zapobiegania problemom rozwojowym,
- zapewnianie konsultacji dla uczniów i rodziców w celu rozwiązywania problemów edukacyjnych i szkoleniowych, udzielanie informacji w zakresie wyboru i planowania kariery zawodowej,
- systematyczne monitorowanie rozwoju uczniów,
- ścisła współpraca z poradniami pedagogiczno-psychologicznymi w zakresie planowania kariery edukacyjno-zawodowej,
- wsparcie metodyczne dla nauczycieli danej szkoły w zakresie doradztwa zawodowego,
- prowadzenie doradztwa dla uczniów i rodziców,
- zapewnienie pomocy w rozwiązywaniu problemów osobistych, społecznych i edukacyjnych,
- monitoring edukacyjnych problemów uczniów,
- szczególna współpraca z uczniami uzdolnionymi, utalentowanymi oraz niepełnosprawnymi,

¹²⁵ Strona internetowa: http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/05_Kap-2.3.pdf, dostęp online 12.08.2012.

- zapewnienie oraz uczestnictwo w realizacji ukierunkowanych działań profilaktycznych dla uczniów i rodziców, a zwłaszcza dyskusje grupowe i konferencje na aktualne tematy w dziedzinie nauczania i uczenia się, zachowania i relacje międzyludzkie, wskazówki, profilaktyki uzależnień i innych patologii społecznych,
- monitorowanie i rejestrowanie zainteresowań uczniów co do dalszych studiów i zawodu,
- aktywne uczestnictwo w warsztatach, seminariach i szkoleniach organizowanych dla doradców edukacyjnych,
- zamieszczanie wiadomości z zakresu doradztwa edukacyjnego na tablicy ogłoszeń i stronie internetowej szkoły¹²⁶.

Należy zaznaczyć, iż doradcy edukacyjni (często taką rolę odgrywają nauczyciele, którzy odbyli specjalistyczny kurs z zakresu doradztwa zawodowego) wykonują zadania z zakresu doradztwa zawodowego jako część swoich obowiązków i są tym samym zwolnieni z części pracy dydaktycznej. Każdy doradca edukacyjny przygotowuje plan swoich działań na dany rok szkolny, w którym określa dokładnie miesięczne plany i cele, jakie będzie realizował. Muszą one być zgodne z głównymi zadaniami szkoły.

Doradcy edukacyjni pracujący w szkołach biorą również udział w interesujących projektach podnoszących ich kwalifikacje w obszarze doradztwa zawodowego. Jednym z ciekawszych był projekt KARIÉRA NA PRVÝ POKUS, którego głównym celem była poprawa usług doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i średnich. W wyniku działań projektu 40 doradców edukacyjnych z Koszyc podniosło swoje kompetencje w zakresie pomocy uczniom.

Cele szczegółowe projektu obejmowały:

- walidację przygotowania metodycznego i merytorycznego doradców edukacyjnych w szkołach oraz ich wpływ na wybory uczniów,
- szkolenie specjalistyczne pracowników zajmujących się doradztwem,
- wyposażenie uczestników w materiały diagnostyczne niezbędne w pracy doradcy edukacyjnego¹²⁷.

Warto zaznaczyć, iż podobne projekty odbywają się na terenie całego kraju. Doradcy edukacyjni mają zatem możliwość ciągłego doskonalenia swoich umiejętności (a także obowiązków) poprzez uczestnictwo w wycieczkach, pokazach filmów, warsztatach np. z zakresu psychologicznych aspektów rozwoju zawodowego młodzieży, stażach w poradniach.

Kolejnym działaniem z tego zakresu był projekt POMŮŽME IM RÁŠŤ¹²⁸ (Pomóżmy im się rozwijać), którego celem było zwiększenie dostępności, jakości i zakresu informacji na temat doradztwa zawodowego dla doradców edukacyjnych pracujących w szkołach specjalnych w rejonie Koszyc w celu podniesienia poziomu doradztwa zawodowego dla uczniów szkół specjalnych poprzez ukierunkowane kształcenie doradców edukacyjnych. Uczestnicy projektu nie tylko poznali specyfikę pracy z uczniem o specjalnych potrzebach; należy zwrócić szczególną uwagę na wyposażenie ich w specjalistyczne narzędzia do pracy z tą właśnie grupą klientów. W całej Europie tendencją jest likwidacja chronionego rynku pracy, stąd też nacisk na tego rodzaju projekty jest jak najbardziej wskazany.

126 Tamże.

127 Więcej na temat projektu Centrum pedagogiczno-psychologiczne i profilaktyki Koszycach: <http://www.kpppke.eu/?page=obsah&cat=projekt>.

128 Tamże.

Doradcy edukacyjni na Słowacji coraz częściej są traktowani jako bardzo przydatni specjaliści w szkołach. Nie tylko inwestycja w rozwój ich kompetencji, ale również ewaluacja ich działań (poprzez np. projekt *Hodnotenie kompetencií výchovného/kariérového poradcu v školách a školských zariadeniach* – Ocena kompetencji doradcy edukacyjnego w szkołach) pokazują wzrost znaczenia tego rodzaju specjalistów w oświacie. Problem funkcjonowania doradców edukacyjnych w szkołach to finanse – bardzo niskie wynagrodzenia i dodatki za pełnienie tej funkcji. Często doradcy edukacyjni działają na stronach internetowych danej szkoły i w ten sposób udzielają porad dotyczących planowania kariery edukacyjno-zawodowej, co również może stanowić dobry wzór dla naszego systemu doradztwa zawodowego. Doradcy edukacyjni, podobnie jak w Polsce doradcy zawodowi, mają swoje stowarzyszenie, które również podejmuje akcje na rzecz promocji doradztwa zawodowego w szkołach.

Kolejnym elementem systemu doradztwa zawodowego w systemie szkolnym jest wprowadzenie opcjonalnego przedmiotu *Úvod do sveta práce* (Wprowadzenie do świata pracy), na który można uczęszczać w ostatnich dwóch latach nauki w szkołach średnich II stopnia. Główne cele nauczania tego przedmiotu to:

- uzyskanie podstawowych informacji na temat kariery w różnych dziedzinach – zarządzania, rolnictwa, produkcji, żywności, leśnictwa i wody, zdrowia, handlu i gastronomii, budownictwa,
- poznanie charakteru pracy, warunków pracy,
- zapoznanie uczniów z niezbędnymi kwalifikacjami i niezbędnymi szkoleniami dla każdego zawodu.

W ramach przedmiotu uczniowie mają również możliwość rozmowy i dyskusji dotyczących ich zdolności do pracy, realistycznej oceny swoich umiejętności poprzez samoocenę. Pracują nad własnymi życiorysami oraz zachowaniem podczas rozmowy kwalifikacyjnej. W Polsce podobną rolę miał odgrywać przedmiot podstawy przedsiębiorczości, ale zawarte w nim treści nauczania są nieco inne.

Szkoły na Słowacji starają się także dopełniać doradztwo zawodowe poprzez kontakty uczniów ze światem zawodowym, głównie przez organizację wycieczek do przedsiębiorstw oraz akcje włączające przedsiębiorców w aktywizację zawodową uczniów. Działania te mają jednak wymiar fragmentaryczny i nie można jeszcze mówić, iż są elementem stałym w słowackich szkołach, choć i na tym polu można wskazać ciekawe inicjatywy i dobre praktyki. Warto przytoczyć niektóre z nich, pokazujące kierunek działań podejmowanych w tym obszarze. Władze szkół, szczególnie zawodowych i o profilach technicznych, zwracają się do przedstawicieli przedsiębiorstw przede wszystkim w celu uzyskania pomocy w budowie programów nauczania określonego zawodu. Pracodawcy biorący udział w tego rodzaju przedsięwzięciach chcą tym samym zyskać potencjalne zasoby pracowników, którzy będą szybciej adaptować się do warunków pracy.

Interesującą współpracę nawiązują szczególnie szkoły o profilach technicznych. Jednym z przykładów jest kooperacja pomiędzy firmą PSL, a.s. (producent łożysk, przewodów, komponentów) a SOŠS Považská Bystrica (liceum zawodowe). Dzięki takiej formie uczniowie mieli możliwość poprawy swoich umiejętności zawodowych poprzez wykonywanie różnego rodzaju czynności zawodowych. Przyczyniło się to do kształtowania właściwych nawyków w pracy zawodowej, co w dzisiejszej rzeczywistości jest niezwykle istotne.

Dyrekcja szkoły podkreśla, iż dzięki tego rodzaju praktykom udało się:

- usprawnić proces edukacyjny,
- zmodernizować proces nauczania, zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej,
- zmodernizować maszyny warsztatów edukacyjnych dla szkolenia praktycznego,
- wykształcić wysokiej jakości absolwentów szkoły dla firmy PSL,

- nawiązać współpracę w zakresie prowadzenia przez szkołę kursów dla pracowników firmy PSL¹²⁹.

To nie jedyna inicjatywa szkół w tym zakresie, pozostałe to:

1. Współpraca pomiędzy KIA Motors a INA Kysuce so Strednou;
2. Współpraca Katedrou aplikovanej matematiky a štatistiky FMFI UK a Slovenskou spoločnosťou aktuárov (SSA) (Zakładu Zastosowań Matematyki i Statystyki Uniwersytetu Komeńskiego i Słowackiego Stowarzyszenia Aktuariuszy (SSA)).
3. Projekt edukacji finansowej dla uczniów szkół podstawowych.

To bardzo interesująca inicjatywa OVB Holding Słowacja i Ministerstwa Edukacji, której głównym celem było poszerzenie świadomości finansowej wśród najmłodszych. Dzięki zastosowaniu nowoczesnej formy – gry interaktywnej – uczniowie mieli możliwość poznania swoich praw jako konsumenci i klienci, radzenia sobie na poszczególnych etapach życia ze sprawami finansowanymi. Uczniowie wcielali się także w zarządzających drobnymi budżetami domowymi¹³⁰.

4. Współpraca Kolei Republiki Słowackiej z Uniwersytetem w Żilinsku.
5. Utworzenie Sektorová rada pre elektrotechniku, która wspiera i uczestniczy bezpośrednio w promocji współpracy szkół i uczelni z pracodawcami. Z jej inicjatywy m.in. została nawiązana międzynarodowa współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi w Bratysławie a niemiecką firmą Telekom. Dzięki tej inicjatywie uczniowie mieli możliwość:
 - podniesienia swoich umiejętności językowych,
 - pracy w międzynarodowym środowisku,
 - nabycia praktyki i pierwszych doświadczeń zawodowych,
 - zwiększenia pewności siebie.
 Była to także doskonała promocja dla szkoły i systemu oświaty. Więcej danych o projekcie można znaleźć na stronie <http://www.sustavapovolani.sk/priklady-dobrej-praxe-partnerstva-zamestnavatelov-skol-uspech-buducnosti>.

Szkoły średnie podejmują podobną współpracę z różnymi pracodawcami. Na przykład szkoły o profilach elektrotechnicznych w Liptovskom Hrádku kooperują z takimi przedsiębiorstwami, jak:

- TESLA Liptovský Hrádok as,
- CERAGON NETWORKS sro Liptovský Hrádok,
- ELTEK sro (SLOVAKIA) Liptovský Hrádok,
- ALCATEL SLOVAKIA as Liptovský Hrádok,
- SEIDEL SLOVAKIA sro Liptovský Hrádok,
- WEGA LH sro Liptovský Hrádok.

Wycieczki do zakładów pracy to nie jedyna forma pozwalająca na poznanie rynku pracy oraz zdobycie wiedzy zawodowej. Warto wskazać inne inicjatywy w tym zakresie. Jedną z nich był projekt *Moja droga życia – innowacyjny sposób łączenia sfery edukacyjnej ze światem pracy i produkcji* realizowany w ramach partnerstwa miasta Trenčyn oraz Centrum poradnictwa zawodowego na Wydziale Nauk Społecznych i Stosunków Gospodarczych TnUAD Trenčyn. Projekt składał się z trzech podstawowych filarów:

129 Dokładne informacje o współpracy dostępne na stronie: <http://www.sustavapovolani.sk/priklady-dobrej-praxe-partnerstva-zamestnavatelov-skol-uspech-buducnosti>.

130 Dokładne dane i wyniki projektu: http://www.sustavapovolani.sk/uploaded_files/file/Workshopy%20BA%20a%20BB/MOJA_FAMILIA-predstavenie-projektu-apr2012.pdf.

