

EDUKACJA
DLA RYNKU PRACY

PROBLEMY
PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Ochotnicze Hufce Pracy
Komenda Główna

EDUKACJA DLA RYNKU PRACY PROBLEMY PORADNICTWA ZAWODOWEGO

4

Ogólnopolska Konferencja
Ochotniczych Hufców Pracy
Warszawa, 4-5 października 2005 r.

Redakcja naukowa
Stefan M. KWIATKOWSKI
Zdzisław SIROJĆ

WARSZAWA 2006

Komitet Redakcyjny

Prof. Augustyn Bańka, dr Leon Grela, dr Janusz Kowalski,
mgr Janusz Lewandowski (przewodniczący), mgr Agnieszka Łukaszewska
(sekretarz), dr Krzysztof Symela, dr Halina Sobocka-Szczapa

Źródło finansowania

Środki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na tworzenie ogólnopolskiego
systemu informacji i poradnictwa zawodowego Ochotniczych Hufców Pracy –
Platforma Programowa OHP dla Szkoły

Recenzent

Prof. dr hab. Kazimierz Doktor

Skład komputerowy

OFI Warszawa

Redakcja techniczna

Zdzisław Sirojć

© Copyright by Ochotnicze Hufce Pracy,
Komenda Główna, Warszawa 2006

Wydawca

Ochotnicze Hufce Pracy

Komenda Główna

01-217 Warszawa, ul. Kolejowa 19/21

tel. (22) 862-64-36, 862-64-34 (sekretariat),

fax. (22) 862-80-21

e-mail: komendaglownaohp@ohp.pl

ISBN 83-919517-9-0

Realizacja na zlecenie Wydawcy
Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR

Spis treści

Wprowadzenie

– Stefan M. KWIATKOWSKI, Zdzisław SIROJĆ 15

Wystąpienie Komendanta Głównego OHP

– Janusza LEWANDOWSKIEGO 19

Wystąpienie nestora polskiej pedagogiki pracy

– Tadeusza NOWACKIEGO 27

CZEŚĆ I

WSPÓŁCZESNE TENDENCJE ROZWOJU PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Augustyn BAŃKA

Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian
w wymiarze europejskim 35

Włodzimierz TRZECIAK

Poradnictwo zawodowe przez całe życie w dokumentach
Unii Europejskiej 49

Agnieszka LUCK

Inicjatywy Komisji Europejskiej w zakresie wymiany
doświadczeń i dobrych praktyk w poradnictwie zawodowym . . . 57

Anna WOYNAROWSKA-JANISZEWSKA

Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego 63

CZEŚĆ II

PORADNICTWO ZAWODOWE W POLSCE

Stefan M. KWIATKOWSKI

Doradztwo zawodowe w warunkach zmian
zawodów i specjalności.
Uczeń – Pracodawca – Zawód – Standard – Zatrudnienie 75

Marcin SZUMIGRAJ	
O misji polskiego poradnictwa kariery	83
Włodzimierz TRZECIAK	
Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego	97
Leon GRELA	
Rynek pracy i jego wyzwania a poradnictwo zawodowe	105
Ireneusz MICHAŁKÓW	
Edukacja a konkurencyjność pracowników na współczesnym rynku pracy	121
Elżbieta DROGOSZ-ZABŁOCKA	
Poradnictwo zawodowe a kształcenie ustawiczne	127
Grażyna OSICKA	
Romuald PONCZEK	
Poradnictwo zawodowe w resorcie edukacji	141
Alicja ŁUKASZEWICZ	
Informacja, orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole	149
Sławomir MECINA	
Edukacja w Ochotniczych Hufcach Pracy wobec wyzwań rynku pracy	155
Urszula KOWALSKA	
Poradnictwo zawodowe w Ochotniczych Hufcach Pracy	167
Elżbieta ŻYWIEC-DĄBROWSKA	
Mobilne Centra Informacji Zawodowej jako etap w tworzeniu systemu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy	181
Magdalena MROZEK	
Poradnictwo zawodowe w służbach zatrudnienia w świetle wejścia Polski do Unii Europejskiej	191
Elżbieta OGRZEBACZ	
Poradnictwo zawodowe na Mazowszu	197

CZĘŚĆ III
MŁODZIEŻ JAKO ODBIORCA USŁUG
PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Halina SOBOCKA-SZCZAPA	
Młodzież na rynku pracy w Polsce	211
Bogusława GUBERNAT	
Młodzi odbiorcy usług poradnictwa zawodowego	233
Agnieszka ŁUKASZEWSKA	
Platforma Programowa Ochotniczych Hufców Pracy dla szkoły	237
Renata JANKOWSKA	
Współpraca doradców zawodowych Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi	249
Dorota ŚWIT	
Współpraca Ochotniczych Hufców Pracy ze Szkolnymi Ośrodkami Kariery w województwie łódzkim . .	253
Krystyna ROZŁONKOWSKA	
Współpraca Ochotnicze Hufce Pracy – Szkolne Ośrodki Kariery w Małopolsce	261
Magdalena WUDARSKA	
Rola Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w Poznaniu w budowaniu spójnej struktury poradnictwa i doradztwa zawodowego dla młodzieży	267
Dariusz PIETROWSKI	
Wolontariat jako szansa zdobycia doświadczenia zawodowego przez młodzież	275
Arleta BIŃKOWSKA	
Międzynarodowy projekt <i>Zawsze na Kursie</i> jako przykład efektywnej współpracy w ramach programu Leonardo da Vinci	279
Aneta NOWAK	
Edukacja przez Internet na Uniwersytecie Warszawskim	283

CZEŚĆ IV DORADCA ZAWODOWY XXI WIEKU

Anetta PEREŚWIET-SOŁTAN	
Rola doradcy zawodowego w świecie ponowoczesnym	287
Czesław NOWOROL	
Profil zawodowy eurodoradcy XXI wieku	299
Krzysztof SYMELA	
Kompetencje i jakość pracy doradcy zawodowego	309
Agnieszka ŁUKASZEWSKA	
Kompetencje doradców zawodowych	325
Mirośław GÓRCZYŃSKI	
Doradca zawodowy w szkole	331
Izabela PYSZKOWSKA	
Proces podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież. Rola i miejsce doradcy zawodowego	333
Grażyna SOŁTYSIŃSKA	
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej	337

CZEŚĆ V DOBRE PRAKTYKI W PORADNICTWIE ZAWODOWYM

Mariusz PIEKARSKI	
Szkolny Ośrodek Kariery w Zespole Szkół Łączności w Krakowie	345
Robert FLEISCHER	
Działalność doradcy zawodowego w Szkolnym Ośrodku Kariery w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr 1 w Olsztynie	355
Tomasz MAGNOWSKI	
Formy oddziaływań doradczych we współpracy Szkolnego Ośrodka Kariery w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu i instytucji rynku pracy	363
Małgorzata PATER	
Poznańska sieć wspierania przedsiębiorczości i zatrudnienia	369

Omówienie konferencyjnej dyskusji – Hanna BAŁOS	373
Stanowisko końcowe Konferencji	379
Informacje o autorach artykułów	383
Abstract	387

ANEKSY

FRAGMENTY PREZENTACJI MULTIMEDIALNYCH TOWARZYSZĄCYCH WYSTĄPIENIOM NA KONFERENCJI

Augustyn BAŃKA	391
Elżbieta OGRZEBACZ	400
Halina SOBOCKA-SZCZAPA	406
Dorota ŚWIT	414
Krzysztof SYMELA	417

Elektroniczna wersja książki

Contents

Introduction

Stefan M. KWIATKOWSKI, Zdzisław SIROJĆ 15

Address by Chief OHP Officer

– Janusz LEWANDOWSKI 19

Address by Distinguished Professor of Polish Work Pedagogy

Tadeusz NOWACKI 27

PART I

MODERN TENDENCIES IN THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL COUNSELLING

Augustyn BAŃKA

Transnational Vocational Counselling in the Context
of European Development 35

Włodzimierz TRZECIAK

Lifelong Guidance in the EU Documents 49

Agnieszka LUCK

European Commission Initiatives in the Area of Experience
and Good Practices Exchange in Vocational Counselling 57

Anna WOYNAROWSKA

National Resource Centres for Vocational Guidance 63

PART II

VOCATIONAL COUNSELLING IN POLAND

Stefan M. KWIATKOWSKI

Vocational Counselling in Condition of Changing Professions
and Specializations. Pupil – Employer – Profession
– Standard – Employment 75

Marcin SZUMIGRAJ

The Mission of Career Counselling in Poland 83

Włodzimierz TRZECIAK	
National Vocational Guidance Forum	97
Leon GRELA	
Labour Market, its Challenges and Vocational Counselling	105
Ireneusz MICHAŁKÓW	
Education and Employees' Competitiveness at the Contemporary Labour Market	121
Elżbieta DROGOSZ-ZABŁOCKA	
Vocational Counselling and Lifelong Learning	127
Grażyna OSICKA	
Romuald PONCZEK	
Vocational Counselling in the Ministry of Education	141
Alicja ŁUKASZEWICZ	
Information, Orientation and Vocational Counselling at Schools . .	149
Sławomir MECINA	
Education in OHP (Voluntary Work Corps) and the Labour Market Challenges	155
Urszula KOWALSKA	
Vocational Counselling in OHP	167
Elżbieta ŻYWIEC-DĄBROWSKA	
Mobile Centres of Vocational Information in the Process of Forming the System of Information, Vocational Counselling and OHP Youth Work Agencies	181
Magdalena MROZEK	
Vocational Counselling of Employment Services in the View of Polish Accession to the EU	191
Elżbieta OGRZEBACZ	
Vocational Counselling in Mazowsze Region	197

PART III
YOUTH AS THE RECIPIENTS OF VOCATIONAL
COUNSELLING SERVICES

Halina SOBOCKA-SZCZAPA	
Youth at the Labour Market in Poland	211
Bogusława GUBERNAT	
Young Clients of Vocational Counselling Services	233

Agnieszka ŁUKASZEWSKA	
OHP's Programme Platform for Schools	237
Renata JANKOWSKA	
Cooperation of Counsellors from Mobile Centres of Vocational Information with Lower and Upper Secondary Schools	249
Dorota ŚWIT	
The Cooperation Between OHP and School Career Centres in the Region of Łódź	253
Krystyna ROZŁONKOWSKA	
The Cooperation Between OHP and School Career Centres in the Region of Małopolska	261
Magdalena WUDARSKA	
The role of Poznań Mobile Centres for Vocational Information in Forming a Cohesive Structure of Vocational Counselling for Youth	267
Dariusz PIETROWSKI	
Youth Volunteer Work as the Way to Gain Work Experience . .	275
Arleta BIŃKOWSKA	
International project <i>Zawsze na Kursie</i> (Always on the Right Track) as an Example of Effective Cooperation within the Leonardo da Vinci Project	279
Aneta NOWAK	
Virtual Education at Warsaw University	283

PART IV

VOCATIONAL COUNSELLORS IN THE XXI CENTURY

Anetta PEREŚWIET-SOŁTAN	
The Role of Vocational Counsellors in a Postmodern Society .	287
Czesław NOWOROL	
The Profile of Eurocounsellors in the XXI Century	299
Krzysztof SYMELA	
Vocational Counsellors Competences and the Quality of Work . .	309
Agnieszka ŁUKASZEWSKA	
Competences of Vocational Counsellors	325
Mirosław GÓRCZYŃSKI	
Vocational Counsellors at Schools	331

Izabela PYSZKOWSKA	
Vocational Career Decisions of Youth. The Role of Vocational Counsellors in the Process	333
Grażyna SOŁTYSIŃSKA	
The Association of Career and Vocational Counsellors in the Republic of Poland	337

PART V
GOOD PRACTICES IN CAREER COUNSELLING

Mariusz PIEKARSKI	
The Career Centre at the Communication School Complex in Kraków	345
Robert FLEISCHER	
Activities of a Career Counsellor at the Secondary School Complex N° 1 in Olsztyn	355
Tomasz MAGNOWSKI	
Counselling Activities in the Cooperation Between the Career Centre at the Technical School Complex in Radom and the Labour Market Institutions	363
Małgorzata PATER	
Poznań Network to Support Entrepreneurship and Employment	369
Conference Discussion Summary – Hanna BAŁOS	373
Conference Closing Remarks	379
Information on the Authors	383
Abstract	387

ANNEX

MULTIMEDIAL PRESENTATIONS SAMPLES AT THE CONFERENCE

Augustyn BAŃKA	391
Elżbieta OGRZEBACZ	400
Halina SOBOCKA-SZCZAPA	406
Dorota ŚWIT	414
Krzysztof SYMELA	417

E-version of the Book

Wprowadzenie

Poradnictwo zawodowe to działalność mająca na celu pomoc ludziom w ich rozwoju zawodowym. Może mieć ono wymiar jednostkowy i grupowy. W pierwszym przypadku chodzi o pomoc konkretnym osobom, w drugim – o rozwiązywanie problemów związanych z racjonalną gospodarką zasobami ludzkimi w skali lokalnej, regionalnej, krajowej czy ponadnarodowej.

Usługi te mogą mieć charakter bezpośredni i pośredni (można je świadczyć na odległość).

Jeśli podmiot usług jest w tym procesie aktywny, to możemy wtedy mówić o poradnictwie kariery zawodowej.

Zarówno w życiu poszczególnych jednostek, jak i w życiu społeczeństw, poradnictwo zawodowe będzie odgrywać coraz istotniejszą rolę (duża zmienność sytuacji na rynku pracy, konieczność uczenia się przez całe życie, globalizacja gospodarki, transnacionalizacja rynku pracy). Obserwujemy to m.in. w działaniach podejmowanych przez Unię Europejską, jak i władze naszego kraju. Polska należy do tych państw, które na forum międzynarodowym przejawiają w tej dziedzinie dużą aktywność.

Ważną rolę w tych działaniach odgrywają Ochotnicze Hufce Pracy. Przeszły one bardzo poważną transformację i stały się obecnie jedną z wiodących instytucji rynku pracy, podejmując i rozwiązując problemy edukacji i pracy młodzieży. To w OHP powstał unikalny w skali europejskiej system edukacji zawodowej dla młodzieży, powodując jakościową zmianę w zakresie świadczenia usług poradnictwa zawodowego. To OHP zaproponowało szkołom dzielenie się wiedzą i doświadczeniem w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego dla uczniów różnego typu szkół.

Przykładem działań, których celem jest wymiana doświadczeń i dyskusja nad doskonaleniem sieci poradnictwa zawodowego, była

Ogólnopolska Konferencja *Edukacja dla Rynku Pracy*. W jej trakcie zgłoszono szereg propozycji i wniosków dotyczących rozwoju poradnictwa zawodowego w OHP, jak i jego doskonalenia w skali kraju. Zebrała je komisja programowa w składzie: Stefan M. Kwiatkowski – przewodniczący, Dariusz Gatner – koordynator, Małgorzata Jeżewska-Maicka, Grażyna Tadeusiewicz, Janusz Kowalski, Włodzimierz Trzeciak – redaktorzy zespołów, Robert Fleischer, Marek Obrębski, Marian Piekarski, Krystyna Rozłonkowska, Edwarda Turkiewicz, Tadeusz Wiszowaty – członkowie zespołu, Hanna Bałos i Maria Trzeciak – sekretariat Komisji.

Książka *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego* jest pokłosiem konferencji zorganizowanej przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy w Warszawie 4-5 października 2005 roku. Wielu z jej uczestników zechciało podzielić się swoją wiedzą, doświadczeniem, spostrzeżeniami i uwagami. Byli wśród nich pracownicy nauki, jak i praktycy. W ten sposób powstała publikacja, która naszym zdaniem, będzie bardzo przydatna doradcom zawodowym, jak i pracownikom samorządów, nauczycielom, w tym także nauczycielom akademickim. Opracowanie redakcyjne materiałów miało m.in. na celu uporządkowanie, ale i nadanie im poglądowego charakteru.

Artykuły zgrupowane zostały w pięć podstawowych części:

- Część I – Współczesne tendencje rozwoju poradnictwa zawodowego
- Część II – Poradnictwo zawodowe w Polsce
- Część III – Młodzież jako odbiorca usług poradnictwa zawodowego
- Część IV – Doradca zawodowy XXI wieku
- Część V – Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym.

W rozdziale I znajdują się opracowania poświęcone poradnictwu zawodowemu w Europie, w szczególności przedstawiają inicjatywy podejmowane przez Unię Europejską. Rozdział II opisuje poradnictwo zawodowe w Polsce, ze szczególnym zakcentowaniem poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Rozdział III charakteryzuje młodzież jako bardzo ważną kategorię odbiorców usług poradnictwa zawodowego, z podkreśleniem specyfiki potrzeb i świadczeniem dla niej usług, w szczególności usług świadczonych przez Ochotnicze Hufce Pracy. W rozdziale IV przedstawiona została charakterystyka dobrego współczesnego doradcy zawodowego, z wyakcentowaniem jego kompetencji i jakości świadczonych przez niego usług. Rozdział V zawiera przykłady dobrych praktyk w poradnictwie zawodowym. Nie jest to li tylko zwykłe działanie mające na celu dzielenie się wiedzą, ale i upowszechnianie przykładów „dobrej roboty” w rozumieniu prof. Tade-

usza Kotarbińskiego a także działanie przyczyniające się do podniesienia jakości i efektywności pracy doradców zawodowych.

Dziękując organizatorom za dobre przygotowanie konferencji, autorom artykułów za podzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem, wyrażamy nadzieję, iż publikacja ta przyczyni się do dalszego rozwoju poradnictwa zawodowego.

Stefan M. KWIATKOWSKI
Zdzisław SIROJC

P.S. Do książki załączono jej wersję elektroniczną. Można się z nią także zapoznać na portalu tematycznym OHP pod adresem:
www.ohpdlaszkoly.pl

Wystąpienie Komendanta Głównego OHP – Janusza Lewandowskiego

Jednym z najważniejszych czynników budowy społeczeństwa przyszłości, zgodnym z zasadą zrównoważonego rozwoju, jest edukacja. Jest to czynnik, który decyduje o pozycji każdego człowieka na rynku pracy, czynnik, który umożliwia pozyskanie zgodnego z osobistymi aspiracjami zatrudnienia. Pamiętać o tym powinniśmy szczególnie dziś, gdy bezrobocie dotyka tak wielu ludzi, w tym przede wszystkim młodych. Na taki stan rzeczy – obok uwarunkowań ekonomicznych, tj. niedostatecznej ilości miejsc pracy, składają się także czynniki subiektywne: wielu młodych ludzi nie ma wyrobionego nawyku aktywnego poszukiwania pracy, a ich umiejętności, nabywane w ramach edukacji formalnej nie w pełni odpowiadają wymaganiom rynku pracy. Wyspecjalizowane służby państwa stanęły więc przed ważnym wyzwaniem: jak przygotować młodych ludzi do postawienia pierwszego kroku w dorosłe życie zawodowe i społeczne.

Ochotnicze Hufce Pracy, obok publicznych służb zatrudnienia, są instytucją rynku pracy, która realizuje zadania państwa wobec młodzieży do 25 roku życia. Naszym celem jest pomoc młodym w usamodzielnieniu się poprzez: umożliwienie im zdobycia wykształcenia, oddziaływania opiekuńczo-wychowawcze oraz przygotowanie do warunków na rynku pracy. Zadania w obszarze poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy mają dla nas charakter priorytetowy. Ułatwienie startu zawodowego młodzieży jest kluczowym elementem umożliwiającym jej znalezienie swojego miejsca w społeczeństwie, osiągnięcie niezależności finansowej oraz realizację indywidualnych potrzeb i aspiracji. Odbiorców naszych usług odnajdujemy dziś we wszystkich

grupach społecznych. Zgodnie bowiem z obowiązującymi uwarunkowaniami prawnymi, OHP – dla których docelową grupę zainteresowania stanowiła dotychczas młodzież pochodząca z rodzin patologicznych i źle funkcjonujących, o zmniejszonych szansach życiowych i niedostosowana społecznie, poszerzyły zakres swojego oddziaływania na młodzież posiadającą już pewne kwalifikacje zawodowe, lecz bezrobotną lub bezrobociem zagrożoną. W skład tej grupy wchodzi absolwenci oraz uczniowie, którzy za naszym pośrednictwem chcą uzyskać pomoc w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych, szukają stałego, bądź tymczasowego zatrudnienia, chcą otrzymać profesjonalną informację o regułach poruszania się po rynku pracy.

Zagrożenie bezrobociem jest problemem szczególnym. Z analiz i prognoz rynku pracy wynika, że sytuacja ta trwać będzie co najmniej przez kilka najbliższych lat. Rodzi to konieczność ciągłego poszukiwania niekonwencjonalnych metod przeciwdziałania tym zjawiskom, a co za tym idzie – zaangażowania znaczących środków finansowych. Pamiętać musimy, że nakłady poniesione na aktywizację zawodową młodzieży to inwestycja w najcenniejszy dzisiaj zasób nowoczesnej gospodarki – w zasób ludzki, w przyszły potencjał naszego rynku pracy.

Mottem przewodnim konferencji jest ukierunkowanie oddziaływań systemu edukacyjnego na przygotowanie młodych ludzi do uwieńczonego sukcesem przejścia na rynek pracy. Doradztwo zawodowe jest dla nas punktem stycznym pomiędzy edukacją a pracą. Wsparcie procesu edukowania dla pracy jest dziś bowiem tym, czego uczniowie i absolwenci potrzebują najbardziej. Zdajemy sobie sprawę, że wysoki poziom edukacji i powszechny dostęp do kształcenia ustawicznego jest konieczny do zwiększenia ogólnego poziomu kwalifikacji, do dostosowania się do restrukturyzacji gospodarczej i wzmocnienia konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy. W gospodarce takiej niezbędne jest posiadanie podstawowych kompetencji zarówno osobistych (np. przyswojenie umiejętności uczenia się, pracy zespołowej, kreatywności), jak i technicznych (np. umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii informatycznych), bądź teoretycznych (znajomość języków obcych). Wzrost poziomu wykształcenia poprzez nadanie odpowiedniej rangi kształceniu ustawicznemu jest tym bardziej istotny, że braki określonych kwalifikacji i umiejętności, tak istotnych na rynku pracy, nie są w odpowiednim stopniu zapewnione w ramach formalnego systemu szkolenia zawodowego.

Ekspertki podkreślają, że najważniejsza dla współcześnie budowanego społeczeństwa opartego na wiedzy jest umiejętność elastycznego reagowania na ciągle zmieniający się świat, rozwój nauki, pojawianie się nowych technologii, nowych zawodów, nowoczesnych sposobów

komunikacji, czy też nowych stylów życia. Wszystkie te zjawiska uzasadniają potrzebę rozbudowy społecznych funkcji państwa o zadania poradnictwa i informacji zawodowej.

Ochotnicze Hufce Pracy jako jeden z usługodawców na polskim rynku pracy również dotrzymują kroku europejskim i światowym tendencjom w tym zakresie. Realizacja działań odbywa się poprzez zorganizowaną i funkcjonalną strukturę. Stanowi ona kompleksowy, obejmujący całą Polskę system, na który składa się 16 Komend Wojewódzkich OHP, Centra Edukacji i Pracy Młodzieży oraz Hufce Pracy, Ośrodki Szkolenia i Wychowania oraz ponadregionalne Centra Kształcenia i Wychowania. W ramach tej struktury oferujemy corocznie ponad 32 tysiącom młodych ludzi kompleksowe wsparcie obejmujące zarówno kształcenie, wychowanie jak i działalność kulturalną i sportową oraz przygotowanie do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy. Placówki OHP dysponują dobrze przygotowaną, stale rozbudowywaną bazą dydaktyczną, pracowniami komputerowymi, warsztatami szkoleniowo-produkcyjnymi, zapleczem gastronomicznym oraz infrastrukturą sportową i rekreacyjną.