- szkolenie i uzyskanie wiedzy przez nauczycieli i doradców edukacyjnych dotyczącej czynników niezbędnych w procesie planowania kariery edukacyjno-zawodowej,
- powiązanie rynku pracy z edukacją poprzez organizację Dnia Kariery, podczas którego uczniowie mogli spotkać się bezpośrednio z pracodawcami,
- badania dotyczące potrzeb w zakresie doradztwa zawodowego.
- W ramach projektu odbyły się następujące działania:
 - cykl szkoleń Moja droga życia dla nauczycieli i doradców edukacyjnych ze szkół w Trenczynie,
 - Dni Kariery w regionie (wzięło w nich udział ponad 70 wystawców),
 - badania dotyczące porównania stanu doradztwa zawodowego na Słowacji i w UE,
 - zbudowanie portalu informacyjnego dotyczącego planowania kariery¹³¹.

Bardzo ciekawą inicjatywą, jaka powstała na Słowacji, a dotyczy częściowo również doradztwa zawodowego, jest zakładanie prywatnych szkół zawodowych, które kształcą na potrzeby określonego zakładu pracy. Na razie jest to projekt bardzo wolno rozwijający się, ale dający każdemu uczniowi bezpieczeństwo zatrudnienia po zakończonej edukacji. Więcej informacji dotyczącej tej inicjatywy znajduje się na stronie Ministerstwa Edukacji¹³².

Kolejnym ważnym ogniwem doradztwa zawodowego prowadzonego na Słowacji są školská pedagogicko-psychologická poradaňa, czyli odpowiednik polskich poradni psychologiczno-pedagogicznych. Głównym zadaniem tych instytucji jest diagnoza niezbędna w procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej. Poradnie współpracują w obszarze doradztwa zawodowego zarówno z uczniami, jak i rodzicami i doradcami edukacyjnymi. Ich działania to przede wszystkim:

- badania psychologiczne i pedagogiczne (w tym testy: temperament, zdolności),
- ustalanie przyczyn problemów edukacyjnych dzieci,
- wspomaganie rozwoju społecznego i edukacyjnego uczniów,
- konsultacje informacyjne w zakresie doradztwa zawodowego, gotowości szkolnej,
- prezentacje dla szkół w ramach doradztwa zawodowego.

Wszystkie poradnie ściśle współpracują ze szkołami w ramach usług doradczych zarówno poprzez konsultacje indywidualne, jak i grupowe. Usługi te cieszą się znaczącym zainteresowaniem ze strony młodzieży. Zajmują się one także rozwiązywaniem podobnych problemów jak poradnie w naszym kraju: z zakresu przestępczości, przemocy czy też narkomanii.

Należy jednak wskazać ciekawe inicjatywy ze strony poradni na rzecz pomocy uczniom w zakresie wyboru przyszłej drogi edukacyjno-zawodowej. Jedną z nich jest projekt INTEGROVANÉ KARIÉRNE PORADENSTVO (Zintegrowane doradztwo zawodowe), współfinansowany z EFS, w którym bierze udział część poradni na Słowacji¹³³. Projekt jest skierowany do wszystkich uczniów ze szkół podstawowych i średnich i obejmuje:

- diagnostykę (badanie potrzeb, systemu wartości, zainteresowań) w formie konsultacji indywidualnych,
- możliwość skorzystania z programu Proforient, który służy do wyszukiwania szkół, kierunków studiów, kryteriów przyjęcia do szkoły, na uczelnie,
- indywidualną analizę i interpretację wyników uczniów.

131 Dokładne dane o projekcie dostępne na stronie: http://www.fsev.tnuni.sk/Moja_zivotna_cesta_inovacny.549.0.html, dostęp online 17.08.2012.

132 Strona ministerstwa: www.minedu.sk.

133 Dokładne informacje o projekcie dostępne na stronie: <http://m.webnoviny.sk/slovensko/burza-strednych-skol-a-integrované-k/267628-clanok.html>.

W ramach projektu poszczególne szkoły organizowały we współpracy z poradniami również:

- prezentacje pracodawców,
- prezentacje ofert szkół i uczelni,
- prezentacje ciekawych inicjatyw z zakresu doradztwa zawodowego, w tym również prezentacje ciekawych zawodów.

Poradnie pedagogiczno-psychologiczne służą również jako baza wiedzy dotycząca sytuacji na rynku pracy (lokalnym oraz krajowym), informacji o zawodach, uczelniach itp., jest to zadanie narzucone przez ustawę. Odwiedzając strony internetowe poszczególnych poradni, można skorzystać z danych (informacji o szeroko rozumianym doradztwie zawodowym), które są przez nie gromadzone.

Podobną funkcję, niezwykle istotną w procesie pomocy uczniom i osobom dorosłym w planowaniu swojego rozwoju, pełni Instytut Informacji i Rokowania w Edukacji. Zadaniem tej instytucji, bezpośrednio podległej Ministerstwu Edukacji, jest udzielanie bieżących informacji na temat szkół różnego typu i poziomu. Prosty w obsłudze program umożliwia tworzenie list według określonych kryteriów i zdobycie informacji o ich działaniu¹³⁴. Strona służy zarówno młodzieży, jak i doradcom edukacyjnym w celu poszerzania wiedzy oraz informowania o aktualnej sytuacji w edukacji.

Uzupełnieniem działań w zakresie udzielania informacji, w tym zawodoznawczych, są funkcjonujące w większych miastach Centra Informacji Młodzieży. Placówki te udzielają informacji oraz porad także za pośrednictwem swojej strony internetowej. Centra zaspokajają potrzeby młodzieży w dostępie do takich informacji, jak:

- informacje zawodowe – wybór zawodu, możliwości zatrudnienia, informacje serwisowe,
- nauka – możliwości przekwalifikowania się, studia językowe, stypendia,
- współpraca międzynarodowa – informacje na temat zagranicznych studiów, pracy i rekreacji, międzynarodowe wymiany młodzieży, organizacje partnerskie na Słowacji,
- ekspertyza – regularne i trwałe doradztwo dla młodych ludzi, analizy ich specyficznych problemów i potrzeb, określanie niezbędnych procedur i rozwiązań na podstawie regularnych konsultacji z ekspertami w sprawach prawnych, psychologicznych, społecznych, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa ekonomicznego¹³⁵.

Strona internetowa podaje informacje w sposób bardzo przejrzysty i zrozumiały dla uczniów.

Kolejnym projektem, na który należy (warto) zwrócić uwagę, jest model interaktywnego doradztwa zawodowego – CAMIP, który jest rozpowszechniany zarówno na Słowacji (okręg Čadca), jak i w Czechach. To próba stworzenia skutecznego systemu doradztwa zawodowego, który łączy wszystkich członków procesu doradczego – od ucznia po poradnię, rodziców, doradców edukacyjnych, szkołę. Należy zaznaczyć, iż projekt ten zyskał uznanie w 2010 r. na Career World Congress.

Model składa się z pięciu modułów:

Moduł I to:

- Praca poradni z doradcami edukacyjnymi – warsztaty, działania interaktywne, wykłady, wycieczki mające na celu poszerzenie wiedzy i umiejętności z zakresu planowania kariery zawodowej.

134 Dokładne informacje o zakresie działalności Ústav informácií a prognóz školstva (Instytut Informacji i Rokowania w Edukacji) dostępne na stronie: <http://www.uips.sk/>.

135 Strona internetowa: <http://icm.sk/index.php/stranka/karierove-poradenstvo/>, dostęp online 14.08.2012.

- Praca z doradców edukacyjnych z uczniami.
- Praca z rodzicami (nauczycieli, doradców edukacyjnych, pracowników poradni) dająca możliwość udzielania im szczegółowych informacji o ich roli w wyborze dalszej drogi dla ucznia.

Moduł II to:

cztery sekcje pozwalające uczniom na:

- udział w wykładach dotyczących znaczenia wyboru zawodu, środowiska pracy, trendów na rynku pracy, prowadzonych przez pracowników Urzędu Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny,
- samopoznanie (psychologiczne badanie IQ, kwestionariusze zainteresowań, nastawienia do pracy i nauki),
- nabycie umiejętności wykorzystania Internetu i komputera w wyszukiwaniu informacji niezbędnych do planowania kariery,
- odbycie poradnictwa indywidualnego z udziałem uczniów i rodziców.

Moduł III to:

- Dni Otwarte organizowane zarówno przez szkoły, jak i przedsiębiorców, pozwalające zdobyć niezbędne informacje.
-

Moduł IV

obejmuje działania poradni w zakresie pomocy uczniom:

- niezdecydowanym,
- będących w trudniej sytuacji rodzinnej, społecznej,
- mających problemy osobiste.

Moduł V to:

badanie przebiegu działań modelu oraz jego wpływu na wybory podejmowane przez uczniów.

Jak wskazują badania przeprowadzone przez pomysłodawców projektu, dzięki wprowadzeniu CAMIP poprawie ulega efektywność profesjonalnego doradztwa zawodowego skierowanego do uczniów¹³⁶. Ważne, aby moduły przebiegały w podanej kolejności i były realizowane wszystkie.

Kolejną ważną inicjatywą w zakresie doradztwa zawodowego był projekt *Krajowe forum na rzecz poprawy kształcenia przez całe życie*, realizowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Projekt realizowany do marca 2011 r. do lutego 2012 r. stanowił narzędzie służące poprawie strategii kształcenia ustawicznego oraz doradztwa zawodowego. Jego główną ideą było utworzenie forum służącego wymianie opinii i doświadczeń z tego zakresu. Swoje zdanie mogli wyrażać wszyscy zainteresowani po uprzednim zalogowaniu. Pytania zawarte na forum dotyczyły głównie:

- zmian w programach edukacyjnych, które pozwolą na zdobycie nowych umiejętności niezbędnych w dzisiejszej rzeczywistości,
- zapewnienia dostępu do zdobywania kluczowych umiejętności,
- finansowania kształcenia ustawicznego oraz inwestowania w zasoby ludzkie,
- uznawania wcześniejszego kształcenia i otwarcia edukacji nieformalnej,
- nowego podejścia do doradztwa zawodowego (jakość usług doradczych na rynku publicznym i prywatnym, wyznaczenie grup docelowych dla doradztwa),

136 Dokładne dane o projekcie: <http://www.camip.sk/index.php/prezentacia-camip-vnpsychoprofe>, dostęp online 17.08.2012.

- zwiększania motywacji do kształcenia ustawicznego i podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego.

W efekcie prac nad projektem oraz funkcjonowania forum został opracowany raport, który daje wskazówki do realizacji przez Słowację strategii na rzecz kształcenia ustawicznego.

Od czterech lat na Słowacji jest organizowany konkurs Doradztwo zawodowe, którego głównym celem jest zebranie, wizualizacja i docenienie dobrych praktyk z zakresu doradztwa zawodowego. Ma również na celu zachęcać i inspirować inne organizacje do innowacyjnych rozwiązań i świadczenia nowych usług w tym zakresie. Konkurs odbywa się dzięki działaniom Słowackiego Akademickiego Stowarzyszenia na Rzecz Współpracy Międzynarodowej, Ministerstwa Edukacji oraz Komisji Europejskiej.

W roku 2012 konkurs zorganizowano pod hasłem *Rozwijam się, więc jestem*, a jego głównym założeniem stało się szerzenie idei rozwijania umiejętności zarządzania własną edukacją i karierą.

Rywalizacja odbywała się w następujących kategoriach:

- Dostawcy doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży.
- Dostawcy doradztwa zawodowego dla dorosłych.
- Pracodawcy zapewniający doradztwo zawodowe¹³⁷.

Tego rodzaju inicjatywa, która już na stałe wpisała się w szereg działań podejmowanych w celu szerzenia doradztwa zawodowego na Słowacji, stanowi przede wszystkim zachętę dla szkół, poradni i innych organizacji do podejmowania ciekawych prac w obszarze poradnictwa. Konkurs ten co roku cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem ze strony szkół, instytucji pozarządowych, firm, uczelni wyższych i pokazuje kierunek zmian, jakie zachodzą u naszych sąsiadów.

Opisując funkcjonowanie doradztwa zawodowego na Słowacji, należy także wspomnieć o bardzo popularnej stronie internetowej – www.povolania.eu, która jest poświęcona odkrywaniu samego siebie oraz planowaniu wejścia na rynek pracy. Program składa się z dwóch modułów:

I. Wybór kariery

Moduł ten oferuje szereg metod prowadzących do wyboru zawodu,.

II. Wejście na rynek pracy

Moduł ten oferuje pomoc w rozwiązywaniu różnych problemów, które mogą się pojawić podczas próby wejścia na rynek – w znalezieniu pracy, stworzeniu CV, w rozmowie z pracodawcą; wskazuje sposoby radzenia sobie z bezrobociem.

Osoby zainteresowane tego rodzaju ofertą mogą poprzez swoisty interaktywny spacer rozwiązać swoje problemy zawodowe oraz znaleźć środowisko pracy, które najbardziej im odpowiada.

Oprócz instytucji skupiających się na pomocy dzieciom i młodzieży w zakresie planowania kariery zawodowej doradztwo zawodowe jest realizowane przez Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny. Instytucja ta skupia się przede wszystkim na pomocy osobom bezrobotnym, ale prowadzi także działania na rzecz uczniów. Gromadzi informacje dotyczące osób bezrobotnych (takie jak poziom ich wykształcenia lub rodzaje kwalifikacji). Informacje te są przekazywane władzom oświatowym. Departament usług dla klientów urzędu tworzy złożony system informacji na temat zawodów, zwłaszcza opisów bezrobocia, programów dostępnych za pośrednictwem komputera, przewodników itp.

137 Więcej o konkursie na stronie: www.i-psychologia.sk/view.

Pod patronatem urzędu działa ISTP – zintegrowany system, który powstał w celu poprawy komunikacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji. Dzięki działaniom systemu użytkownicy mają szybki i łatwy dostęp do takich informacji, jak:

- opisy miejsc pracy na rynku pracy,
- wyszukiwanie odpowiednich pozycji w wyborze zatrudnienia,
- baza szkół, nauki i badań,
- tworzenie i zapisywanie profilu osobistego i europejskiego CV,
- informacje na temat możliwości dalszego kształcenia,
- elektroniczny katalog ofert pracy dla pracodawców,
- miesięczne wynagrodzenie brutto na Słowacji i w jej regionach,
- wolne miejsca pracy¹³⁸.

Elementem doradztwa zawodowego na Słowacji jest także stowarzyszenie Slovak Academic Association for International Cooperation. Stowarzyszenie działa jako centrum informacji i promocji, dystrybucji informacji dla uniwersytetów i innych instytucji; informacje dotyczą możliwości uczestnictwa w działaniach edukacyjnych i badawczych w ramach międzynarodowych programów.

AAIC została założona w 1992 r., a głównym celem stowarzyszenia jest:

- budowa systemu informacji o zrealizowanych programach i innych działań o zasięgu międzynarodowym;
- dostarczenie informacji, konsultacji i usług doradczych dotyczących międzynarodowych programów edukacyjnych;
- organizowanie krajowych i międzynarodowych seminariów i konferencji;
- publikowanie materiałów informacyjnych i promocja edukacji słowackiej za granicą.

Słowacja w ostatnich latach podejmuje także współpracę z naszym krajem w ramach partnerstwa transgranicznego EURES T Beskydy, funkcjonującego na pograniczu Polski, Czech i Słowacji. W ramach współpracy odbywają się Międzynarodowe Targi Informacji, Wykształcenia i Zatrudnienia. Celem targów jest dostarczenie osobom poszukującym pracy, absolwentom, studentom i uczniom informacji nt. wolnych miejsc pracy i możliwości rozwoju kariery w regionie i w krajach Unii Europejskiej.

138 Strona internetowa <http://www.istp.sk/doc.php>, dostęp online 17.08.2012.

5.3 Węgry

Węgierski system edukacji przeszedł w ostatnich latach szereg reform związanych zarówno z funkcjonowaniem dziesięcioletnich szkół podstawowych, które zostały zlikwidowane, jak i zarządzaniem centralnym oświatą, które przejęło Ministerstwo Zasobów Ludzkich.

Liczba osób w wieku 0–29 lat wynosiła w 2011 r. 3 726 844 (w wieku 0–14 lat: 1 575 057, w wieku 15–29 lat: 2 151 787), co stanowi 37% ludności. Obowiązek szkolny trwa do ukończenia przez ucznia 18. roku życia. W roku szkolnym 2009/2010 775 000 uczniów było objętych kształceniem w szkołach podstawowych i kształceniem na poziomie szkoły średniej I stopnia, a 513 000 kształceniem na poziomie szkoły średniej II stopnia. Na Węgrzech ostatni rok edukacji przedszkolnej jest obowiązkowy. Do przedszkola uczęszcza 328 000 dzieci: 91 000 5-letnich i 69 000 6-letnich. 83,5% dzieci uczęszcza do przedszkola między 3. a 6. rokiem życia¹³⁹.

Pierwsze cztery lata nauki to szkoła podstawowa (általános iskola), a kolejne cztery – szkoła średnia ogólnokształcąca poziomu niższego, określana jako gimnazjum. Po ukończeniu ośmioletniej szkoły podstawowej następuje okres szkoły średniej (szakközépiskola), który trwa cztery lata. Młodzież może się w niej uczyć całe cztery lata według programu ogólnokształcącego, ale może też po pierwszych dwóch latach nauki wybrać profil zawodowy (szakközépiskola). Oprócz tego istnieją dwuletnie szkoły zawodowe (szakiskola), które jednak mają zanikać, ponieważ zakłada się, że wszyscy młodzi ludzie będą kończyć pełne szkoły średnie. Po zakończeniu nauki w szkole średniej uczeń zdaje egzamin końcowy (érettségi vizsaga) – odpowiednik naszej matury. Jeżeli uczy się w klasie o profilu zawodowym, dodatkowo zdaje egzamin ze swojej zawodowej specjalności. Może też bez przystępowania do egzaminu końcowego zdać tylko egzamin zawodowy, ale w takim przypadku nie będzie mógł kontynuować nauki na wyższej uczelni.

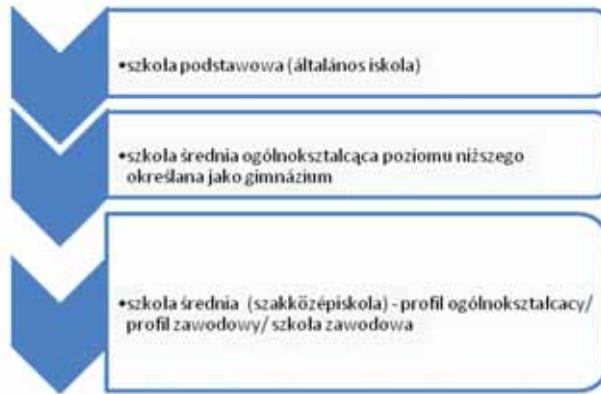
Przedstawiona powyżej droga edukacyjna nie jest jedyną, którą może podążać węgierski uczeń. W systemie szkolnictwa tego kraju istnieją jeszcze inne możliwości.

Poziom gimnazjalny obejmuje drugą część programu ośmioletniej szkoły powszechnej i po nim dzieci przechodzą do szkoły średniej, ale istnieją też ośmioletnie gimnazja, w których młodzież może się uczyć aż do matury, nie zmieniając szkoły. Niezależnie od wyboru drogi kształcenia pełna edukacja zwieńczona egzaminem końcowym dającym prawo ubiegania się o indeks trwa dwanaście lat¹⁴⁰. Po zakończeniu tego poziomu edukacji młodzież z Węgier może kontynuować swoją edukację w szkolnictwie wyższym. Poniższy schemat przybliży funkcjonowanie systemu edukacji na Węgrzech.

139 Dane dostępne na stronie: http://www.eurydice.org/pl/sites/eurydice.org/pl/files/wegry_0.pdf, dostęp online 12.08.2012; szersze dane statystyczne dotyczące ludności Węgier na stronie <http://www.ksh.hu>.

140 Strona internetowa: <http://www.carpathianhouse.org/main/strona39.html>, dostęp online 27.08.2012.

SCHEMAT SYSTEMU EDUKACJI



Szkolnictwo wyższe na Węgrzech obejmuje publiczne i prywatne/wyznaniowe uniwersytety (egyetemek) oraz kolegia (főiskolák), które są akredytowane i formalnie uznawane przez państwo. Kolegia specjalizują się w prowadzeniu studiów w określonej dziedzinie. W innym ujęciu uczelnie dzielą się na uczelnie nieakademiczne (főiskola), uczelnie akademickie (egyetem) i uczelnie prowadzące krótsze studia zawodowe. We wszystkich uczelniach warunkiem ubiegania się o przyjęcie na studia jest posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej (érettségi bizonyítvány). Na niektórych kierunkach studiów obowiązują ostrzejsze kryteria selekcji. Dodatkowym kryterium jest na przykład posiadanie świadectwa znajomości języka obcego, specjalizacji, określonych kwalifikacji itp.

Dyplomy mają podwójną funkcję i obejmują kwalifikacje akademickie i zawodowe. Absolwenci (3- lub 4-letnich) studiów zawodowych w főiskola otrzymują főiskolai diploma. Studenci, którzy ukończyli studia trwające od 4 do 6 lat na uniwersytecie lub w innej uczelni akademickiej, otrzymują egyetemi diploma. Studenci, którzy po 2-letnich wyższych studiach zawodowych zdali egzamin zawodowy (felsőfokú szakvizsga), uzyskują wyższe kwalifikacje zawodowe (felsőfokú szakképesítés).

Podobnie jak inne kraje europejskie Węgry chcą zarówno zlikwidować bezrobocie w swoim kraju, jak i zapewnić swoim obywatelom dostęp do edukacji przez całe życie, która znacznie zwiększa możliwości zatrudnienia. Stąd też poradnictwo zawodowe zajmuje istotne miejsce zarówno w systemie edukacji, jak i polityki społecznej. Obowiązek zapewnienia obywatelom dostępu do poradnictwa zawodowego w kształceniu regulują następujące ustawy:

1. Ustawa o edukacji publicznej nr 79/1993, w której czytamy o pomocy w formie doradztwa i opieki w zakresie przyszłego wyboru zawodu czy też kierunku studiów (§ 34),
2. Ustawa o kształceniu zawodowym nr 76/1993 – określa prawo każdego ucznia do korzystania z poradnictwa zawodowego (§ 29),
3. Ustawa o szkolnictwie wyższym nr 139/2005 – określa zadania poradnictwa zawodowego wobec studentów,
4. Ustawa o edukacji dorosłych nr 110/2001, w której poradnictwo zawodowe jest określone jako jedno z narzędzi służących do pomocy we wkroczeniu w świat pracy i osiągnięciu satysfakcji¹⁴¹.

141 Strona internetowa: <http://www.okm.gov.hu/index.php>, dostęp online 26.08.2012.

Poradnictwo zawodowe zostało ujęte w podstawie programowej na wszystkich etapach kształcenia. Przyjmuje ono następujące formy:

- **Ścieżka międzyprzedmiotowa** nauka o życiu codziennym i umiejętnościach praktycznych – program wprowadzony na etapie szkoły podstawowej, którego najważniejszym zadaniem jest zapoznanie uczniów z głównymi obszarami zawodowymi. Nauczyciele realizujący program (wszyscy w ramach swoich przedmiotów) skupiają się przede wszystkim na samopoznaniu uczniów, ich zdolności poprzez przekazywanie wiedzy na temat zawodów.
- **Przedmiot poradnictwo zawodowe** – przeznaczony dla uczniów w wieku 13–14 lat. Jego najważniejszym celem jest pomoc uczniom w zaplanowaniu ścieżki edukacyjnej, głównie poprzez wyznaczenie celów zawodowych.
- **Kursy z zakresu zawodoznawstwa** – uczestniczą w nich uczniowie szkół średnich II stopnia. W ramach tego rodzaju kursów uczniowie zapoznają się z opisami zadań i działań w określonych pracach, jak również możliwościami zatrudnienia, drogami uzyskania kwalifikacji do wykonywania określonego zawodu.
- **Programy z orientacji zawodowej** – obejmują młodzież z zawodowych szkół średnich. Są wprowadzane przed podjęciem przez młodzież praktyk zawodowych w celu zapewnienia im optymalnej wiedzy z zakresu planowania ścieżki kariery. Należy zaznaczyć, iż programy z orientacji zawodowej, ich zakres mogą mieć charakter sformalizowany lub też nie, co w dużej mierze jest uzależnione od decyzji szkoły.
- **Przedmiot wiedza o przedsiębiorczości** – obejmuje każdy poziom kształcenia. Jego program opiera się na kształtowaniu u uczniów postawy przedsiębiorczej, otwartej oraz zdobycia podstawowej wiedzy o mechanizmach rynkowych.

Placówki edukacyjne starają się zatem zapewnić na każdym etapie kształcenia jak najszerszy dostęp uczniów do wiedzy z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Kolejną podejmowaną inicjatywą są kontakty z pracodawcami oraz wizyty w przedsiębiorstwach. Niestety są to kontakty sporadyczne, które rzadko prowadzą do dłuższej współpracy. Tylko szkoły zawodowe na tym polu odnoszą większe sukcesy. Im znacznie łatwiej utrzymywać kontakty ze światem pracy.