Konferencja poświęcona jest przede wszystkim współczesnemu poradnictwu zawodowemu. W tej dziedzinie Ochotnicze Hufce Pracy podjęły się nowatorskich działań, stworzyły jednolity, ogólnopolski system informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego dla młodzieży.

W roku 2004 powstało 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, mających na celu, przede wszystkim, przełamanie bariery dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Zgodnie z naszą misją, w pierwszej kolejności działania Centrów obejmują osoby zamieszkałe na terenach wiejskich i małych gmin.

Funkcja mobilności umożliwia im dotarcie do najmniejszych nawet miejscowości i wyposażenie młodych w informację, wiedzę i wszechstronne umiejętności radzenia sobie w sytuacji dynamicznych zmian społecznych i gospodarczych – umiejętności aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju zawodowego. System Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej ma również za zadanie – wyrównywanie szans rozwojowych młodzieży mieszkającej na wsi, przeciwdziałanie bezrobociu, marginalizacji i wykluczeniu społecznemu według standardów przyjętych w Unii Europejskiej.

Powstanie nowoczesnego systemu informacji zawodowej oferującego szerokie spektrum usług z zakresu poradnictwa zawodowego jest ważnym krokiem w kierunku faktycznej integracji naszego kraju z Unią Europejską i jest zgodne z najnowszymi europejskimi trendami w tej dziedzinie. Realizacja tego przedsięwzięcia doskonale wpisuje się w za-

łożenia zawarte w *Memorandum on Lifelong Learning*, które dotyczą tworzenia w krajach Unii Europejskiej systemu edukacji ustawicznej zgodnie z ustaleniami szczytu lizbońskiego Unii Europejskiej.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej to nie tylko system, który oferuje wysoką jakość doradztwa zawodowego i informacji zawodowej – są one również, w tej chwili unikalnym projektem, który swoje funkcjonowanie opiera na stworzeniu zintegrowanej sieci w całym kraju. Stąd też wynika bardzo ważne zadanie tych Centrów jako integratorów i promotorów nowoczesnego poradnictwa zawodowego w innych instytucjach zajmujących się poradnictwem zawodowym. Kadra mobilnych centrów – znakomicie wyposażona w sprzęt dydaktyczny oraz nowoczesne środki transportu – dociera z profesjonalną informacją zawodową oraz poradnictwem zawodowym do młodzieży w całej Polsce. Jest to młodzież, która choćby z powodu braku środków na dojazd do najbliższego, większego miasta, nie miałaby szansy na skorzystanie z takich usług. Od października 2004 roku do czerwca roku 2005 z usług centrów skorzystało ponad 150 tysięcy młodych ludzi. Jesteśmy pierwszymi i jedynymi w Europie usługodawcami rynku pracy, którzy mają w swojej ofercie taką formę świadczenia usługi.

Budując kolejne ogniwa zintegrowanego systemu poradnictwa zawodowego zainicjowaliśmy tworzenie sieci Młodzieżowych Centrów Kariery. Zostały one uruchomione we wrześniu. Głównym celem ich funkcjonowania jest przygotowanie młodzieży do trudnego procesu wejścia na rynek pracy, wyrobienie w niej nawyku samokształcenia i kształcenia ustawicznego, rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia, wyrabianie aktywnego stosunku do życia, nawyków komunikacji i pracy w grupie, oferowanie bezpośredniego kontaktu ze środowiskiem przedsiębiorców. Zadaniem Centrów Kariery jest ponadto gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie szeroko rozumianej informacji edukacyjno-zawodowej, wzbogacającej wiedzę i umiejętności młodzieży w zakresie planowania przyszłości zawodowej i poruszania się po rynku pracy. Swoje usługi MCK adresują do młodych ludzi pomiędzy 15 a 25 rokiem życia. Program działalności Młodzieżowych Centrów Kariery zawiera się w trzech obszarach tematycznych takich jak: informacja i poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy oraz przedsiębiorczość. Utworzone zostaną także pracownie diagnostyczne, których zadaniem będzie prowadzenie specjalistycznych badań dla młodzieży w wieku 15–25 lat pod kątem badania predyspozycji i preferencji zawodowych oraz psychologicznych. Ze względu na szerokie spektrum działania, Młodzieżowe Centra Kariery stanowić będą wartościowe i efektywne ośrodki oddziaływania profilaktycznego zmierzające do ograniczania bezrobocia wśród młodych ludzi.

Sieć placówek już powstałych i powstających w ramach tworzonego obecnie przez OHP ogólnopolskiego systemu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży – dzięki nowoczesnym standardom, profesjonalnemu oprzyrządowaniu, wyposażeniu technicznemu i systemowi stałego szkolenia kadry doradców – zapewni realizację usług doradczych na najwyższym poziomie. Stanowiąc będzie wizytówkę i przykład dobrej inwestycji w rozwój zasobów ludzkich w naszym kraju. Rozbudowie struktury placówek świadczących usługi informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży towarzyszyć musi dbałość o wysoką jakość usług. Staje się ona obecnie przedmiotem zainteresowania wielu instytucji odpowiedzialnych za rozwój poradnictwa zarówno w kraju, jak i na poziomie europejskim. Poradnictwu przypisuje się coraz większą rolę w stymulowaniu rozwoju zasobów ludzkich, a także w rozwiązywaniu problemów społecznych towarzyszących bezrobociu. Podkreślana jest potrzeba wypracowania i ciągłego doskonalenia odpowiednich narzędzi wspomagających pracę doradców. Dużą wagę przypisuje się doskonaleniu standardów poradnictwa oraz zwiększeniu dostępności usług doradczych. Tak postawiony cel został włączony również do programu działalności Ochotniczych Hufców Pracy. Tworząc ogólnopolską sieć centrów świadczących usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego staramy się świadczyć swoje usługi w sposób profesjonalny. Przygotowaliśmy projekt *Standard usługi poradnictwa zawodowego dla młodzieży*. Został on wpisany do *Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2005 rok*. Standard ten wdrażany będzie we wszystkich jednostkach OHP realizujących zadania z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego.

Rozwojowi poradnictwa zawodowego służy integracja działań środowisk doradców. W celu urzeczywistnienia tej idei realizujemy obecnie koncepcję ogólnopolskiej płaszczyzny współpracy pomiędzy szkołami, w których powstały Szkolne Ośrodki Kariery, a Ochotniczymi Hufcami Pracy, pod nazwą **Platforma Programowa OHP dla szkoły**. Ma ona na celu utworzenie w placówkach oświatowych wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego i odpowiedzi na zapotrzebowanie młodzieży na stały dostęp do doradcy zawodowego. Znając doskonale jej problemy mamy świadomość, że dotychczas istniejące zasoby doradztwa zawodowego, oparte głównie na poradniach psychologiczno – pedagogicznych i pedagogach szkolnych nie w pełni odpowiadają potrzebom młodzieży. Zwłaszcza, że poradnie oraz placówki zajmujące się poradnictwem zawodowym i edukacyjnym istnieją przeważnie w dużych aglomeracjach miejskich i miastach powiatowych, gdzie dostęp do usług edukacyjnych jest nieporównywalnie większy. Ponadto młodzież w dużych ośrodkach jest bardziej świadoma ko-

nieczności korzystania z pomocy doradców zawodowych, natomiast młodzi ludzie z małych miast i terenów wiejskich, w szczególności obszarów popegeerowskich o dużym poziomie bezrobocia, oraz pochodzący ze środowisk o niskim poziomie wykształcenia mają kłopoty z dotarciem do doradcy zawodowego. Młodzież ta jest mniej świadoma korzyści, jakie może przynieść kontakt z doradcą zawodowym. Stąd tak duże zainteresowanie zarówno samej młodzieży, jak i środowisk pedagogicznych nowymi działaniami, z jakimi wychodzą obecnie Ochotnicze Hufce Pracy. Budujemy w ramach tej platformy portal internetowy, pokazujący co będzie można na nim znaleźć i jak się po nim poruszać. Inicjatywa ta wspierać będzie działania w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego, skierowane zarówno do młodzieży, jak i doradców zawodowych.

Działalność nasza to odpowiedź na ważne zapotrzebowanie społeczne, a ich funkcjonowanie będzie uzasadnione tak długo, jak istnieje w społeczeństwie problem zagrożenia wykluczeniem społecznym i bezrobociem wśród młodzieży. Ochotnicze Hufce Pracy zgromadziły pokaźny zasób doświadczeń i posiadają wszelkie atuty, by stać się instytucją wiodącą w zakresie rozwiązywania problemów młodego pokolenia. Mamy jednak świadomość, że nasza oferta, aby przynosiła oczekiwane efekty, musi być na bieżąco modyfikowana i unowocześniana, dostosowana do aktualnych problemów społecznych, potrzeb młodzieży, nowoczesnych trendów w zakresie psychologii i pedagogiki oraz wymogów współczesnego rynku pracy. Świat pędzi naprzód a szybkie tempo przemian wymusza konieczność przygotowania młodego pokolenia do umiejętności elastycznego reagowania na zmiany zachodzące we współczesnym świecie. Postęp technologiczny przyczynia się do powstawania nowych zawodów, co wymaga mobilności na rynku pracy i kształtowania potrzeby uczenia się przez całe życie. Rosnące zapotrzebowanie na profesjonalnie zorganizowane usługi informacji i poradnictwa zawodowego wynika z przeobrażeń i zmian, jakie mają miejsce na rynku pracy (lokalnym, regionalnym, krajowym, europejskim i międzynarodowym).

Przypominając sobie nie tak odległy dzień 1 maja 2004 roku, kiedy to Polska weszła do rodziny państw europejskich, możemy z dumą powiedzieć, że powstanie nowoczesnego systemu centrów informacji zawodowej, oferującego szerokie spektrum usług z zakresu poradnictwa zawodowego jest ważnym krokiem w kierunku faktycznej – a nie tylko deklaratywnej – integracji naszego kraju z Unią Europejską. Realizacja tego przedsięwzięcia doskonale wpisuje się w założenia wspomnianego już *Memorandum on Lifelong Learning*, które dotyczą tworzenia w krajach Unii Europejskiej systemu edukacji ustawicznej. Są także w pełni zgodne z naszymi narodowymi dokumentami strategicz-

nymi takimi jak *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006* oraz powstałym na jej bazie *Narodowym Planie Działania na rzecz Zatrudnienia*. Doświadczenia Ochotniczych Hufców Pracy, nabyte w ciągu lat działalności sprawiają, że nie czujemy się w Unii Europejskiej jak nowicjusze, a wręcz odwrotnie: wiele naszych rozwiązań i osiągnięć może stanowić przykłady dobrych praktyk w obszarze pracy z młodzieżą.

Główny cel Ochotniczych Hufców Pracy to nie tylko działania osłaniające młodzież w obliczu groźby wykluczenia społecznego, ale przede wszystkim motywowanie jej i mobilizowanie do aktywności na rzecz poprawy własnej sytuacji. W odniesieniu do kategorii młodzieży, którą zajmują się OHP, jest to zadanie niezwykle trudne, gdyż wymaga pokonania barier bierności i buntu, zaszczerpienia właściwego systemu wartości i wiary we własne siły.