Dobrym przykładem szkoły, która dzięki współpracy z innymi podmiotami dała swoim uczniom możliwość zdobycia nowych kwalifikacji, jest szkoła Vasi Bau Fa- és építőipari Szakképző Iskola mieszcząca się w Szombathely. Dzięki kontaktom z Wyższą Szkołą Edukacji i Kształcenia oraz Fundacją Alpine uczniowie realizują czteroletni program kształcenia ogólnego w dwa lata i zdobywają kwalifikacje. Program kładzie nacisk na naukę specjalistycznych zawodów, z uwzględnieniem zróżnicowanych bodźców w poszczególnych metodach nauczania¹⁴². Warto również wspomnieć, iż węgierskie szkoły biorą udział w projekcie Comenius, którego celem jest:

- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym partnerstwa pomiędzy szkołami z różnych państw członkowskich, tak aby objąć wspólnymi działaniami oświatowymi w okresie trwania programu przynajmniej 3 miliony uczniów;
- zachęcanie do nauki nowożytnych języków obcych;
- wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
- wzmacnianie jakości i wymiaru europejskiego kształcenia nauczycieli;
- wspieranie poprawy metod dydaktycznych i zarządzania;

142 Więcej informacji o szkole i jej działaniach na stronie: <http://www.vasibau-szhely.sulinet.hu/>.

- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym mobilności, w której uczestniczą uczniowie i kadra nauczycielska z różnych państw członkowskich¹⁴³.

Węgry zaangażowały się również w partnerski projekt Regio, którego celem jest wzmocnienie europejskiego wymiaru w edukacji poprzez promowanie współpracy między lokalnymi i regionalnymi władzami oświatowymi w Europie. Młodzież z Węgier bierze udział także w szkoleniach w ramach projektu *Młodzież w działaniu* – Droga życia zawodowego, których celem jest wymiana doświadczeń z zakresu poszukiwania pracy, bezrobocia, a przede wszystkim trening kompetencji w tym zakresie.

Szkoły oraz uczelnie wyższe zapewniają swoim uczniom również doradztwo indywidualne. W większości nie ma niestety doradców zawodowych. Funkcję tę pełnią wychowawcy klas lub inni nauczyciele. Do ich obowiązków należy przeprowadzenie jednej godziny tygodniowo doradztwa indywidualnego dla jednostki, która ma problemy związane z planowaniem swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Osoby odpowiedzialne za doradztwo zawodowe skupiają się przede wszystkim na takich zagadnieniach, jak:

- indywidualne talenty i umiejętności w oparciu o samorozumienia rozwoju,
- najważniejsze obszary, treści zawodów i ich wymagania,
- możliwości ucznia i rzeczywistość,
- zrozumieć świat pracy,
- uczenie się przez całe życie (LLL) i elastyczne zmiany kariery w świadomości uczniów.

Powyższe obszary są przez szkoły realizowane na bardzo różne sposoby – od udziału uczniów w dodatkowych zajęciach po indywidualne wywiady. Jeśli nauczyciel lub wychowawca chce, aby uczeń skorzystał z fachowej porady doradcy, może go zabrać do jednego z Centrów Edukacji. Większość jednak nauczycieli ciągle doksztalca się w dziedzinie doradztwa zawodowego i potrafi stosować pomoce multimedialne w tym zakresie. Często także odbywają się dyskusje grupowe oraz z rodzicami na temat realnych wyborów dzieci. Należy zaznaczyć, iż szkoły na Węgrzech realizują zadania z zakresu poradnictwa zawodowego w ramach obowiązku narzuconego przez ustawę, ale forma tego wsparcia nie jest ściśle określona.

Szkoły zawodowe (skorzystało 70 placówek) posiadają program rozwoju zawodowego (Szakiskolai Fejlesztési Program), którego głównym celem jest podniesienie świadomości uczniów z zakresu dokonywanych przez nich wyborów edukacyjno-zawodowych. Program ten został powołany w celu modernizacji kształcenia zawodowego. Opierał się na realizacji czterech komponentów:

1. komponent „A” – świadomość społeczna i przygotowania do zawodu,
2. komponent „B” – profesjonalna teoria,
3. komponent „C” – reintegracja osób w niekorzystnej sytuacji,
4. komponent „D” – samodoskonalenie, samoocena¹⁴⁴.

Młodzież mogła korzystać z zajęć umożliwiających zwiększenie kompetencji w zakresie poruszania się po rynku pracy, wziąć udział w szkoleniach językowych czy też IT. W programie

143 Strona internetowa: <http://www.comenius.org.pl/menu-glowne/o-programie>, dostęp online 21.08.2012.

144 Wszystkie informacje o programie oraz lista szkół uczestniczących dostępna na stronie: http://szakma.nive.hu/szfp/szfp2_program/index_new.php.

uwzględniono także nauczycieli, którzy przeszli szereg szkoleń z zakresu kształcenia opartego na działaniu. Uczniowie zwiększyli swoje szanse na rynku pracy.

Oprócz wsparcia ze strony szkoły uczniowie mogą korzystać z usług doradcy zawodowego w okręgowych instytucjach edukacyjnych oraz profesjonalnych służbach pedagogicznych. Działalność tych placówek można porównać do polskich poradni pedagogiczno-psychologicznych.

Megyei pedagógiai intézet to instytucje dostępne w większości miast i rejonów Węgier. W zakresie poradnictwa zawodowego prowadzą:

- badania cech charakteru,
- badania zainteresowań,
- badania wartości,
- badania wyobrażeń o pracy, a w konsekwencji dopasowania oczekiwań jednostki do rzeczywistości.

Udzielają również ustnych informacji dla uczniów i rodziców, które obejmują wybór szkoły, odpowiednich grup zawodowych, przeglądanie informacji, dyskusji na temat ewentualnej dalszych działań. Analizując działania tych instytucji, należy zwrócić szczególną uwagę na proces zarządzania talentami, który przebiega niemalże w każdej placówce. Działanie to jest prowadzone głównie poprzez ogłaszanie konkursów dla uczniów; obecnie jest to niezwykle ważny obszar w całej Europie.

Pedagógiai szakszolgálatok to placówki zajmujące się uczniami mającymi problemy w określonym obszarze. Ich główne zadania to:

1. Usługi edukacyjne i zawodowe
 - a. ewaluacja, która służy do pomiaru i oceny instytucji,
 - b. informacje edukacyjne (programy nauczania, podręczniki, pomoce naukowe, etc.) gromadzenie, przechowywanie, przetwarzanie i wykorzystywanie, dostarczanie informacji,
 - c. zarządzanie, opracowanie programów nauczania, doradztwo budowlane, ekonomiczne, prawne dla szkół,
 - d. szkolenia dla nauczycieli,
 - e. konkury talentów, koordynacja,
 - f. edukacja przedszkolna etnicznych mniejszości, krajowa organizacja profesjonalnych usług.
2. Pedagogiczne i psychologiczne sesje rozwoju i terapii¹⁴⁵.

Na uczelniach wyższych działają, podobnie jak w naszym kraju, Biura Karier. Pomagają one studentom w znalezieniu odpowiednich staży, pracy. Studenci mogą korzystać z usług doradcy zawodowego w celu przygotowania się do rozmów kwalifikacyjnych czy też stworzenia indywidualnych planów kariery. Biura stale monitorują kariery zawodowe swoich studentów i absolwentów, co pozwala na wymianę doświadczeń.

Uzupełnieniem działań z zakresu poradnictwa zawodowego są organizowane na poziomie centralnym i regionalnym Targi Pracy i Edukacji, Targi Kariery. Przybierają one formę podobną jak w naszym kraju i służą zbliżeniu świata edukacji do świata pracy. Ciekawą inicjatywą jest obecność doradców zawodowych podczas tego rodzaju imprez. Udział w bezpłatnych konsultacjach dla zainteresowanych osób. Każdego roku wiele razy można uczestniczyć w targach pracy, takich jak HVG, organizowanych przez uczelnie wyższe oraz Expo Kariery.

145 Strona internetowa: http://www.beszed.hu/a_pedagogiai_szakszolgálatok, dostęp online 29.08.2012.

Jedną z inicjatyw są odbywające się od kilku lat wirtualne targi pracy „Immochan”, które są dostępne dla wszystkich zainteresowanych poprzez stronę internetową. Dzięki czatowi uczestnicy mogą uzyskać pomoc w zakresie:

- CV przyszłości,
- poszukiwania pracy,
- *job interview* i przygotowania do niego,
- wolontariatu za granicą (EVS).

Dostępne są także oferty pracy, można porozmawiać z pracodawcami czy też zwiedzić wirtualne stanowiska poszczególnych wystawców. Impreza ta cieszy się na Węgrzech dużym powodzeniem¹⁴⁶.

Imprezami towarzyszącymi takim działaniom są warsztaty dla uczniów szkół, w ramach których mogą podnieść swoje umiejętności z zakresu planowania kariery zawodowej.

Szkoły i uczelnie wyższe w ramach działań z zakresu poradnictwa zawodowego są wspierane przez sieć Centrów Edukacyjnych, które działają w całym kraju. Zajmują się one młodzieżą do 18. roku życia. Podejmują inicjatywy lokalne, takie jak partnerstwo w organizacji targów pracy czy też pomoc doradców zawodowych dla szkół.

Warto wspomnieć o istotnej dla młodzieży sieci FIT – Foglalkozási Információs Tanácsadó. Są to centra informacji, z których można korzystać zarówno przez Internet, jak i udać się do placówek, które mieszczą się w każdym regionie Węgier. FIT zajmuje się przede wszystkim gromadzeniem informacji dotyczących rynku pracy, szkoleń, wymagań zawodowych, ciekawych pozycji książkowych z zakresu poradnictwa zawodowego. To również sieć instytucji, które wyposażone w specjalistyczne oprogramowanie mogą ułatwić zaplanowanie kariery edukacyjno-zawodowej. Każdy uczeń, który zgłosi się do jednej z takich placówek, może wypełnić kwestionariusze, skorzystać z testów, a przede wszystkim porozmawiać z doradcą zawodowym.

Korzystając ze strony internetowej, można natomiast obejrzeć filmy o zawodach, a także wyznaczyć ścieżki prowadzące do osiągnięcia odpowiednich kwalifikacji. Strona jest także wyposażona w kreator CV, forum dyskusyjne, gry zawodoznawcze, foldery, warsztaty z zakresu doradztwa zawodowego¹⁴⁷. Należy zaznaczyć, iż dostępne materiały są na bieżąco aktualizowane oraz mają bardzo wysoką jakość, szczególnie filmy o zawodach. Gromadzone informacje są szczególnie istotne dla młodzieży, która poszukuje odpowiedniej dla siebie szkoły, uczelni, pierwszej pracy lub też po prostu chce poszerzyć swoją wiedzę o świecie zawodów.

Podobna do FIT rolę odgrywa Krajowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (Nemzeti Pályainformációs Központ). Instytucja ta zaczęła funkcjonować w 2000 r. Jej głównym zadaniem jest udzielanie informacji z zakresu rynku pracy, systemu edukacji, możliwości zatrudnienia, a w szczególności:

I. Zbieranie i rozpowszechnianie informacji w państwach członkowskich o możliwości kształcenia i szkolenia:

W bibliotekach NPK można znaleźć szczegółowe informacje o prawie każdym kraju europejskim na tematy takie, jak:

- edukacja,
- świat pracy,

146 Szerzej o Wirtualnych Targach Pracy: <http://www.csoportteka.hu/component/content/article/210.html>.

147 Pełna oferta FIT http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=allaskeresoknek_tanacsadas&switch-content=ak_fit&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full.

- zabezpieczenie społeczne,
- usługi doradcze,
- krajowe i międzynarodowe bazy danych z zakresu poradnictwa;
- informacje o węgierskim systemie edukacji, szkoleń i warunków studiowania na Węgrzech.

II. Informacje o warunkach mobilności, wzajemne uznawanie kwalifikacji wybranych krajów:

- organizowane wymiany dla uczniów i nauczycieli, stypendia, studia za granicą i pobyt za granicą.

III. Współpraca z innymi krajowymi centrami informacji zawodowej w celu skutecznego i terminowego dostarczania informacji.

IV. Gromadzenie informacji o wydarzeniach związanych z poradnictwem zawodowym w kraju i w Europie¹⁴⁸.

Uzupełnieniem działań instytucji jest europejski program ReferNet. Jego koordynatorem na Węgrzech jest Oktatásfejlesztési Observatóri¹⁴⁹. Sieć Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) powstała w celu tworzenia w państwach członkowskich UE bazy danych z zakresu kształcenia zawodowego oraz wymiany i porównywania informacji.