Stąd działalność OHP na rzecz młodzieży znalazła również swoje miejsce w realizacji projektów zapisanych w *Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005*, takich jak: *Równy start* – adresowany do młodzieży mającej trudności w zaistnieniu na rynku pracy, a zainteresowanej tematyką samozatrudnienia; *Szansa 13–18* – program edukacyjno-wychowawczy skierowany do młodzieży zagrożonej marginalizacją i społecznym wykluczeniem, *Szansa 18–24* – mający na celu zwiększenie szans na zatrudnienie bezrobotnej młodzieży poprzez objęcie szkoleniem zawodowym i warsztatami aktywnego poszukiwania pracy, czy *Zaplanuj swoją karierę* – projekt będący promocją alternatywnych form gospodarowania na wsi, różnego rodzaju szkoleń i warsztatów skierowanych dla młodzieży ze środowisk wiejskich.

Wspomniana integracja Polski z Unią Europejską otworzyła możliwość korzystania z funduszy strukturalnych, a w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego. Możliwość korzystania z EFS przekłada się wprost na znaczące korzyści w postaci istotnego wsparcia realizacji zadań ustawowych, przyczyniając się do wzrostu profesjonalizmu świadczonych usług edukacyjnych oraz znacznego zwiększenia liczby młodych ludzi, którzy otrzymają wsparcie w rozwiązywaniu swoich problemów życiowych. Niemal od pierwszego dnia obecności Polski w Unii Europejskiej przystąpiliśmy do wdrażania projektu *Twoja wiedza – Twój sukces*, realizowanego ze środków EFS w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*. Jest on adresowany do grup młodzieży zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz absolwentów OHP. Pozyskane wsparcie – w wysokości blisko 5 milionów euro – umożliwiło prawie pięciu tysiącom beneficjentów ukończenie kursów zawodowych, kursów nauki języków obcych oraz obsługi komputera, a także uczestnictwo w zajęciach z psychologiem oraz nabycie

profesjonalnej wiedzy na temat skutecznych metod i technik poszukiwania pracy. W wyniku uczestnictwa w projekcie 90% beneficjentów powróciło do powszechnego systemu edukacyjnego i nawiązało umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, a prawie 30% uczestników podjęło zatrudnienie w ramach umowy o pracę. Niemal wszyscy uczestnicy projektu zadeklarowali subiektywne podwyższenie poziomu samooceny i zaufania we własne siły, nabycie umiejętności z zakresu komunikacji społecznej oraz pozyskanie umiejętności poruszania się po rynku pracy w celu skutecznego poszukiwania zatrudnienia.

Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach Ochotnicze Hufce Pracy przygotowały w roku bieżącym kolejną edycję projektu *Twoja wiedza – Twój sukces*. Nosi on podtytuł *Edukacja kluczem do przyszłości* i współfinansowany jest ze środków EFS w kwocie blisko 30 mln zł. Oferując podobny zakres wsparcia projekt ten ma jednak znacznie szerszy zasięg. Skierowany jest bowiem do 6200 dziewcząt i chłopców, z których zdecydowana większość nie jest uczestnikami OHP. Część z nich to uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, zagrożeni wypadnięciem z systemu edukacji; część z nich to osoby w wieku 18–24 lata, nie uczące się i nie pracujące. Korzystają oni również ze szkoleń zawodowych i językowych, biorą udział w zajęciach z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, wypracowując sobie tym samym dobrą pozycję na rynku pracy. Niezależnie od projektu *Twoja wiedza – Twój sukces* (w którym projektodawcą jest Komenda Główna OHP) liczne jednostki organizacyjne OHP realizują projekty o zasięgu regionalnym finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach wybranych działań Priorytetu I Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich czy Priorytetu II Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Większość z tych projektów dotyczyła poprawy sytuacji młodzieży na rynku pracy i obejmowała takie rodzaje wsparcia jak: szkolenia, doradztwo, czy wspomaganie rozpoczęcia działalności gospodarczej.

W trakcie obrad konferencji przedstawione zostaną wyniki najnowszych badań, nowe technologie, produkty i usługi związane z edukacją dla rynku pracy i poradnictwem dla młodzieży. Do udziału w Konferencji zaproszeni zostali zarówno przedstawiciele nauki, jak i praktycy doradztwa zawodowego i edukacyjnego.

Referatom i warsztatom towarzyszą stoiska wystawowe. Promują one najnowsze narzędzia i pomoce dydaktyczne opracowane z myślą o wzbogaceniu warsztatu pracy doradców zawodowych. Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP i Szkolne Ośrodki Kariery prezentują zaś swoje zasoby i przykładowe programy adresowane zarówno dla młodzieży, jak i kadry dydaktycznej.

Wystąpienie nestora polskiej pedagogiki pracy – prof. Tadeusza Nowackiego

Ochotnicze Hufce Pracy to instytucja wymarzona dla pedagoga pracy. Obecnie przy wyraźnym zminimalizowaniu w strukturze szkolnej potrzeb przygotowania do pracy i przygotowania zawodowego jest to instytucja szczególna. Jej wyjątkowa rola polega na tym, że organizuje styczność młodzieży z rzeczywistymi warsztatami pracy i pozwala zakosztować jej reżimu i radości.

Jeden z najlepszych znawców szkolnictwa, minister II Rzeczypospolitej i dyrektor gimnazjum im. Sułkowskich w Rydzynie, Tadeusz Łopuszański, napisał:

„Największe znaczenie wychowawcze pracy ręcznej polega na tym, że ułatwia ona bardzo jedno z najtrudniejszych zadań szkoły: nauczanie młodzieży pracy rzetelnej i wytrwałej a równocześnie chętnej i radosnej”. Łopuszański napisał to w czasach gdy poważna część młodzieży, młodzież chłopska była zaznajomiona z pracą fizyczną i narzędziami prostymi oraz była przygotowana do długotrwałego wysiłku występującego w pracach rolniczych. Dziś sytuacja zmieniła się diametralnie: młodzież rolnicza jest chroniona przez rodziny przed pracą. W teorii zaś zapanowało przekonanie, że praca jest w ogóle niepotrzebna. Wystarczy wziąć do ręki ostatni dwutomowy podręcznik pedagogiki ogólnej, aby się przekonać, że prezentuje się tam bardzo wysokie ideały wychowania humanistycznego, wychowania do kultury, wychowania do sztuk pięknych, ale ani słowa o tym, że trzeba wychowywać do pracy.

Nasze środki masowego przekazu, ukazujące sukcesy graczy gierdowych, sportowców, laureatów rozmaitych konkursów, zachwalające

te konkursy i wygrane na nich wysokie premie pieniężne i samochody – bardzo skutecznie odwracają uwagę młodzieży od pracy, ukazując wizję łatwego zarobku. W poważny sposób uszczuplono i wyeliminowano ze struktur szkolnych przygotowanie do pracy z konkretnym materialnym tworzywem i przygotowanie zawodowe. W tej sytuacji OHP występuje jako jedyna oaza trzeźwego ujmowania znaczenia pracy dla dobra jednostki i dla dobra narodu. Jedynie tu nie zapomniano myśli, które przewodziły wychowaniu w II Rzeczypospolitej, że tylko praca zespołowa i dobrze zorganizowana tworzy wspólne narodowe bogactwa, w niej ustalają się charaktery obywateli, którzy poczuwają się do obowiązku udziału we wspólnym wysiłku. Czasy współczesne, czasy elektroniki i informatyki sprzyjają tworzeniu wizji społeczeństwa niepracującego z tworzywami naturalnymi, utrzymującego swoją egzystencję przez działanie automatów, sieci informatycznych, zautomatyzowanych fabryk. Wizja taka być może zostanie zrealizowana w nieokreślonej dokładnie przyszłości, jednakże zarówno czas obecny jak i najbliższe dziesięciolecia będą ciągle wymagały pracy fizycznej. W warunkach współzawodnictwa międzynarodowego zawsze wygrywały narody pracowite, gromadząc znacznie większe siły i możliwości działania. W tej sytuacji znakomitą rolę w zaznajamianiu młodzieży z różnymi rodzajami prac i organizacji, wychowania osobowości społecznej, czynnej i dążącej do powszechnego szczęścia spełniają OHP.

Jaki jest związek programów działania OHP z poradnictwem zawodowym? Poradnictwo zawodowe po wojnie zostało opanowane przez psychologów, stąd położono wielki nacisk na umiejętność prowadzenia dialogu a przed tym posługiwanie się różnymi testami diagnozującymi poziom umiejętności, przede wszystkim umysłowych, a w drugim rzędzie praktycznych, a więc rozpoznanie kandydata do pracy w świetle wyników badań testowych. W ówczesnych dyskusjach nad zadaniami poradnictwa zawodowego wskazywałem, że obok poznawania kandydata, potrzebna jest podstawowa wiedza o pracy i zawodach, gdyż zadaniem poradnictwa było wskazywanie, w jakich zawodach kandydat może liczyć na powodzenie. Obecnie wydaje się, że sekret dobrego poradnictwa leży jeszcze głębiej. Nawet pewne wady organiczne nie są w stanie osłabić rzeczywistych możliwości kandydata, gdy pojawia się w jego planach życiowych wielkie dążenie do wykonywania jakiegoś rodzaju zajęć. Wyniknęło też z badań, że największą siłą oddziaływania na wybór pracy i zawodu ma rodzina, a ta przecież projektuje przyszłe prace córki czy syna, uwzględniając w większej mierze sytuację na rynku pracy i atrakcyjność zawodu, a może właśnie i głębokie dążenie do wykonywania określonej pracy. W świetle tych badań i do-

świadczeń w zetknięciu doradcy zawodowego z kandydatem wydają się dominować dwie sprawy zasadnicze:

1. Rozpoznanie głębokich dążeń życiowych kandydata, na którym to podłożu funduje się wybór odpowiedniego rodzaju pracy a dążenia te, ich stałość i długotrwałość zaręcza, że mogą one przynieść radość z wykonywanej pracy.

2. Rozpoznanie rodzajów i zawodów na tyle dokładnie, aby pozwoliły w świetle tych głębokich dążeń kandydata, charakteryzować trafność wyboru rodzaju pracy. Dla tych dwu najważniejszych elementów wyboru zawodu, które korygować może jedynie realność wyboru, praca w OHP może przynieść zasadniczą pomoc. Młodzież pracująca w OHP ma możliwość zetknięcia się z realiami różnych rodzajów pracy, wyposażeniem technicznym, narzędziami pracy i jej warunkami. Ma to wielkie i bardzo rozmaite znaczenie dla wychowanków. Po pierwsze wywiera różnorodny i korzystny wpływ na osobowość i charakter, uczy zdyscyplinowania i umiejętności pokonywania przeszkód. Ma ogromne znaczenie wychowawcze, a także sprzyja rozwojowi umysłowemu. Wskażmy tylko na dwa elementy. Poznawanie rzeczywistych przedmiotów i warunków pracy stwarza fundament doświadczenia, który pomaga w budowaniu światopoglądu opartego właśnie na doświadczeniu. Broni to jednocześnie przed przerostem wirtualnych oglądów świata, czemu sprzyja Internet i „cywilizacja komputerowa”. Drugim ważnym elementem dla wyboru zawodu jest praktyczne poznanie niektórych prac, wykonywanych przez uczestników hufców, co ułatwia poznawanie innych rodzajów prac, a więc stwarza rzeczywistą sytuację wyboru świadomego, gdyż więcej się wie o wybieranych kierunkach i rodzajach prac czy zawodów.

W ostatnim dziesięcioleciu ogromnie wzbogacił się warsztat doradcy zawodowego. Dzięki wysiłkom entuzjastów tej problematyki a szczególnie zmarłej prof. Wandy Rachalskiej, jednej z twórczyń stowarzyszenia doradców zawodowych, a także wysiłkom administracji, urzędów pracy i rozmaitych centrów, powstała zarówno obszerna literatura problematyki poradnictwa jak i wiele narzędzi badawczych w postaci rozmaitych testów dostosowanych do polskich potrzeb. Nie można też nie zauważyć wielkiego wysiłku nad opracowaniem ogólnopolskiej klasyfikacji zawodów i specjalności oraz towarzyszącej im literatury w postaci opisów poszczególnych zawodów. Niemała w tym zasługa także Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Stanowi to ogromne pole dla studentów, jednakże nie zastąpi rzeczywistego spotkania młodzieży z pracą. Organizują ją szkoły amerykańskie w systemie szkoły uzawodowionej (*career education*), organizują szkoły niemieckie – szczególnie bogate są tu doświadczenia szkół steinerowskich.