Instytucja koordynuje także takie projekty, jak:

1. PSIVET – tworzenie możliwości kształcenia zawodowego / promocja integracji społecznej poprzez VET,
2. FET IQ – system kwalifikacji dla edukatorów dorosłych,
3. Europejski Workplace Tutor – EWT,
4. VET – określanie ram kompetencyjnych dla zawodów.

Poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych jest realizowane głównie przez Centra Pracy. Na Węgrzech tych instytucji jest ponad 170, a ich główne zadania to:

- rejestracja osób poszukujących pracy
- pomoc w poszukiwaniu pracy, informacja o warunkach pracy: wypłaty, wypowiedzenia, pośrednictwo pracy,
- indywidualne dotacje na zatrudnienie.

Analizując stan oraz dobre praktyki z zakresu poradnictwa zawodowego na Węgrzech, warto zwrócić uwagę na działanie portali internetowych. Najpopularniejszym z nich jest portal ePalya. Obejmuje on pięć obszarów:

1. Poradnictwo – kurs

To forma doradztwa w planowaniu kariery, wyznaczania celów zawodowych, wsparcie ich realizacji. Użytkownik może za pomocą np. kamery internetowej wziąć udział w warsztatach z zakresu świadomego planowania kariery zawodowej.

148 Więcej o działalności instytucji na stronie: <http://www.npk.hu/public/palyak/eu/oszton/index.php>, dostęp online 21.08.2012.

149 Opis instytucji dostępny na stronie: <http://www.observatory.org.hu/>.

2. Doradztwo w poszukiwaniu pracy

To forma doradzania przy poszukiwaniu pracy: etapy projektowania skutecznych technik poszukiwania pracy (pisanie CV, marketing na rynku pracy, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej itp.). Wsparcie w poszukiwaniu pracy przybiera następujące formy:

- indywidualne doradztwo w poszukiwaniu pracy,
- grupowe sesje szkoleniowe,
- szkolenia w poszukiwaniu pracy (3–5 dni),
- uczestnictwo w klubie pracy (3 tygodnie).

3. Ocena pracy

To forma poradnictwa dla zrozumienia trendów na rynku pracy, zatrudnienia i awansów (czynniki ograniczające, bariery zatrudnienia) oraz określenie niezbędnych narzędzi wsparcia, pomocy dostępu do zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy.

4. Poradnictwo psychologiczne

To forma doradztwa w zakresie czynników utrudniających zatrudnienie i awans zawodowy – problemy psychologiczne, problemy osobiste. Psycholog pomaga lepiej zrozumieć własną osobowość oraz uczy umiejętności wyjaśnienia przyczyn niepowodzeń, braku motywacji do pracy.

5. Poradnictwo rehabilitacyjne

6. Składają się na nie porady dla osób z uszczerbkami na zdrowiu, w tym dotyczące zmiany zdolności do pracy zawodowej, wsparcie społeczne, dostęp do usług pomagających wrócić na ścieżkę zawodową¹⁵⁰.

Obecnie portal stał się częścią Narodowego Portalu Poradnictwa Zawodowego¹⁵¹, za pośrednictwem którego można skorzystać z darmowego dostępu do licznych testów i kwestionariuszy, są to m.in.:

- kwestionariusz zdolności, umiejętności,
- kwestionariusz oceny pracy,
- typy pracy,
- integracja i mobilność,
- tożsamość zawodowa.

Węgry uczestniczą również w interesujących projektach międzynarodowych z zakresu kształcenia ustawicznego. Poradnictwo zawodowe jest tam w ciągłej reformie i władze dążą do zbudowania spójnego systemu, który obejmie wszystkich mieszkańców kraju.

150 Strona internetowa: <http://www.epalya.hu/>, dostęp online 27.08.2012.

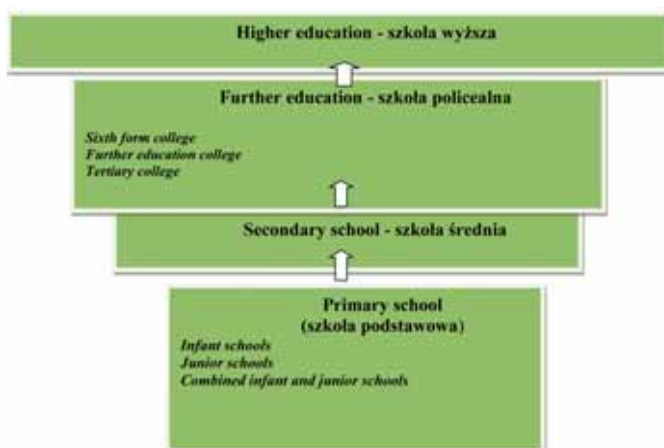
151 Strona internetowa: <http://eletpalya.munka.hu>, dostęp online 27.08.2012.

5.4 Anglia

W Anglii, będącej częścią Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, obowiązek kształcenia obejmuje dzieci w wieku od 5 do 16 lat. Za organizację edukacji dzieci odpowiadają Ministerstwo ds. Dzieci, Szkolnictwa i Rodziny (DCSF) oraz Ministerstwo ds. Biznesu, Innowacji i Umiejętności (BIS).

System edukacji obowiązkowej można przedstawić za pomocą poniższego schematu.

SYSTEM EDUKACJI W ANGLII



Etapy kształcenia obowiązkowego są dwa – szkoła podstawowa: 5–11 lat i szkoła średnia: 12–16 lat.

W styczniu 2010 r. około 8,1 mln uczniów uczęszczało do wszystkich szkół w Anglii, podobnie w roku 2009. W szkołach było 4,1 mln uczniów, odnotowano niewielki wzrost od 2009 r. i pierwszy od kilku lat. W finansowanych przez państwo szkołach było 3,3 mln uczniów i odnotowano nieznacznego spadek od 2009 r. W niezależnych szkołach uczyło się 576 900 młodych ludzi, co oznacza niewielki spadek od 2009 r.¹⁵²

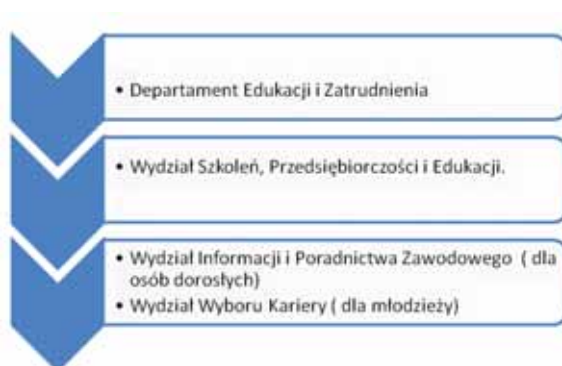
152 Strona internetowa: <http://www.education.gov.uk/rsgateway/sc-schoolpupil.shtml>, dostęp online 8.08.2012.

Uczniowie angielscy w większości (65%) kontynuują swoją edukację po zakończeniu kształcenia obowiązkowego.

Według badań przeprowadzonych przez Radę Szkół Podyplomowych najbardziej popularnymi kierunkami studiów wybieranymi w Anglii są: edukacja, biznes, nauki społeczne, nauki medyczne oraz nauki fizyczne: inżynieria, informatyka¹⁵³.

W Anglii Ministerstwo Edukacji oraz Ministerstwo Pracy zostały połączone w Departament Edukacji i Zatrudnienia, którego częścią jest Wydział Szkoleń, Przedsiębiorczości i Edukacji. W ramach tego departamentu placówkami odpowiedzialnymi za rozwój poradnictwa zawodowego są Wydział Informacji i Poradnictwa Zawodowego oraz Wydział Wyboru Kariery zajmujący się doradztwem edukacyjnym dla młodzieży. Należy zaznaczyć, iż system wsparcia dla młodzieży w zakresie doradztwa zawodowego przeszedł w ostatnich latach (szczególnie w roku 2008, kiedy zlikwidowano Connexions Partnerships na rzecz porozumień z Children's Trust) reformy.

SYSTEM PORADNICTWA ZAWODOWEGO W ANGLII



Angielskie szkoły (w ramach nieustawowych struktur państwowych) zobowiązane są do umieszczania w programach nauczania klas VII–IX zagadnień związanych z poradnictwem i pracą. Mają jednak w tym zakresie znaczną autonomię i każda placówka realizuje swój program. Należy zaznaczyć, iż szkoły nie muszą zatrudniać doradców kariery; jest to uzależnione od dyirekcji placówki, która może do tego zadania wyznaczyć nauczyciela. Przechodzi on jednak specjalistyczne kursy (studia podyplomowe) w tej dziedzinie. Program poradnictwa zawodowego zakłada dwa rodzaje zajęć:

1. Edukacja osobista, społeczna i zdrowotna (PSHE)

PSHE w szkole rozwija wiedzę i umiejętności młodych ludzi potrzebne do zarządzania ich życiem – teraz i w przyszłości. Programy kształcenia w ramach PSHE są bardzo elastyczne, dostosowane do możliwości uczniów i środowisk. Stanowią one bodziec do podjęcia tematów dotyczących życia i aktualnych problemów, co dla uczniów jest niezwykle cenne. Edukacja w ramach PSHE przyczynia się do rozwoju osobistego, pomagając dzieciom i młodzieży budować ich tożsamość, pewność siebie i poczucie własnej wartości, dokonywać wyborów kariery i zrozumieć, co wpływa na ich decyzje, w tym także finansowe. Pozwala im to uznać,

153 Strona internetowa: <http://www.gradschools.com/article-detail/popular-fields-of-study-181>, dostęp online 8.08.2012.

zaakceptować i kształtować swoją tożsamość, aby zrozumieć i przyjąć różnice i zmiany¹⁵⁴. PSHE prowadzi także szkolenia dla nauczycieli dotyczące programów przygotowanych przez siebie, w ramach tej instytucji działa również stowarzyszenie, które udziela konsultacji i porad w tym zakresie.

2. Edukacja obywatelska

W ramach działań PSHE realizowany jest program, bardzo zbliżony do polskiego przedmiotu wiedza o społeczeństwie, z uwzględnieniem zagadnień z zakresu przedsiębiorczości.

Zajęcia mają formę modułów, zintegrowanych kursów lub programów indywidualnych. Szkoły dają także możliwość uczestnictwa w zajęciach z przedsiębiorczości.

Od 2008 r. w ramach działań z zakresu poradnictwa zawodowego szkoły są wspierane przez władze samorządowe pracujące na podstawie porozumień z Children's Trust. To placówki istniejące i oparte na lokalnych partnerstwach, które skupiają takie podmioty, jak pracodawcy, stowarzyszenia, szkoły, osoby prywatne. Zostały powołane w celu świadczenia usług na rzecz młodych ludzi i ich rodzin, szczególną uwagę poświęcając dzieciom niepełnosprawnym. Obecnie udzielają także wsparcia z zakresu doradztwa karier. Pracują tam zarówno psychologowie, jak i doradcy karier, którzy współpracują ze szkołami.

To nie jedyne działania podejmowane na rzecz wprowadzania uczniów w świat pracy. Jednym z najciekawszych przedsięwzięć jest projekt Building on the Best¹⁵⁵ zorganizowany i nadzorowany przez Departament Dzieci, Szkół i Rodzin. Jego główną ideą był plan wdrożenia nauczania związanego z pracą młodzieży w wieku 14–19 lat. W wyniku działań podjętych w tym projekcie młodzież uczestniczyła w wielu przedsięwzięciach, były to m.in.:

- praca w przedsiębiorstwach (550 000 staży),
- studium przypadków,
- warsztaty,
- mentoring,
- dzień przemysłu.

Zarówno uczniowie, jak i zaangażowani w działania pracodawcy byli niezwykle zadowoleni z udziału w projekcie. Młodzież miała możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych, a pracodawcy podjęli szereg działań komercyjnych.

Rozpatrując działania w zakresie doradztwa zawodowego podejmowane na rzecz młodzieży uczącej się, należy nawiązać do rządowej strategii Jakość, wybór i aspiracje (IAG)¹⁵⁶, którą wdrożono pod koniec 2009 r.

Strategia miała na celu przede wszystkim podniesienie aspiracji młodych ludzi z nieuprzywilejowanych środowisk i zachęcenie ich do mobilności społecznej, głównie poprzez zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego.

Strategia obejmuje gwarancję dostępu dla młodzieży w szkole do:

- wsparcia i specjalistycznych porad w zakresie potrzeb edukacyjnych,
- wysokiej jakości programów kształcenia zawodowego, które pomagają młodym ludziom zaplanować i zarządzać własną karierą,

154 Strona internetowa: <http://www.pshe-association.org.uk/content.aspx?CategoryID=1053>, dostęp online 29.08.2012.

155 Strona internetowa: <http://archive.excellencegateway.org.uk/media/VLSP/Downloadables/secure/gja/publicsites/vl/16/dcsf%20building%20on%20the%20best%20wrl%20report.pdf>, dostęp online 29.08.2012.