W Polsce ten dział uległ minimalizacji, w szkołach podstawowych zniknęły roboty ręczne, brak jest współpracy szkół z zakładami pracy. Najbardziej rozbudowana literatura i najbardziej złożony warsztat badawczo-testowy nie zastąpi żywego doświadczenia, które daje uczestnictwo w pracy.

Kiedy rozmyślałam nad tym, co jest najważniejsze w sytuacjach wyboru zawodu, a więc wyboru pewnej drogi życiowej, dochodzę do wniosku, że najważniejsza u kandydata do pracy jest dojrzałość do podejmowania decyzji.

Dojrzałość nie jest sprawą łatwą. Wymaga rozpoznania własnych możliwości, a szczególnie realnych dążności konstruowania własnego planu życiowego. W tym zakresie OHP może dać wydatną pomoc przez organizację konkretnej pracy, w której młody człowiek ma możliwość rozpoznania swoich możliwości i konfrontacji takiego rozpoznania z dążeniami. W dojrzałości do podejmowania decyzji zawodowych szczególnie ważne wydaje się rozpoznanie głównych wartości, którym chce służyć, które chce osiągnąć człowiek. Sprawa przystosowania umiejętności do wymagań pracy wydaje się w perspektywie obecnej sytuacji mniej ważna, gdyż braki w umiejętnościach można zawsze uzupełnić intensywną zaprawą, jeżeli tylko chce się gorąco coś osiągnąć.

Obok tak pojmowanej dojrzałości ważną sprawą jest znajomość zawodu, nie ze względu na dostosowanie posiadanych umiejętności do wymagań zawodu, ale ze względu na ustalenie, że właśnie ten zawód może przynieść zaspokojenie pragnień kandydata. Być może, niektórzy teoretycy nazywają to niefortunnym terminem samorealizacji.

Na czym polega rola doradcy zawodowego. W pierwszym rzędzie, na pomocy w dojrzwaniu do podejmowania decyzji, a więc na pomocy w rozpoznawaniu własnych dążeń i pragnień kandydata, stopnia ich rzetelności i stabilności. W drugim zaś, na zaznajamianiu z zawodami, ale nie z ich zewnętrzną stroną: zadaniami zawodowymi i wymaganiami umiejętnościami lecz ze względu na służbę społeczną i osiąganie poprzez zawód wartości cenionych przez kandydata.

Doradcy zawodowi w Polsce realizują swoje zadania w sytuacji, gdy w kraju istnieje wielkie bezrobocie. Problemem dla znakomitej większości młodych ludzi nie jest wybór pracy, która dawałaby maksimum zadowolenia, lecz znalezienie jakiegokolwiek pracy. Stąd powstają sytuacje, gdy kilka godzin pracy w tygodniu ratuje kogoś od sytuacji całkowitego bezrobocia.

Jednakże i w tej sytuacji możliwe są wybory, tu właśnie położyłbym większy nacisk na przygotowanie do podejmowania własnych przedsięwzięć, na inicjatywę, pomysłowość i upór w dążeniu do celu. Jedno-

czesnie mam uraz do rządów, które tak łatwo wywracały rzeczywiście nieudolną gospodarkę, prowadzoną w ramach kapitalizmu państwowego, nie mając wizji, co robić z tysiącami ludzi pozbawionych nagle pracy, jak choćby setki tysięcy pracowników Pegeerów. Żaden z rządów nie podjął akcji organizowania polskiej pracy. Od początku wiadano, że nie ma cudownej ręki wolnego rynku, która wszystko załatwi. Zamiast negatywnego hasła walki z bezrobociem należało podjąć wysiłek nad organizacją polskiej pracy. Domorośli ekonomiści, którzy urządzali i urządzają naszą gospodarkę, zapomnieli o książce Adama Smitha, który udowydniał wbrew fizjokratom, że bogactwo narodów powstaje nie tylko ze skarbów ziemi, ale i z pracy ludzkiej. Praca ludzka jest twórczynią narodowych bogactw. Co to znaczy jednak zorganizować pracę? To znaczy budować system, w którym wszyscy znajdują swoje miejsce i system, w którym przedsiębiorczość i inicjatywa zostaną nagrodzone. Oczywiście liberalizm zapewnia wolność inicjatywy, ale trzeba ją jeszcze otoczyć legalnością prawa. Tymczasem przypadek wytwórni komputerowej, zniszczonej przez podatki, dowodzi, że nasi rządzący nie wytworzyli prawa sprzyjającego inicjatywie i przedsiębiorczości krajowej. Najlepiej to widać na przykładzie spółdzielczości, której nie poparł żaden z dotychczasowych rządów. A spółdzielczość to historycznie wielkie zwycięstwa Wielkopolski w walce z germanizacją, to wielka droga wychodzenia z nędzy galicyjskiej wsi, to ogromna praca kółek rolniczych, kółek gospodyń wiejskich i innych organizacji.

Dania stoi na spółdzielczości, a jest to kraj o wysokich dochodach na głowę mieszkańca. Spółdzielczość stanowi poważną część gospodarstwa krajów skandynawskich, Niemiec i Francji.

Spółdzielczość wreszcie jest tą trzecią drogą, nie ma wad kapitalizmu państwowego i nie dopuszcza drapieżnych działań kapitalizmu prywatnego. Nie było w niej wielkich afer, może dlatego nie cieszyła się poparciem naszych „polityków”. Zapomniano nie tylko o wielkiej wojnie gospodarczej Wielkopolski z „niemczyzną”, ale i o spółdzielczej wsi Liskowa księdza Blizińskiego, spółdzielczości pracy i akcjonariacie pracowniczym. Rzucono nieprzygotowane społeczeństwo na pastwę międzynarodowych korporacji, domów handlowych i procesów globalizacyjnych w sferze ekonomicznej. A jednak Czechy uchroniły się od bezrobotnych Pegeerów, zamieniając je na normalne spółdzielnie pracownicze. Serce raduje się, gdy widzi się rozmach, z jakim zorganizowano akcje poradnictwa w Ochotniczych Hufcach Pracy. Te akcje jednak wyglądałyby zupełnie inaczej, gdyby dzięki poparciu małych i średnich przedsiębiorstw, poparciu inicjatyw spółdzielczych, które obchodzą się bez wielkiego zewnętrznego kapitału, zaczęło znikać bezrobocie i kandydaci do pracy mogli rzeczywiście wybierać drogę mającą za-

pewnić im szczęście w pracy. To paraliżuje przedsiębiorczość, fantazję i wyobraźnię, a to jest potrzebne we wszystkich obszarach życia a więc także w pracy i w jej poszukiwaniu.

Podnosząc wysoko zasługi wychowawcze OHP w przygotowaniu praktycznym i tym samym wyboru zawodu, chciałbym zwrócić uwagę na bardzo ważny element. OHP tworzy wielką przestrzeń doświadczenia zarówno dla wychowanków jak i wychowawców. W swojej pracy nauczycielskiej napotkałem osoby pracujące w OHP, które wykonywały prace magisterskie na podstawie doświadczeń organizacji. Są to jednak przypadki nie włączone w jakiś całościowy proces badawczy i z reguły dość słabo uzasadnione teoretycznie. Sądzę, że byłoby z pożytkiem dla nauki polskiej i pewnymi korzyściami dla instytucji, gdyby stworzyć całościowy plan badawczy, który skupiłby prace diagnozujące i wydobył na jaw wartości tej jedynej w swym rodzaju instytucji, jak również trudności pojawiające się w tej pracy. Mogłoby to służyć pewnemu nagłośnieniu wysiłków „ohapowskich”, jak również, być może, w pewnym stopniu przyczyniłoby się do ulepszenia działalności wychowawczej hufców. Wysoko ceniąc działalność Ochotniczych Hufców Pracy składam życzenie, aby obecna Konferencja przyczyniła się do zaprogramowanych tematów i tym samym sprzyjała podniesieniu na wyższy poziom poradnictwa zawodowego w instytucji. Jednocześnie marzę o tym, aby młodzież, która w związku z budową wojska zawodowego przejdzie przez trening wysiłku i charakteru w OHP. Likwidacja powszechnego poboru powiększa lukę w brakach rozwoju umiejętności praktycznych nowych generacji naszego społeczeństwa. Luki tej nie wypełni sport. Jedynie harcerstwo i OHP mogą dać rękojmię, że nie znikną pewne ważne cechy młodego człowieka, związane z samoobsługą indywidualną oraz społeczną i polepszy się znajomość elementów świata pracy przed wyborem pracy i zawodu.

CZEŚĆ I

WSPÓŁCZESNE TENDENCJE ROZWOJU PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Augustyn BAŃKA

Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*

1. Rola poradnictwa zawodowego w obliczu globalizacji oraz zmian w gospodarczych uwarunkowaniach współczesnych karier

W Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, mamy do czynienia z istotnymi zmianami strukturalnymi na rynku pracy, obejmującymi takie zjawiska jak:

- zmiany strukturalne istoty pracy,
- zastępowanie kwalifikacji przez kompetencje,
- rozwój karier „bez granic”, które prowadzą ją w mniej znanych kierunkach,
- globalizację rynku pracy,
- transnacionalizację ekonomii i transnacionalizację rynków pracy i zawodów.

Globalizacja to zjawisko obejmujące wiele zjawisk jednocześnie. Jednym z nich jest **transnacionalizacja**. Jest to zjawisko, które w ekonomii wiąże się z rozwojem organizacji globalnych, wielonarodowych i międzynarodowych. Podstawową cechą transnacionalizacji jest przekraczanie granic wyznaczonych przez kultury narodowe i lokalne kultury organizacyjne (przy zachowaniu ich walorów specyficzności i lokalnej elastyczności). Z transnacionalizacją ekonomii wiąże się zja-

* Ze względu na dużą wartość poznawczą, do artykułu dołączona została treść prezentacji multimedialnej towarzysząca wystąpieniu Autora na konferencji, zob.: Aneksy.

wisko transnacionalizacji rynków pracy. Oznacza to tendencję do planowania i realizowania karier zawodowych, nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w kontekście transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym.

Transnacionalizacja rynków pracy pociąga za sobą istotne zmiany w: w ruchliwości edukacyjnej, której przejawem jest m.in. wzrost wskaźnika skolaryzacji w edukacji drugiego stopnia; w ruchliwości siły roboczej; ruchliwości zawodowej; w ścieżkach przejścia z rynku edukacyjnego do rynku pracy; w psychologicznym rozwoju tożsamości jednostki i definicji dorosłości; rozmywaniu się wszelkich granic, geograficznych, narodowych, kulturowych, czasu i przestrzeni. Siła robocza przepływa z jednych krajów do drugich w sposób chciany i niechciany (np. polityczni uchodźcy – Franzen, 1997). Niektóre kraje zatem starają się jedynie adaptować do nich, prowadząc z konieczności politykę asymilacji imigrantów, m.in. poprzez przystosowanie zawodowe do własnego rynku pracy (Amudson, 1997). Niektóre państwa idą zaś dalej (np. kraje Unii Europejskiej) prowadząc politykę społeczną ukierunkowaną na przygotowaniu z jednej strony własnych obywateli do wymagań zagranicznych rynków pracy, a z drugiej strony do zachęcania reprezentantów pewnych kategorii zawodowych do partycypacji na własnym narodowym rynku pracy. W ramach tej ostatniej polityki rozwiązania narodowe uwzględniają perspektywę współpracy międzynarodowej, wychodząc z założenia, że budowanie „chińskiego muru” z punktu widzenia konkurencyjności jest wręcz szkodliwe.