156 Strona internetowa: <http://www.crac.org.uk/420/Young-people.html>, dostęp online 30.08.2012.

- bezstronnych informacji, porad i wskazówek na temat uczenia się i możliwości pracy, w tym praktyk zawodowych, uznawalności dyplomów,
- informacji, porad i wskazówek na temat korzyści wynikających z posiadania wyższego wykształcenia,
- programów staży, co daje młodym ludziom bezpośredni wgląd w świat pracy.

W ramach strategii młodzież mogła korzystać z takich form wsparcia, jak:

- wirtualni degustatorzy pracy, aby dać młodym ludziom rozeznanie w możliwościach rozwoju kariery,
- moderowane czaty,
- fora dyskusyjne,
- rozmowy *face to face* z doradcą przy użyciu kamery.

W Anglii należy zwrócić szczególną uwagę na działalność organizacji państwowych oraz prywatnych, które podejmują istotne inicjatywy na rzecz aktywizacji zawodowej jednostki.

Pierwszą organizacją jest Stowarzyszenie na rzecz Edukacji i Poradnictwa Zawodowego, Association for Careers Education and Guidance (ACEG)¹⁵⁷. Jego głównym celem jest zapewnienie szkołom i uczelniom wsparcia w zakresie wiedzy i inspiracji dla edukacji, poradnictwa zawodowego i kariery oraz promowanie doskonałości i innowacji w zakresie CEG¹⁵⁸ na rzecz wszystkich młodych ludzi. Poprzez czasopisma, biuletyny, konferencje i informacje dostępne na stronie internetowej osoby zainteresowane mają dostęp do:

- najnowszych trendów i badań nad skutecznością CEG,
- raportów na temat rozwoju polityki, w tym wymogów z tego zakresu,
- wytycznych programowych, zasobów szkół i przykładów dobrych praktyk,
- możliwości rozwoju zawodowego,
- zawodowej informacji o rynku pracy.

Instytucja prowadzi także projekty badawcze oraz uczestniczy w pracach na rzecz przyszłości usług poradniczych w Anglii. Stowarzyszenie stara się także wspierać szkoły, głównie od strony merytorycznej, w zakresie CEG. Powstały lokalne biura, które zajmują się sprawami danego regionu i prowadzą aktywną politykę w zakresie rozwiązywania pojawiających się problemów. Oferują pomoc w zakresie:

- badania i oceny projektów na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym,
- przeglądu i oceny CEG,
- tworzenia planów lekcji i działań na wszystkich etapach, dostarczania materiałów z zakresu CEG dla uczniów z trudnościami w nauce i niepełnosprawnych,
- pisanie i dostarczania programów i akredytowanych kursów dla CEG.

W Anglii dużą popularnością cieszą się serwisy konsultacyjne. Większość z nich jest skierowana do osób poszukujących pracy, ale niektóre prowadzą działania na rzecz uczniów. Jednym z nich jest Career Counselling Services¹⁵⁹. Dzięki dostępności do programów doradczych oraz pomocy coachów kariery każdy użytkownik może przejrzeć dostępne ścieżki kariery lub też rozwiązać problemy w zakresie planów edukacyjno-zawodowych. Konsultanci prowadzą zarówno indywidualne spotkania (za pomocą multimedialnych lub też mogą odbywać się spotkania w pla-

157 Strona internetowa Stowarzyszenia: <http://www.aceg.org.uk/about-aceg/>.

158 CEG to skrót od kształcenia i poradnictwa zawodowego.

159 Strona serwisu: <http://www.career-counselling-services.co.uk/who-we-are/index.php>.

cówce), a także szkółą kadre w zakresie wdrażania programów z zakresu orientacji zawodowej, w tym pracowników szkół.

Kolejną inicjatywą było powstanie Organizacji Career Development CRAC, która jest niezależną organizacją charytatywną wspomagającą rozwój kariery i aktywnego jej budowania na etapie kształcenia

Organizacja realizuje działania w zakresie:

- wspierania pracodawców w zrozumieniu edukacji narodowej i ich wkładu w powiązanie praktyki z programami nauczania,
- wspieranie rozwoju kariery dla poszczególnych sektorów, branż, grup edukacyjnych
- wspieranie tych, którzy pomagają ludziom w podejmowaniu decyzji zawodowych (w tym szkół, doradców kariery)¹⁶⁰.

Działania te organizacja realizuje poprzez współpracę w ramach partnerstwa ze szkołami, kolegiami, uniwersytetami, agencjami rządowymi, pracodawcami oraz innymi podmiotami związanymi z budowaniem kariery zawodowej. Jej zasługą jest przede wszystkim tworzenie innowacyjnych programów dla osób uczących się, ale także nauczycieli prowadzących doradztwo w szkołach.

Edukacyjne Centrum Doradcze ACE¹⁶¹ to serwis umożliwiający kontakty telefoniczne, mailowe oraz osobiste z doradcami zawodowymi, ale skupiające się na pomocy rodzicom, jako partnerom wspomagającym wybory dzieci. Główne zadania centrum to:

- wzmocnienie roli rodziców i opiekunów,
- zachęcanie pozytywne do zmiany w prawie i polityce edukacyjnej,
- promowanie dobrych praktyk w systemie edukacji.

W roku 2010/11 centrum przeprowadziło rozmowy z ponad 12 000 rodziców, a ponad 115 000 odwiedziło jego stronę internetową. Usługi dostępne są w bardzo szerokim zakresie. Edukacyjny projekt *Step-by-Step* realizowany przez opisywane centrum daje możliwość dostępu do wiedzy merytorycznej przez specjalnie wyszkolonych doradców lokalnych, którzy starają się pomóc szczególnie mniejszościom etnicznym, uchodźcom i rodzinom w trudnej sytuacji. Centrum rozwiązuje również problemy w zakresie dostępu do edukacji, a także doradztwa zawodowego dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Inicjatywą wartą zauważenia jest program z 2012 r. *Talent Match*¹⁶². Rozpoczęcie przedsięwzięcia jest po części odpowiedzią na problemy młodych ludzi ze znalezieniem zatrudnienia. Bezrobocie wśród młodzieży, zwłaszcza długotrwałe, jest jednym z największych problemów, przed którymi stoi zarówno Anglia, jak i pozostałe kraje Europy. 100 mln funtów przeznaczonych na realizację programu inwestycyjnego ma na celu zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży na obszarach Anglii najczęściej dotkniętych przez kryzys gospodarczy. 21 docelowych obszarów „hotspotów” w całej Anglii, gdzie 18–24-latkowie napotykają najwięcej barier w znalezieniu miejsca pracy lub szkoleń, tzn. w Kornwalii, Coventry i Warwickshire, Greater Manchester, Londynie i Sheffield, otrzymało środki, które umożliwiają bezrobotnym wzięcie udziału w szkoleniach czy też otrzymanie pracy.

160 Strona internetowa: <http://www.crac.org.uk/420/Young-people.html>, dostęp online 29.08.2012.

161 Strona internetowa: <http://www.ace-ed.org.uk/>, stan an dzień 30.08.2012.

162 Strona projektu: <http://www.cypnow.co.uk/cyp/news/1073686/gbp100m-talent-match-scheme-combat-youth-joblessness>.

Program jest partnerstwem organizacji charytatywnych, pracodawców, uczelni wyższych i to ich zadaniem jest wyszukiwanie młodych ludzi z talentami i odpowiednimi umiejętnościami oraz łączenia zainteresowanych stron w celu skojarzenia pracodawców poszukujących pracowników i młodzieży, która posiada kompetencje, aby daną pracę wykonywać.

Rozwijanie partnerstwa lokalnego to główny cel projektu, dzięki któremu młodzi ludzie mają możliwość skorzystania z fachowych porad doradców kariery, coachów, a przede wszystkim mogą uzyskać niezbędne wsparcie oraz motywację do poszukiwania swojej drogi zawodowej i korzyść ze szkoleń, staży, dalszej edukacji, a dzięki temu w przyszłości otworzyć własne przedsiębiorstwa. Celem partnerstwa lokalnego jest także intergracja środowiska lokalnego. .

Projekt (aktualnie realizowany) zakłada również zbieranie danych dotyczących zatrudnienia młodzieży, co w przyszłości ma ułatwić interwencje oraz zapobieganie bezrobociu.

Kompleksową ofertę wsparcia dla dzieci i młodzieży, a także dla rodziców i szkół oferuje program Kids2Work, prowadzony przez prywatną firmę w trybie online.

W ramach wsparcia młodzież otrzymuje początkowo 2-godzinną konsultację, która ma na celu poznanie klienta i stworzenie jego profilu osobowości (Profil Thomas)¹⁶³. W trakcie dalszej współpracy, w zależności od potrzeb, młodzi ludzie mogą uzyskać pomoc w zakresie:

- dokonywania właściwych wyborów,
- przygotowywania i składania oświadczeń osobistych,
- znalezienia stażu,
- poprawy swoich umiejętności podczas rozmowy kwalifikacyjnej,
- tworzenia CV,
- rad i wskazówek na temat ofert pracy,
- pomocy w poszukiwaniu pracy,
- wyboru optymalnej ścieżki edukacyjno-zawodowej¹⁶⁴.

Zainteresowana osoba może zostać objęta opieką specjalisty na okres trzech miesięcy lub roku i w tym czasie regularnie korzystać z jego pomocy i rozwiązywać bieżące problemy.

Serwis zachęca także szkoły i uczelnie wyższe do skorzystania z programów zarówno dla jednostki, jak i dla grup. Oferuje szereg zajęć z zakresu aktywizacji zawodowej dla klas szkolnych.

Anglia jest krajem, który stał się w ostatnich latach miejscem atrakcyjnym dla wielu obywateli, w tym również Polaków. Jest zatem zmuszona do prowadzenia także dla nich programów z zakresu aktywizacji zawodowej. Najpopularniejszym oraz obejmującym całą Wielką Brytanię jest projekt Londynek – doradztwo zawodowe online dla Polaków w Wielkiej Brytanii, prowadzony przez Biuro Karier PPA.

Na łamach portalu doradcy zawodowi dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem zdobytym zarówno w Polsce, jak i w Wielkiej Brytanii. Portal ten jest jednym z najbardziej popularnych, co oznacza, że eksperci z Biura Karier PPA mają możliwość dotarcia do bardzo dużej liczby osób potrzebujących pomocy w zakresie doradztwa zawodowego. Materiały dotyczą różnych aspektów

163 Należy zaznaczyć, iż w zarówno w Anglii, jak i całej wielkiej Brytanii funkcjonują bardzo ciekawe programy dla dzieci i młodzieży przybliżające im świat zawodów. Przygody w pracy – to program, dzięki któremu klikając na obrazek np. z dachem budynku w trakcie budowy, przechodzi się do obrazka ukazującego robotnika kładącego dach. Wchodząc do budynku, można prześledzić prace innych osób.

Umiejętności szukania pracy – kolejny brytyjski program multimedialny, prezentuje wideoklipy z wywiadami z młodymi ludźmi zaangażowanymi w poszukiwanie pracy. „Career View” wykorzystuje wideoklipy, by ukazać typowy dzień w pracy z możliwością „zadawania pytań” osobie, która pojawia się w wideoklipie.

164 Strona internetowa: http://www.kids2work.co.uk/schools_and_universities.htmferuje, dostęp online 29.08.2012.

planowania i rozwijania kariery w zawodowej w Wielkiej Brytanii, począwszy od procesu poszukiwania pracy do zagadnień dotyczących problematyki miejsca pracy; są one dostępne dzięki stronie internetowej. Można również uzyskać wsparcie i odpowiedzi na pytania drogą mailową.

Obszary objęte projektem to:

1. Poszukiwanie pracy

Tematyka związana z poszukiwaniem pracy jest wyczerpująco opisana w postaci kolejnych etapów tego procesu. Materiały składają się na pierwszy dział usystematyzowanej wiedzy z doradztwa zawodowego, stworzony przez doradców z PPA w partnerstwie z portalem Londynek.

2. W pracy

Wieloaspektowość problematyki miejsca pracy jest inspiracją do tego, aby tworzyć materiały, które pomogą Polakom zrozumieć specyfikę brytyjskiego środowiska pracy, dostarczą informacji, jak się w nim poruszać, oraz podpowiedzą, jak radzić sobie w trudnych sytuacjach¹⁶⁵.

Adult Learners' Week (Tydzień edukacji dla dorosłych) to kolejny projekt inspirujący tysiące ludzi każdego roku, aby odkryć, jak uczenie się może zmienić życie. W tym czasie odbywają się spotkania poświęcone tematyce rozwoju zawodowego. Akcja wspierana jest przez Careers Advice Service (serwis pomagający w znalezieniu pracy przez Polaków). Szczególnie interesującym elementem tego projektu jest oferta skierowana do obcokrajowców. W trakcie spotkań wszyscy zainteresowani mogą skorzystać ze wskazówek doradcy zawodowego oraz uzyskać informacje z zakresu:

- kursów doształcających,
- uznawalności kwalifikacji zawodowych,
- rynku pracy.

Inicjatywa ta ma na celu zachęcić dorosłych do nauki, podniesienia ich kwalifikacji zawodowych czy też zdobycia kwalifikacji odpowiadających standardom brytyjskim.

Jedną z najświeższych dobrych praktyk z zakresu doradztwa zawodowego jest uruchomienie w kwietniu 2012 r. Narodowego Biura Karier¹⁶⁶, którego głównym zadaniem jest możliwość korzystania z porad wysoko wykwalifikowanych doradców z interaktywnej strony internetowej w celu rozwoju potencjału jednostek.

Narodowe Biuro Karier oferuje niezależne, bezstronne informacje i porady na temat edukacji i pracy oraz dostęp do szerokiego zakresu informacji na temat kariery i rynku pracy.

Liczb i fakty dotyczące NBK:

- do miliona sesji telefonicznych z zakresu doradztwa i co najmniej 20 mln sesji online,
- informacje i porady dla około 370 000 młodych ludzi za pośrednictwem infolinii i strony internetowej,
- porady face-to-face dla około 700 000 dorosłych każdego roku w wielu miejscach w społecznościach lokalnych,
- korzystanie z popularnych narzędzi doradczych za pomocą strony internetowej,
- utworzenie dla każdego zainteresowanego konta Lifelong Learning, co daje jednostce jasne informacje i porady na temat umiejętności, rozwoju kariery i wsparcia finansowego w jednej, spersonalizowanej przestrzeni internetowej.

165 Szerzej o projekcie: <http://www.londynek.net>, dostęp online 27.08.2012.

166 Strona Biura: <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx>, dostęp online 27.08.2012.

Narodowe Biuro Karier wyznacza także standardy dla wysokiej jakości doradztwa zawodowego dla szkół poprzez promowanie dobrych praktyk oraz ciekawych programów proponowanych przez poszczególne szkoły.

Ciekawą inicjatywą jest również otwieranie dla każdego zainteresowanego kont edukacyjnych, których głównym zadaniem jest promowanie idei kształcenia przez całe życie.

Anglia bierze również czynny udział w większości projektów europejskich z zakresu doradztwa zawodowego. Oto wybrane¹⁶⁷:

I. Brama do orientacji – model dla regionalnych systemów poradnictwa zawodowego

Głównym celem projektu jest stworzenie modelu kompleksowego regionalnego systemu dla kształcenia ustawicznego i poradnictwa. Opiera się on na ścisłej współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, administracją publiczną, Konfederacją Biznesu i Przemysłu, Unią Pracy oraz innymi publicznymi i prywatnymi sektorami. W ramach projektu pięć krajów partnerskich opracowało regionalny system poradnictwa zawodowego, z nowym systemem podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania zarówno dla pracujących, jak i bezrobotnych. Więcej informacji o projekcie można znaleźć na stronie: www.gatewaytoguidance.com.

II. Poradnictwo kariery w dziedzinie kształcenia ustawicznego – korzystanie z nowego podejścia i narzędzi ICT – wirtualne narzędzie do indywidualnego doradztwa zawodowego. Z uwagi na potrzebę poprawy dostępu i informacji w dziedzinie kariery opracowano i przetestowano prototyp wirtualnego narzędzia poradnictwa zawodowego.

Narzędzie doradcy (VIRCOUNS) koncentruje się na indywidualnym doradztwie zawodowym i ma formę interaktywnego pakietu CD-ROM, który został opracowany i przetestowany wśród partnerów projektu. Pilotowane narzędzie pozwoliło na dalszy rozwój i doskonalenie z wykorzystaniem informacji zwrotnych uzyskanych od partnerów w fazie pilotażowej.

Więcej informacji o projekcie i jego rezultatach można znaleźć na stronie www.montesca.it.

III. Coach Competence – Dalsze szkolenia dla doradców zawodowych

Projekt ma na celu:

- poprawę wydajności pracowników poradnictwa zawodowego w ramach edukacji i systemu szkolenia poprzez naukę technik oceny kompetencji i metody coachingu,
- opracowanie i przetestowanie procesu szkolenia dla praktyków poradnictwa zawodowego,
- tłumaczenie, uregulowanie i uzyskanie międzynarodowego programu szkoleniowego dla doradców. Strona projektu: <http://www.competence-coach.eu>.

Obecnie w Anglii są wprowadzane nowe rozwiązania dotyczące udzielania pomocy uczniom w zakresie doradztwa zawodowego. Szkoły będą musiały współpracować z zewnętrznymi dostawcami i ekspertami w zakresie poradnictwa, kariery, aby zapewnić uczniom porady w zakresie doradztwa (będą zmuszone częściowo sfinansować te usługi), a przede wszystkim będą miały obowiązek zapewnienia dostępu do niezależnego i bezstronnego doradztwa zawodowego dla uczniów od września 2012 r. Według nowych przepisów szkoły mają do odegrania ważną rolę we wspieraniu swoich uczniów poprzez zapewnienie dostępu do bezstronnej i niezależnej informacji i wskazówek na temat różnych możliwości edukacyjnych i szkoleniowych. Nowe przepisy wprowadzają również obowiązki dla lokalnych władz w celu wsparcia doradztwa zawodowego poprzez włączenie lub pomoc w uczestnictwie młodzieży w edukacji lub szkoleniach¹⁶⁸.

167 Informacje o projektach pochodzą ze strony: <http://www.iu.dk/publikationer/2009/guidance-of-adults-in-the-eu/>, dostęp online 29.08.2012.

168 Szerzej na temat wytycznych Ministerstwa Edukacji w zakresie doradztwa zawodowego: <http://www.education.gov.uk/aboutdfe/statutory/g00205755/statutory-careers-guidance-for-young-people>, dostęp online 16.09.2012.

5.5 Podsumowanie

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie wymagają coraz szerszych usług doradczych, w tym również z zakresu poradnictwa zawodowego. Zmieniają się tendencje zarówno na gruncie światowym, jak i polskim. Poradnictwo zawodowe to wymóg czasu wynikający nie tylko z wejścia naszego kraju do struktur Unii Europejskiej, ale również z przemian gospodarczych i coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Powyżej zaprezentowane przykłady ciekawych inicjatyw i programów, które promują doradztwo zawodowe na Słowacji, Węgrzech i w Anglii, pokazują, jak dużo przedsięwzięć jest podejmowanych na rzecz rozwoju omawianego obszaru. Każdy z opisanych krajów, pomimo różnic kulturowych oraz gospodarczych, docenia znaczenie poradnictwa zawodowego na swoim obszarze i stara się promować usługi doradcze zarówno wśród młodzieży, jak i osób dorosłych.

Proponowane przez opisywane państwa rozwiązania są bardzo ciekawe i mogą stanowić przykład dla naszego kraju.

Zakończenie





Przed poradnictwem zawodowym rysują się nowe wyzwania, którym sprostać mogą tylko jednostki dobrze do tego przygotowane, kreatywne i innowacyjne. Takie musi być również poradnictwo zawodowe – nadążać za szybkimi zmianami, postępującymi procesami globalizacji i coraz bardziej wymagającymi klientami.

Nie da się ukryć, iż powiększył się znacznie obszar działalności doradcy zawodowego oraz samego doradztwa. Przekazywanie informacji niezbędnych do kreowania swojej drogi edukacyjno-zawodowej, stosowanie tradycyjnych technik, narzędzi i metod potrzebnych przy wyborze zawodu czy też kierunku kształcenia i szkolenia to nie jedyne zadania stawiane przed współczesnym doradcą. Osoby poszukujące pracy, młodzież wkraczająca po raz pierwszy na rynek pracy to nie jedyni klienci doradców. Coraz częściej doradztwo zawodowe i sam doradca pomaga klientom aktywnym zawodowo, którzy chcą się przekwalifikować, zmienić zupełnie zawód, spróbować czegoś zupełnie nowego. Rola współczesnego doradcy zawodowego polega przede wszystkim na byciu z klientem, wspieraniu go w dążeniu do uświetnienia swojego życia, udzielaniu mu wsparcia, ale także wskazówek, by zmiany zachodzące w jego życiu wychodziły mu na dobre.

Obecny system doradztwa edukacyjno-zawodowego funkcjonujący w naszym kraju musi zostać przystosowany do zmian zachodzących na gruncie europejskim oraz przenosić ciekawe rozwiązania europejskie na polski grunt.

Ciągłość w procesie doradczym to elementem niezbędnym, który musi zostać wpisany w polski system. Podejmowane wówczas przez jednostkę decyzje, wsparte profesjonalnym doradztwem będą zapewne trafniejsze, a w przyszłości wygenerują satysfakcjonujący rozwój zawodowy. Trzeba zaznaczyć, że proces oraz idea dalszego rozwoju tej formy działalności wzrastała szczególnie ze względu na coraz większe zapotrzebowanie społeczne.

Oczekiwania społeczeństwa wobec doradców nie są jednak adekwatne do funkcjonowania polskiego poradnictwa. Nie można ukryć licznych braków w zakresie usług świadczonych przez resort edukacji i resort pracy. Wyzwania, nowe cele wobec doradców zawodowych muszą iść w parze z podnoszeniem jakości poradnictwa. Oprócz informacji klienci potrzebują pewnego prowadzenia ich po ścieżkach edukacyjno-zawodowych. Współczesne poradnictwo to już nie tylko udzielanie informacji, krótkich porad. Otaczająca nas rzeczywistość jest coraz bardziej skomplikowana i wymaga zaplanowania oraz pomocy w doborze odpowiedniej drogi edukacyjno-zawodowej

To systematyczność i planowość procesu doradzania jest obecnie jedyną skuteczną metodą na włączenie w życie zawodowe każdej jednostki.



Bibliografia

- Analiza rozwiązań systemowych w obszarze poradnictwa psychologicznego i pedagogicznego w krajach Unii Europejskiej i w krajach EFTA/EOG, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa 2009.
- Andrzejewska J., Wierucka J., Razem w przedszkolu. Program wychowania przedszkolnego, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2009.
- Barnat B., Zadania wobec systemu doradztwa zawodowego na Podkarpaciu w aspekcie integracji z Unią Europejską, [w:] S. Solecki, A. Grzesik, Zawód - Praca - Kariera, Wyd. PWSZ w Rzeszowie, Przemysław 2005.
- Czarnecki K., Karaś S., Profesjologia w zarysie, Wyd. ITE, Radom 1996.
- Diagnoza działalności szkolnych ośrodków kariery, Centrum Metodyczne ECORYS i SDSZiZ RP, Warszawa 2008.
- Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie – stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych, Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045_pl.pdf.
- Duda W., Kukła D., Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy, Wyd. AJD, Częstochowa 2010.
- Eggert M., Doskonała kariera, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2004.
- Ertelt B.J., Nowe trendy w poradnictwie zawodowym, [w:] Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego, Wyd. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa nr 33/2005.
- Grabowski J., Kariera – tworzenie planów życiowych, [w:] Doradztwo karier, praca zbiorowa, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, Warmińsko-Mazurski ZDZ w Olsztynie, Warszawa 2005.
- Grela L., Rynek pracy i jego wyzwania a poradnictwo zawodowe, [w:] S. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego, Wyd. Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2006.
- Kargulowa A., O teorii i praktyce poradnictwa, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006.