Mobilność geograficzna, zacieranie się granic narodowych oraz kulturowych to cechy europejskiego rynku pracy, obecnie mniej lub bardziej świadomie wspierane w polityce narodowej oraz ponadnarodowej Unii Europejskiej. Wielokulturowość stała się faktem, którego obecność stawia na porządku dziennym kwestie zróżnicowania społecznego, kontekstu i potrzeby integracji. W kontekście poradnictwa zawodowego chodzi przede wszystkim o to, aby zróżnicowanie kulturowe i narodowe nie było problemem dla funkcjonowania jednolitej przestrzeni gospodarczej z jednej strony, a z drugiej przeszkodą w dostępie do rynku pracy dla osób, które nie są w stanie znaleźć pracy na lokalnych rynkach pracy i wiążą swoje nadzieje na pracę poza granicami własnego kraju.

Wielokulturowość jest również pozytywną wartością rozwojową samą w sobie, zarówno dla poszczególnych jednostek (szczególnie młodych), jak i zjednoczonej Europy. Europa bez granic staje się obszarem gospodarczym, w którym zachodzą procesy akulturacji, czyli mieszania się tradycji narodowych na poziomie jednostki i społeczeństw, co zmniejsza wzajemne uprzedzenia i negatywne stereotypy. Obecnie

multikulturalizm, rozumiany jako różnorodność europejskich tradycji narodowych, nie jest widziany tradycyjnie jako zagrożenie równowagi, ale jako zasób nowych możliwości, którego podstawową wartością jest różnorodność, prowadząca do wzrostu zasobów w formie kapitału ludzkiego, społecznego i kulturowego (Reid, 1999).

Zjawisko mobilności siły roboczej w kontekście transnarodowym, w krajach takich jak Polska, koncentruje na sobie uwagę krajowej i międzynarodowej opinii publicznej z następujących powodów:

- 1 – specyficzności zjawiska (mimo transnarodyzacji każdy kraj zachowuje swoją specyfikę związaną z nastawieniami, stereotypami etc.),
- 2 – wielkości zasobów siły roboczej a w szczególności liczby młodzieży (zasobów siły roboczej wchodzącej na rynek pracy – tu znaczną część zasobów siły roboczej w Europie stanowią Polacy),
- 3 – paradoksów położenia geograficznego,
- 4 – nastawienia do kariery w perspektywie przystąpienia do Unii,
- 5 – stereotypów panujących w niektórych krajach ościennych (np. w Austrii i Niemczech) wywołujących lęk przed „zalewem rynków” pracy przez pracowników z Polski.

W Polsce, kraju położonym w centrum Europy, z siłą roboczą liczącą około 29 mln osób (powyżej 18 roku życia – wg GUS), 4,5 mln obywateli wykazuje zainteresowanie pracą za granicą. Fakt ten wywołuje liczne obawy wśród obywateli krajów ościennych, choć wg danych rządowych i szacunków Komisji Europejskiej liczba zainteresowanych pracą za granicą waha się w granicach 300–700 tys. Jest to z punktu widzenia rozwoju kapitału ludzkiego, kulturowego i społecznego zjawisko pozytywne.

2. Zmiany w istocie pracy

Nie ulega wątpliwości, że współczesne organizacje różnią się od tych sprzed lat dwudziestu. Jak przewidział to wcześniej P. Drucker, organizacje, aby mogły być konkurencyjne, będą musiały wykazywać się trzy razy większą produktywnością przy trzykrotnie mniejszym zatrudnieniu. Oznacza to nic innego jak mniejszą liczbę pracowników, mniejsze obciążenie płacami oraz większą wydajność. Na organizacje wywierana jest presja, aby działać globalnie i korzystać z taniej siły roboczej oraz dobrodziejstw skali rynku. W ten sposób Bangalore w Indiach jest centrum programowania softwerowego w skali światowej. Wyczuwalna jest również presja ze strony banków na ograniczanie kredytów długoterminowych oraz wchodzenia z organizacjami

biznesowymi w różnego rodzaju związki partnerskie. Wszystko to ma na celu jedno – poszukiwanie i przeznaczanie oszczędności wewnątrz organizacji na ich rozwój.

Widoczna jest również presja ze strony udziałowców oczekujących dużych dywidend każdego roku oraz podkreślanie krótkoterminowych profitów. Reasumując, organizacje poddane są presji trzech głównych czynników: 1 – konieczności określenia głównego (rdzeniowego) biznesu, co w efekcie prowadzi za wszelką cenę do kooperacji zewnętrznej (*outsourcingu*), 2 – konieczności organizowania się wokół procesów kluczowych, a nie wokół wydziałów, oddziałów etc., 3 – spłaszczenia i zmniejszania rozmiarów zatrudnienia.

W miarę restrukturyzacji organizacji ulega zmianie struktura i natura pracy. Całkowitemu rozpadowi uległa tradycyjna, dobrze zdefiniowana praca, taka jak w przypadku pracy kierowniczej, z dobrze zdefiniowanymi zadaniami i obowiązkami pracy czy zakresami odpowiedzialności wobec jednej organizacji. W trendzie zmierzającym do orientowania procesów pracy na konsumenta/klienta, ulegają zatarciu granice między czynnościami wykonywanymi indywidualnie na rzecz czynności wykonywanych zespołowo, gdzie role przypisywane są raczej procesom (wykonywanym zespołowo), a nie poszczególnym funkcjom. Poszczególne czynności nigdy więcej nie będą dla współczesnych/nowoczesnych organizacji czymś zasadniczo konstytutywnym. Coraz częściej przyjmuje się, iż kategoriami, wokół których organizuje się nowoczesna firma są „kompetencje” (Lawler, 1993). Pojęciem dominującym staje się pojęcie „obszarów pracy” (ang. *work parcels*). W tym przypadku idea sprowadza się do tego, że wiedza, zdolności i postawy jednostki dopasowywane są do zadań i kontekstu ich wykonania, w efekcie czego ludzie pracują w „obszarach zadań”, do których są najlepiej przygotowani.

Zmiany w naturze pracy uwidaczniają się w sposobach kontraktowania pracy. Przede wszystkim pojawiła się nieznana dawniej kategoria „kontraktu psychologicznego” (Rousseau, 1995). Opiera się on na niepisanej umowie wymiany świadczeń między pracodawcą a pracobiorcą. Nowe kontraktowanie pracy osłabia przede wszystkim „lojalność organizacyjną” i bezpieczeństwo (pewność) zatrudnienia. Istota „nowego kontraktu” polega zarówno na tym, że jest on wyzwaniem dla starego kapitału kariery i osiągnięć jednostki, jak i na tym, że jest on zasadniczo niesymetryczny; obowiązki i prawa nie rozkładają się równomiernie po stronie pracodawcy i pracobiorcy. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy dają najszybszy zwrot nakładów, a pracownicy pracodawców, którzy dają najwyższe zarobki. Lojalność, oddanie zawodowe (poświęcenie) nie gwarantują sukcesu podtrzymania kariery.

3. Zamiana kwalifikacji na kompetencje

Najbardziej istotną zmianą w świecie pracy i zawodów jest zastępowanie tradycyjnego kryterium kapitału ludzkiego, jakim były „kwalifikacje” nowym kryterium określanym mianem „kompetencje”. Kompetencje oznaczają sumę wartościowych dla określonych użytkowników zachowań. Najbardziej charakterystyczna cecha współcześnie rozwijanych koncepcji kompetencji wyraża się w tendencji do upraszczania tego pojęcia i skupiania się na obserwowalnych zachowaniach. Najczęściej pożądanymi kompetencjami we współczesnej gospodarce są: komunikacja, orientacja na rezultaty, skupienie na kliencie, zespołowość, przywództwo, planowanie i organizowanie, świadomość organizacyjna, elastyczność, „adaptabilność”, rozwijanie innych, podejmowanie decyzji, myślenie analityczne, budowanie związków. Bliższa analiza tych kompetencji wskazuje na ich eklektyczny charakter.

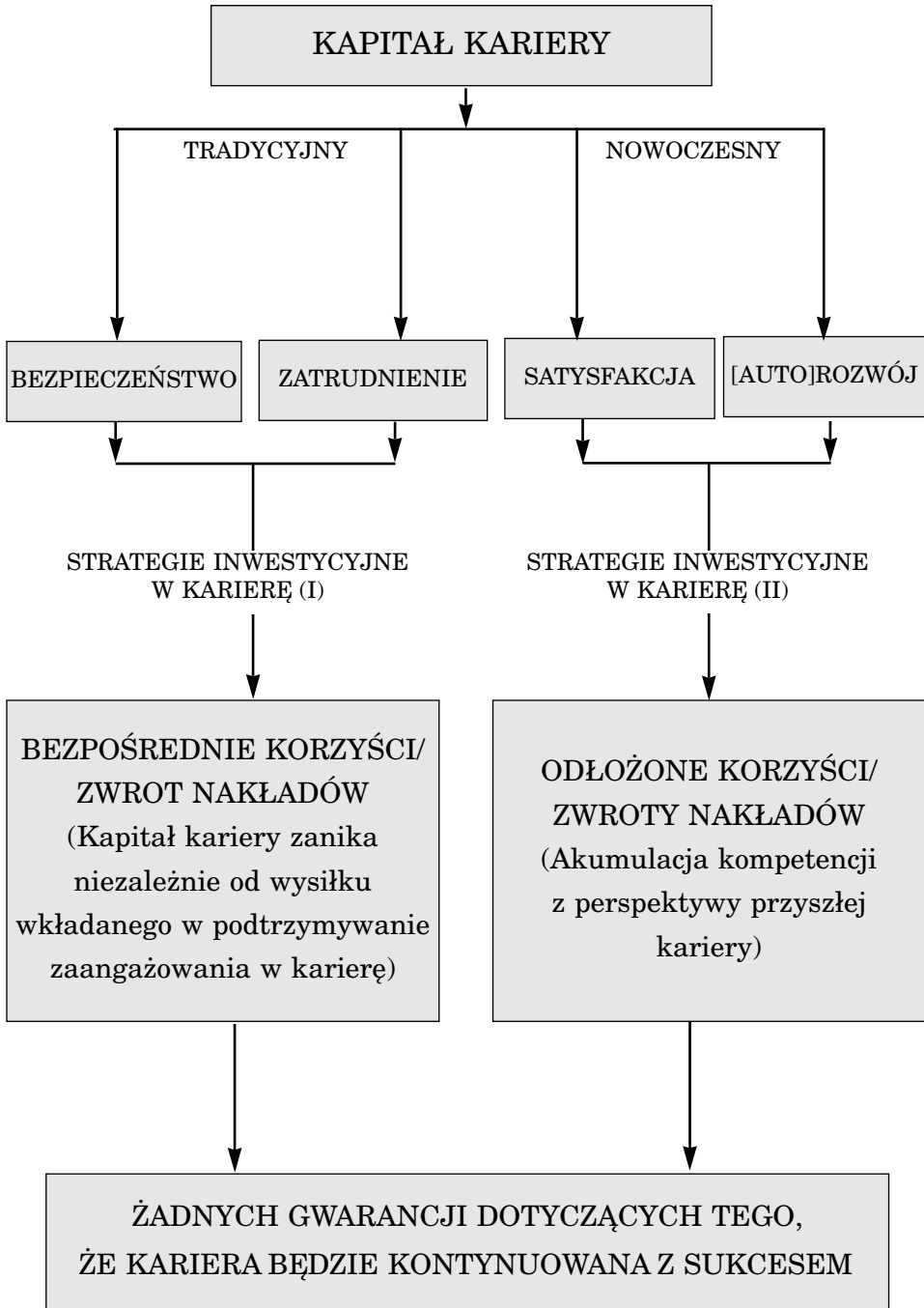
4. Zmiana definicji kariery

Ogólnie rzecz biorąc istnieją dwa sposoby patrzenia na karierę (ryc. 1.). W podejściu pierwszym „kariera” jest strukturalną własnością zawodu lub organizacji. Na przykład w tym ujęciu kariera prawnika będzie oznaczać sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego lub „idealnego” reprezentanta praktykującego ten zawód: studenta prawa, aplikanta, młodszego członka firmy prawniczej, starszego członka firmy prawniczej, itd., aż do emerytury. Kariera może być również widziana jako „ścieżka mobilności” w ramach pojedynczej organizacji, tak jak np. w przypadku kariery marketingowca: ilustratora, przedstawiciela handlowego, menedżera działu marketingu, menedżera regionalnego marketingu, dyrektora firmy. Ten model kariery (model gospodarki industrialnej) zakłada stadia rozwoju kariery (wyboru zawodu, stabilizacji i zakończenia).

Drugie podejście ujmuje karierę jako „własność jednostki” a nie zawodu lub organizacji. A zatem współczesne, szerokie ujęcie kariery zakłada, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego jej życia (Arnold, 1999). Na mocy tych definicji kariera posiada dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu. Kariera w gospodarce globalnej (Nowej Ekonomii) składa się jednak z powtarzanych cykli, które w makroskali nie mają żadnej stadialności, natomiast w ramach cyklu tak.

Definicje te obejmują następujące elementy:

Ryc. 1. Sposoby postrzegania kariery



Źródło: Opracowanie własne.

Po pierwsze, należy mieć na uwadze to, że kariera jest personalna, a więc podmiotowa. Kariera jest zawsze czyjaś, czyli jest stanem posiadania jednostki. Nie jest to zwyczajnie zawód, np. nauczyciela czy prawnika. Można robić karierę, być nauczycielem lub prawnikiem, ale zawsze jest to kariera własna. Zawody prawnika lub nauczyciela są tylko kontekstem, w ramach którego kariera ma miejsce. W tym znaczeniu kariera dotyczy również bezrobotnych, bowiem jest ona udziałem każdego, kto przeznaczają czas na pracę lub poszukiwanie zatrudnienia.

Po drugie, kariera jako zjawisko podmiotowe ma elementy obiektywne i subiektywne. Obiektywne elementy to sytuacje takie jak: pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy – to interpretacje zdarzeń związanych z pracą takie jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych.

5. Zmiany w ścieżkach przejścia z edukacji do życia zawodowego

W ostatnich 20 latach dokonały się zasadnicze zmiany w **ścieżkach przechodzenia** z nauki szkolnej do rynku pracy. W coraz mniejszej liczbie krajów występuje dość powszechne dawniej zjawisko podejmowania przez większość młodzieży pracy zawodowej zaraz po ukończeniu edukacji (OECD, 1999). Podstawowym wyzwaniem, przed jakim stoją wszystkie państwa europejskie jest integracja systemów edukacyjnych do zmieniających się reguł funkcjonowania rynku pracy. Wymaga to wprowadzenia zasadniczych zmian w polityce edukacyjnej i rynku pracy, w systemach świadczeń z zakresu poradnictwa zawodowego oraz w sposobach kooperacji podmiotów zajmujących się przygotowaniem młodzieży do pracy zawodowej tak na poziomie narodowym (w poszczególnych państwach), jak i na poziomie transnacionalnym.

Pod pojęciem „przejście z edukacji zawodowej do życia zawodowego” rozumie się współcześnie (Roberts, 1997) nie jednorazowy akt podjęcia pracy zawodowej po ukończeniu szkoły, ale rozciągnięty w czasie proces przechodzenia od młodszej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie ekonomicznym, rodzinnym i możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego. W tym kontekście termin „przejście” (*transition*) to sekwencja procesów (wymiarów) akumulacji kompetencji życiowych, czyli akumulacji „kapitału kariery” umożliwiającego samodzielne życie w poczuciu bezpieczeństwa w permanentnej zmianie społecznej.

Akumulacja kapitału kariery w okresie tranzytu to:

- a) różne sposoby realizacji ścieżki przejścia ze statusu ucznia do statusu pełnoetatowego pracownika;

- b) różne sposoby łączenia nauki i pracy;
- c) różne sposoby przechodzenia przez różne szczeble edukacji, różne związki z rynkiem pracy i różne doświadczenia związane z aktywnościami, które (tak jak sport, rekreacja, podróże zagraniczne) nie mają bezpośredniego związku ani z pracą, ani z nauką, ale w ostateczności przekładają się na dojrzałość do życia zawodowego.

Praca za granicą może więc być dla młodych ludzi ważnym doświadczeniem rozwojowym, dzięki któremu zdobywają oni kapitał kariery przydatny w dalszym życiu. Poszczególne wymiary wzajemnie się warunkują, mają dla różnych osób w różnych kulturach różne priorytety. Mogą też charakteryzować się szeregiem wskaźników, jak np. długością okresów pozostawania w poszczególnych stadiach aktywności, czy częstotliwością zmian i zwrotów w sposobach kompletowania przygotowań. Wszędzie obserwuje się taki sam cykl doświadczeń: przeplatania życia zawodowego okresami nauki, jak też stałego wzbogacania życia zawodowego wciąż nowymi doświadczeniami edukacyjnymi.

6. Zadania poradnictwa transnarodowego z perspektywy strategii europejskiej wobec globalizacji

Umiędzynarodowienie rynków pracy determinuje tendencję do planowania i realizowania karier zawodowych, nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w wymiarze transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym. Mobilność transnarodowa i transkulturowa to obecnie zjawiska postrzegane pozytywnie w Unii Europejskiej, szczególnie w odniesieniu do młodzieży. „Biała Księga” Komisji Europejskiej – *Na drodze do społeczeństwa kognitywnego*, jako jeden z dwu podstawowych warunków prowadzących ku temu, aby każda jednostka ponosiła odpowiedzialność za swój profil kwalifikacji zawodowych, widzi w dostępie do wiedzy uwzględniającym wszystkie możliwości wynikające z mobilności.

W *Zielonej Księdze Mobilności* Komisja Europejska żąda poprawy mobilności siły roboczej jako wkładu w zwalczanie bezrobocia oraz w proces zrastania się rynków pracy w Europie. A zatem multikulturalizm stał się faktem, który stawia na porządku dziennym nie tylko kwestię integracji w wymiarze społeczno-politycznym, ale także edukacyjnym, informacyjnym i doradczym. Ludzie chcą i muszą wyjeżdżać za granicę, bądź z przymusu ekonomicznego, bądź z konieczności rozwojowej jak ciekawość, zdobywanie doświadczenia, sprawdzanie „Ja” w nowych kontekstach, etc. Ludzie rozważający swoją karierę w wymiarze ponadnarodowym (Bańka, 2005a, b, c, d) potrzebują in-

formacji i doradztwa w wymiarze transgranicznym, ponadnarodowym i transkulturowym. Poradnictwa transnacionalnego potrzebują obywatele oraz przedsiębiorstwa (przede wszystkim małe i średnie). W kontekście poradnictwa zawodowego chodzi o to, by różnicowanie kulturowe nie było problemem i przeszkodą w dostępie do rynku pracy, lecz pozytywną wartością rozwojową, budującą nową kompetencję zawodową.

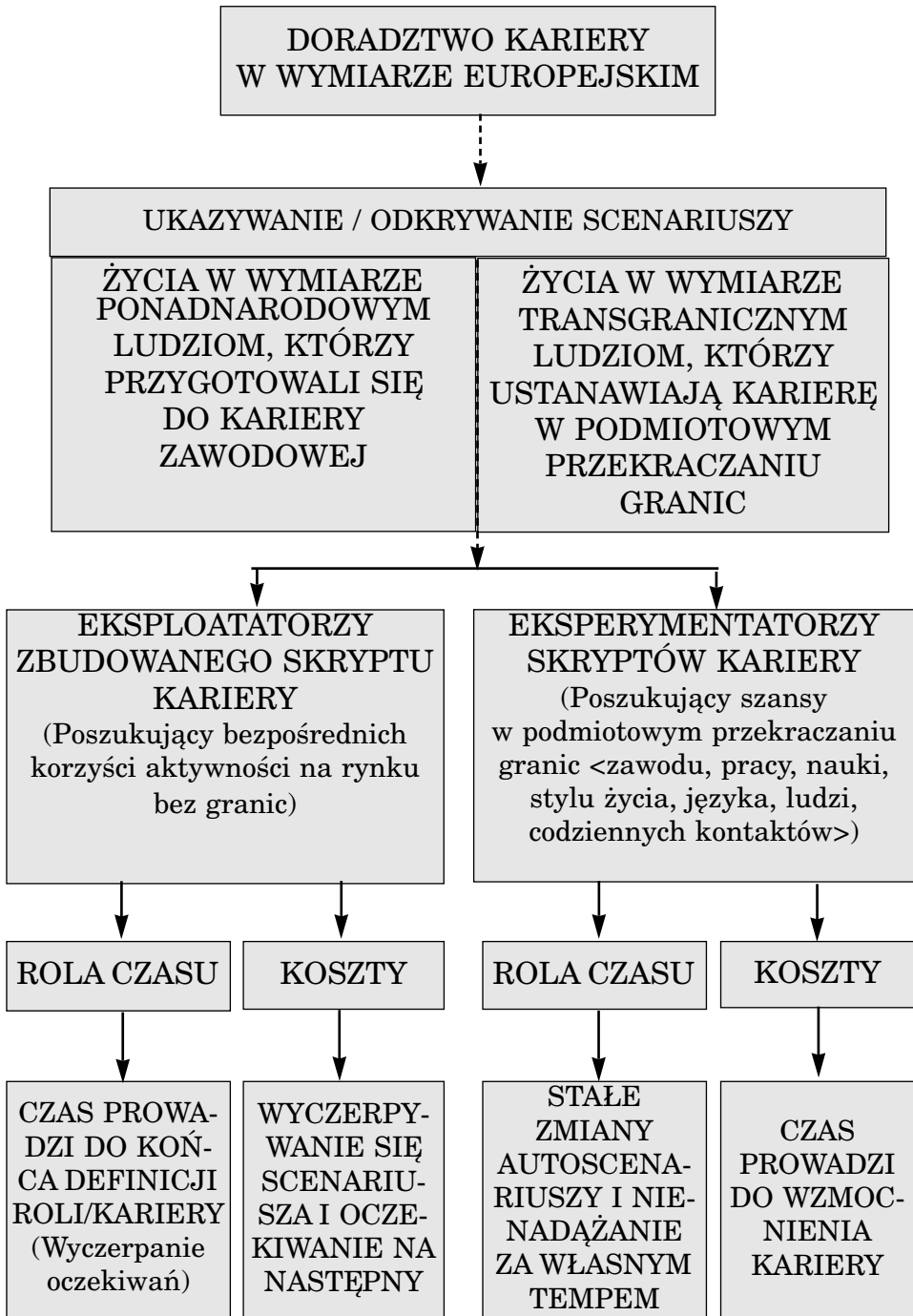
Lata 90. zapoczątkowały niezwykle intensyfikację zmian w polityce. Opracowanie *Europejskiego Pakietu na Rzecz Zatrudnienia* jako formy realizacji walki z bezrobociem wśród młodzieży w Europie i memorandum Rady Europy *Młodzież i Europa: Nasza Przyszłość*, zakładają integrację polityki oświatowej wobec młodzieży i zatrudnienia w trzech płaszczyznach: narodowej, międzypaństwowej oraz europejskiej. Celem ostatecznym jest budowanie „tożsamości europejskiej” a z punktu widzenia jednostek – lepszych możliwości planowania, ustanawiania i realizacji karier. Memorandum wśród konkretnych działań sugeruje: wymianę młodzieżową i szkolenie młodzieży za granicą, wymianę transgraniczną młodzieży, zwiększanie zajęć językowych w kształceniu zawodowym jako podstawowego elementu nowych kompetencji transkulturowych (tożsamości europejskiej), informowanie o studiach i pracy w Europie, tworzenie i rozbudowywanie transnarodowej oferty doradczej, budowanie psychicznej mobilności, opracowywanie i realizację transnarodowych projektów badawczych, umożliwiających poprawę jakości doradztwa na poziomie narodowym i w kontekście europejskim (Bańka, Ertelt, 2003a, b, c i d).