- Kukla D., Perspektywy (nie tylko zawodowe) młodych w ponowoczesności, [w:] Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki, red. S. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Wyd. KG OHP, Warszawa 2006.
- Kukla D., Preorientacja i orientacja zawodowa w systemie edukacji, Wyd. Oficyna Brzeska, Warszawa 2010.
- Kowalska U., Ogólnopolski system informacji i poradnictwa zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy, [w:] S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki, Wyd. Ochotnicze Hufce Pracy, Komenda Główna, Warszawa 2006.
- Koper E., Proces wdrażania łódzkiego modelu doradztwa zawodowego do praktyki szkolnej, publikacja dostępna na stronie Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, dostęp online 7.08.2012.
- Królica M., Preorientacja zawodowa w edukacji przedszkolnej – szansa wspomaganie jakości życia, [w:] Ł. Baka, J. Górna, D. Kukla, G. Wieczorek, Współczesny wymiar doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie, Wyd. AJD, Częstochowa 2009.
- Lamb R., Poradnictwo zawodowe w zarysie, [w:] Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego Nr 9, Wyd. KUP, Warszawa 1998.
- Lelińska K., Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu metodą zajęć praktycznych, Wyd. WSiP, Warszawa 1985.
- Leśniewska K., Zmiany w prawie w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach, źródło multimedialne, Wyd. Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- Marciniak Z., O potrzebie reformy programowej kształcenia ogólnego, [w:] Podstawa programowa z komentarzami, Tom 1. Edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, dostęp online 1.08. 2012.
- Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego, http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?page=Result&typ=LatestDocuments&srm=25&md=400&ssf=&dd_FT_DATE=&cmsid=2200&lang=PL&fc=REGAISPL&srs=26, dostęp online 10.08.2012.
- Muras J., Zadania szkolnego doradcy zawodowego, [w:] W. Kreft, S. Pakulniewicz-Błońska, Podręcznik doradcy zawodowego ZDZ-Info, Wyd. Ecorys, Warszawa 2006.
- Narodowe Forum Doradztwa Karier, www.doradztwokariery.pl, dostęp online 11.08.2012.

Narodowy Program Foresight Polska 2020, http://foresight.polska2020.pl/export/sites/foresight/pl/news/files/Spojrzenie_z_przyszlosci.pdf, dostęp online 6.08.2012.

Nowacki T.W., Leksykon pedagogiki pracy, Wyd. ITE, Radom 2004.

Noworol Cz., Doradztwo kariery w kontekście rezolucji KE i RE, prezentacja multimedialna, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, dostęp online 8.08.2012.

Parzęcki R., Orientacja i poradnictwo zawodowe w pracy szkół zawodowych, Wyd. Oddział Doskonalenia Nauczycieli w Toruniu, Toruń 1985.

Podłowska J., Strategia UE 2020 nowym impulsem współpracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym w Unii Europejskiej, http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=596:strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspolpracy-w-kształceniu-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej&catid=23:kształcenie-ustawiczne&Itemid=26, dostęp online 1.08.2012.

Podoska-Filipowicz E., Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego, Wyd. WSHiT w Częstochowie, Częstochowa 2008.

Poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Raport z badania zrealizowanego przez Centrum Metodyczne ECORYS Polska oraz Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, Warszawa 2008.

Pisula A., Poradnictwo kariery przez całe życie, Wyd. KOWEziU, Warszawa 2010.

Raport Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, MPiPS, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/r2011/>, dostęp online 27.08.2012.

Raport Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów przy współpracy Departamentu Analiz Strategicznych KPRM, red. M. Boni. Raport Młodzi 2011, , http://kprm.gov.pl/Młodzi_2011_alfa.pdf. dostęp online 29.08.2012.

Raport Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Zespół Doradców Strategicznych Rady Ministrów, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, lipiec 2009.

Raport Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, MPiPS, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/r2011/>.

Rewers K., Dzielnicka E., Diagnostyka oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskiem, badania i analizy, Wyd. Ecorys, Warszawa 2008.

Rewers K., Dzielnicka E., Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim, Wyd. Ecorys, Warszawa 2008.

Rezolucja dotycząca całowyciowego poradnictwa zawodowego w Europie, [w]: Poradnictwo zawodowe w oficjalnych dokumentach oraz opracowaniach o zasięgu międzynarodowym, Wyd. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007, http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf, dostęp online 29.08.2012.

Rezolucja Rady Europy z 28 maja 2004 r. o wzmocnieniu polityki, systemów i praktyki w dziedzinie całowyciowego doradztwa kariery, http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?page=Result&typ=LatestDocuments&srm=25&md=400&ssf=&dd_FT_DATE=&cmsid=2200&lang=PL&fc=REGAISPL&srs=26, dostęp online 10.08.2012.

Rozporządzenie MENiS 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), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20030110114>, dostęp online 11.08.12.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolach, szkołach i placówkach z dnia 17 listopada 2010 r. (Dz. U. Nr 228, poz. 1487), http://bip.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=26&Itemid=49, dostęp online 11.08.2012.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie organizacji i zasad działania poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz innych publicznych poradni specjalistycznych z 17 listopada 2010 r. (Dz. U. Nr 228, poz. 1488), <http://isap.sejm.gov.pl/KeywordServlet?viewName=thasP&passName=pomoc%20dla%20dzieci%20i%20m%C5%82odzie%C5%BCy>, dostęp online 7.08.2012.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 1999 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego (Dz. U. Nr 14, poz. 129).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli. (Dz. U. Nr 50, poz. 400).

Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu korzystania przez żołnierzy zawodowych i byłych żołnierzy zawodowych z pomocy w zakresie przekwalifikowania, doradztwa zawodowego lub pośrednictwa pracy (Dz. U. 2004 Nr 147, poz. 1549).

Rożnowski B., Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy, Wyd. KUL, Lublin 2009.

Sienna M., Łódzki model doradztwa zawodowego, publikacja dostępna na stronie Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, <http://www.wckp.lodz.pl/>, dostęp online 7.08.2012.

Stan i rola doradztwa edukacyjno-zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego, Centrum Badań i Analiz Rynku, Warszawa 2012.

Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005. Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020 dostępna na stronach UW w Łodzi, <http://www.lodz.uw.gov.pl/page/>, dostęp online 2.08.2012.

Strategia rozwoju województwa podlaskiego, dostępna na stronie UW w Białymstoku, <http://www.bialystok.uw.gov.pl/puwmcms/>, dostęp online 7.08.2012.

Strategia UE 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, dokument dostępny na stronie UE, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, dostęp online 1.08.2012.

Strona internetowa: http://bip.st.bielsk.wrotapodlasia.pl/jedn_org_po/ckp/statut_ckp.htm, dostęp online 31.07.2012.

Strona internetowa: <http://www.sw.gov.pl/pl/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-krakow/news,6405,oisw-krakow-doskonalenie.html>, dostęp online 26.09.2012.

Strona internetowa projektu Młodzież w działaniu: <http://www.mlodziej.org.pl/program/akcje>, dostęp online 29.08.2012.

Strona internetowa Ministerstwa Gospodarki: http://www.mg.gov.pl/files/upload/8437/PL_INFO_DSA%2020120314%20Ocena%20sytuacji%20w%20handlu%20zagranicznym%20w%202011%20r.pdf, dostęp online 27.08.2012.

Strona internetowa GUS: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_4kw_2011.pdf, dostęp online 28.08.2012.

Strona internetowa OECD: <http://www.oecd.org/els/oecdemploymentoutlook2011/chaptersummaries.htm>, dostęp online 21.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.akademia.wckp.lodz.pl>.

Strona internetowa: http://bip.st.bielsk.wrotapodlasia.pl/jedn_org_po/ckp/statut_ckp.htm dostęp online 31.07.2012.

Strona internetowa: <http://biurokarier.wsap.edu.pl/biurokarier/porozumienie1.htm>, dostęp online 27.08.2012.

Strona internetowa: www.projektyrozwojowe.wsap.edu.pl, dostęp online 21.07.2012.

Strona internetowa: http://www.projektyrozwojowe.wsap.edu.pl/projektyrozwojowe/o_projekcie.html, dostęp online 07.08.2012.

Strona internetowa projektu: www.pg2lomza.internetdsl.pl, dostęp online 07.08.2012.

Strona internetowa: http://ckubialystok.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=549&Itemid=355, dostęp online 10.08.2012.

Strona internetowa: http://wckp.lodz.pl/b_okup/06/06.pdf, dostęp online 7.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=525>, dostęp online 21.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=525>, dostęp online 21.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.kpppke.eu/?page=obsah&cat=projekty>.

Strona internetowa http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/05_Kap-2.3.pdf, dostęp online 12.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/slowacja.pdf>, dostęp online 1.09.2012.

Strona internetowa: <http://www.sustavapovolani.sk/priklady-dobrej-praxe-partnerstva-zamestnavatelov-skol-uspech-buducnosti>.

Strona internetowa: http://www.sustavapovolani.sk/uploaded_files/file/Workshopy%20BA%20a%20BB/MOJA_FAMILIA-predstavenie-projektu-apr2012.pdf.

Strona internetowa: http://www.fsev.tnuni.sk/Moja_zivotna_cesta_inovacny.549.0.html, dostęp online 17.08.2012.

Strona internetowa: <http://m.webnoviny.sk/slovensko/burza-strednych-skol-a-integrovanek/267628-clanok.html>.

Strona internetowa: <http://www.education.gov.uk/aboutdfe/statutory/g00205755/statutory-careers-guidance-for-young-people>, dostęp online 16.09.2012.

Strona internetowa: <http://www.uips.sk/>.

Strona internetowa: <http://icm.sk/index.php/stranka/karierove-poradenstvo/> , dostęp online 14.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.camip.sk/index.php/prezentacia-camip-vnpsychoprofe>, dostęp online 17.08.2012.

Strona internetowa: www.i-psychologia.sk/view.

Strona internetowa: <http://www.observatory.org.hu/>.

Strona internetowa: <http://www.istp.sk/doc.php>, dostęp online 17.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.csoportteka.hu/component/content/article/210.html>.

Strona internetowa <http://www.npk.hu/public/palyak/eu/oszton/index.php>, dostęp online 21.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.ksh.hu>.

Strona internetowa: <http://www.okm.gov.hu/index.php>, dostęp online 26.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.comenius.org.pl/menu-glowne/o-programie>, dostęp online 21.08.2012.

Strona internetowa: http://szakma.nive.hu/szfp/szfp2_program/index_new.php.

Strona internetowa: http://www.beszed.hu/a_pedagogiai_szakszolgalatok, dostęp online 29.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.epalya.hu/>, dostęp online 27.08.2012.

Strona internetowa: <http://eletpalya.munka.hu>, dostęp online 27.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.education.gov.uk/rsgateway/sc-schoolpupil.shtml>, dostęp online 8.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.gradschools.com/article-detail/popular-fields-of-study-181>, dostęp online 8.08.2012.

Strona serwisu <http://www.career-counselling-services.co.uk/who-we-are/index.php>.

Strona internetowa: <http://www.crac.org.uk/420/Young-people.html>, dostęp online 29.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.ace-ed.org.uk/>, dostęp online 30.08.2012.

Strona projektu <http://www.cypnow.co.uk/cyp/news/1073686/gbp100m-talent-match-scheme-combat-youth-joblessness>.

Strona internetowa: http://www.kids2work.co.uk/schools_and_universities.htmferuje, dostęp online 29.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.londynek.net>, dostęp online 27.08.2012.

Strona internetowa: <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx>, dostęp online 27.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.iu.dk/publikationer/2009/guidance-of-adults-in-the-eu/> dostęp online 29.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.pshe-association.org.uk/content.aspx?CategoryID=1053>, dostęp online 29.08.2012.

Strona internetowa: <http://archive.excellencegateway.org.uk/media/VLSP/Downloadables/secure/qia/publicsites/vl/16/dcsf%20building%20on%20the%20best%20wrl%20report.pdf>, dostęp online 29.08.2012.

Strona internetowa: <http://www.crac.org.uk/420/Young-people.html>, dostęp online 30.08.2012.

Strona internetowa Stowarzyszenia: <http://www.aceg.org.uk/about-aceg/>.

Strona internetowa: <http://www.carpathianhouse.org/main/strona39.html>, dostęp online 27.08.2012.

Statut KOWEziU, strona internetowa: <http://bip.koweziu.edu.pl/index.php?id=156>, dostęp online 1.08.2012.

Statut Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych, dostęp online 07.08.2012.

Sytuacja społeczno-gospodarcza Polski w 2011 roku, strona internetowa Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, dostęp online 5.08.2012.

Sitek J., Żurek M., Szkolne Ośrodki Kariery – szansą młodzieży na lepszy start, [w:] H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe, Wyd. ITE, Radom 2002.

Sytuacja gospodarcza Polski na tle innych państw, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, <http://www.canberra.polemb.net/files/documents/Aktualnosci/Sytuacja-gospodarcz-12.09.pdf>, dostęp online 6.08.2012.

Szajek S., System orientacji i poradnictwa zawodowego, Wyd. PWN, Warszawa 1989.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.

(Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), http://www.newtrader.pl/Centra-Informacji-i-Planowania-Kariery-Zawodowej,pp_8,34.php, dostęp online 5.08.2012.

Ustawa o systemie edukacji z 7 września 1991 r. z późniejszymi zmianami (Dz.U. Nr 173, poz. 1808), http://bip.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=26&Itemid=49,

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2003 r., Nr 118, poz. 1112 ze zm.), www.men.gov.pl, dostęp online 11.08.2012.

Wiatrowski Z., Rozwój kariery zawodowej pracujących, [w:] *Pedagogika Pracy*, nr 54/2009.