Ze względu na akcentowanie w polityce europejskiej roli mobilności psychicznej (szczególnie młodzieży), doradztwo zawodowe w wymiarze europejskim jest przede wszystkim „doradztwem kariery” ułatwiającym przystosowanie do międzynarodowego/międzykulturowego rynku/instytucji.

Doradztwo kariery w wymiarze europejskim jest nastawione nie na pomoc w wyborze zawodu, ale przede wszystkim na ukazywanie scenariuszy życia w wymiarze ponadnarodowym i transgranicznym (ryc. 2.). W pierwszym przypadku grupą docelową są osoby poszukujące pracy za granicą, a w drugim – osoby poszukujące tożsamości poprzez przekraczanie wszelkich granic (w tym także państwowych), eksperymentujące ze stylem życia. Dwa różne modele pociągają za sobą różne koszty i oczekiwanie pomocy personalnej.

Ponieważ w dobie globalizacji i „ekonomii opartej na wiedzy”, żaden scenariusz kariery nie gwarantuje sukcesu, zadaniem doradztwa kariery w wymiarze europejskim jest udzielanie klientom pomocy w zmniejszaniu ryzyka funkcjonowania w wymiarze transkulturowym i skutków alienacji z własnej kultury narodowej.

Ryc. 2. Europejski wymiar doradztwa kariery



Źródło: Opracowanie własne.

7. Program szkolenia doradców zawodowych w wymiarze europejskim

Kompetencje potrzebne w poradnictwie transnarodowym zasadniczo różnią się od kompetencji w poradnictwie realizowanym w tradycyjnym doradztwie narodowym w dwóch obszarach: 1) w zakresie kompetencji językowych; 2) w zakresie wiedzy międzykulturowej.

O ile pierwszy rodzaj kompetencji łatwo jest ukształtować w szkoleniach formalnych, o tyle proces nabywania kompetencji międzykulturowych jest bardziej złożony i mniej opiera się na kwalifikacjach formalnych. Problem ten jest tym bardziej trudny, iż wchodzimy w etap rozwijania poradnictwa transnarodowego z nie najlepszymi doświadczenia doradztwa multikulturowego.

Najtrudniejszym problemem jest przełamanie głęboko tkwiących stereotypów kulturowych wśród samych zwolenników kooperacji międzynarodowej. Temu celowi służył m.in. program badawczy Leonardo da Vinci, którego celem było stworzenie jednolitego programu studiów podyplomowych, na których szkoliliby się doradcy zawodowi świadczący profesjonalną pomoc w wymiarze europejskim.

Celem projektowanych studiów podyplomowych (na Wydziale Psychologii i Pedagogiki Uniwersytetu Śląskiego) z zakresu doradztwa w wymiarze europejskim (eurodoradztwa – *Euro-Counsellor*) jest: aktualizacja i poszerzenie wiedzy dotyczącej poradnictwa zawodowego w różnych krajach europejskich, przygotowanie do wspólnych ponadnarodowych podejść do poradnictwa zawodowego w poszczególnych krajach europejskich, dostarczenie doradcom umiejętności udzielania porad w zakresie możliwości zmian zawodowych w wymiarze międzynarodowym, stworzenie możliwości zdobycia nowej specjalizacji honorowanej poza granicami kraju.

Program studium podyplomowego przewiduje sześć ram (kierunków kształcenia):

- 1 – Profil zawodowy eurodoradcy: obszary aktywności, zadania i funkcje eurodoradcy, kompetencje i kwalifikacje eurodoradcy, wymagania stawiane w eurodoradztwie.
- 2 – Wiedza zawodoznawcza w krajach europejskich: klasyfikacje zawodów, tytuły zawodowe oraz opisy zawodów, standardy kwalifikacji, kompetencje i zdolności.
- 3 – Metodologia i metodyka podejścia transnarodowego: podstawy badań diagnostycznych w wymiarze międzynarodowym (Bańka, 2005a, b, c, d), psychometria, kompatybilność narzędzi stosowanych w doradztwie zawodowym, międzykulturowa kompatybilność narzędzi i procedur diagnostycznych.

- 4 – Zachowania organizacyjne w perspektywie międzykulturowej: rozumienie różnic międzykulturowych w zachowaniach organizacyjnych, kultura organizacyjna, zarządzanie w organizacjach, zachowania kierownicze i ich efektywność, różnice indywidualne, zachowania grupowe i dynamika grup, praca zespołowa, struktura organizacyjna i projektowanie organizacji.
- 5 – Rola doradztwa zawodowego w zarządzaniu zasobami ludzkimi, kulturowe i interkulturowe modele zarządzania zasobami ludzkimi, polityka kadrowa w organizacjach, zadowolenie z pracy i efektywność pracy, kultura organizacyjna narodowa i międzynarodowa, zmiana organizacyjna.
- 6 – Wiedza z zakresu bezrobocia i rynku pracy: struktura i mechanizmy bezrobocia w krajach europejskich, wspomaganie przejścia z rynku edukacyjnego do rynku pracy i rola eurodoradztwa w przeciwdziałaniu bezrobocia wśród absolwentów, eurodoradztwo w procesie zmniejszania bezrobocia w poszczególnych krajach europejskich.

Ogólne cele doskonalenia kwalifikacji doradców w transnarodowym poradnictwie zawodowym ukierunkowane są zatem na wspomaganie „wschodzącej dorosłości” oraz przeciwstawianie się stereotypom i uprzedzeniom kulturowym. Szczegółowe cele obejmują zaś wiedzę teoretyczną i praktyczną z zakresu: kształtowania się u młodzieży „ogólnej zatrudnialności” (*general employability*); umiejętności poszukiwania pracy na wszystkich możliwych rynkach pracy; transnarodowego zarządzania informacją zawodową, wiedzą zawodową, informacją o systemach kształcenia i wykształcenia w różnych krajach, warunkach dopuszczenia do studiów i możliwościach studiowania, warunkach życia i pracy w różnych krajach; instytucji prowadzących poradnictwo, szkolenie i nauczanie zawodowe za granicą, etc.

Bibliografia

- Amudson N. (1997), *A career counselling model and program for use with immigrants and refugees*, „Educational and Vocational Guidance Bulletin”, 59, 1-11.
- Arnold J. (1997), *Managing careers into the 21st century*, London, Chapman.
- Bańka A., Ertelt B.J. (2004) (red.), *Transnarodowe poradnictwo zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa*, Warszawa, Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bańka A., Ertelt B.J. (2004) (red.), *Transnarodowe poradnictwo zawodowe. Przewodnik dla studentów podyplomowego kształcenia w zakresie eurodoradztwa*, Warszawa, Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bańka A. (2005a), *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*, Poznań, PRINT-B, IRK.
- Bańka A. (2005b), *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*, Poznań, PRINT-B, IRK.
- Bańka A. (2005c), *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*, Poznań, PRINT-B, IRK.
- Bańka A. (2005d), *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*, Poznań: PRINT-B, IRK.
- Franzen E. (1997), *Job search in Sweden. Refugees' access to the labour market*, „Educational and Vocational Guidance Bulletin”, 59, 12–22.
- Lawler E.E. III (1994), *From job-based to competency-based organizations*, „Journal of Organizational Behavior”, 15, 3–15.
- OECD (1999), *Thematic review of the transition from initial education to working life. Final Comparative Report*, No 83145.
- Reid H.L. (1999), *Social barriers to guidance: implications for theory and practice*, „Educational and Vocational Guidance Bulletin”, 63, 43–55.
- Roberts K. (1997), *Prolonged transitions to uncertain destinations: the implications for careers guidance*, „British Journal of Guidance and Counselling”, 25.
- Rousseau D.M. (1995), *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*, Thousand Oaks: Sage.

Poradnictwo zawodowe przez całe życie w dokumentach Unii Europejskiej

1. Czym jest współczesne poradnictwo zawodowe?

Według R. Sultany (2005) termin **poradnictwo zawodowe** oznacza usługi i działania mające na celu udzielanie pomocy jednostkom, niezależnie od wieku i w każdym momencie życia, w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w kierowaniu swoim życiem zawodowym. Usługi te mogą być świadczone przez szkoły, uniwersytety i inne szkoły wyższe, instytucje szkoleniowe, publiczne służby zatrudnienia, pracodawców, sektor wolontariatu i organizacji lokalnych, a także sektor prywatny. Usługi świadczone na rzecz jednostek i grup, mogą mieć charakter bezpośredni (osobisty) lub mogą być świadczone na odległość (np. poprzez infolinię, a także za pomocą internetu). Obejmują one:

- informację zawodową w formach tradycyjnych i w formach wykorzystujących technologie informacji i komunikacji,
- narzędzia oceny i samooceny, wywiady z doradcą, lekcje planowania kariery zawodowej,
- programy próbne,
- programy poszukiwania pracy,
- usługi związane z tranzycją.

Cele poradnictwa przez całe życie można rozpatrywać w odniesieniu do jednostki oraz rządów społeczeństw. Dla jednostki cele poradnictwa to właściwe wybory edukacyjne i zawodowe (trafne decyzje), złagodzenie startu zawodowego młodzieży (tranzycja), lepsza znajomość oferowanych możliwości kształcenia i zatrudnienia. Dla rządów

i społeczeństw cele poradnictwa to racjonalne gospodarowanie kadrami (zasobami ludzkimi), zmniejszenie dystansu pomiędzy podażą siły roboczej a wymaganiami rynku pracy. Warto przy tym podkreślić, że poradnictwa nie można traktować jako panaceum na wszystkie bolączki gospodarcze, społeczne i edukacyjne.

Dotychczas rola poradnictwa zawodowego była peryferyjna, gdyż wyboru zawodu jednostka podejmowała raz na całe życie, poszukiwano zgodności właściwości jednostki z wymaganiami zawodu (dopasowanie) a efektem procesu doradczego była porada zawodowa.

Obecnie rola poradnictwa zawodowego, z peryferyjnej stała się centralną: jednostka zmuszona jest do wielokrotnych wyborów (przekwalifikowanie, nabywanie nowych kompetencji) oraz sterowania karierą przez całe życie. Efektem procesu doradczego jest indywidualny plan działania klienta a nie porada zawodowa.

Coraz częściej mówi się więc nie o poradnictwie zawodowym ale o poradnictwie kariery zawodowej, gdzie proces doradczy może być procesem ciągłym i gdzie klient jest jego aktywnym podmiotem. Obserwujemy wzrost zainteresowania poradnictwem rozumianym jako przeciwieństwo „dawania rad” i tworzenie warunków, aby pod kierunkiem doradcy klient mógł opracować indywidualny plan działania.

Biorąc pod uwagę zmiany zachodzące nieustannie w świecie pracy, zatrudnienia, technologii i życia społecznego pojęcia **kariery zawodowej i jej rozwoju** muszą zostać sformułowane ponownie. Z obserwacji życia zawodowego wynika bowiem, że stabilne zatrudnienie o stałym wynagrodzeniu i jasno określonych obowiązkach pracowniczych jest stopniowo zastępowane przez bardziej elastyczne formy zatrudnienia, które nie gwarantują bezpieczeństwa w długim okresie i wpływają na cały system ubezpieczeń społecznych. Fragmentaryzacji współczesnych karier zawodowych towarzyszą coraz częstsze biografie zawodowe typu mozaikowego. Wzrasta jednocześnie wartość pomocy doradczej w fazie tranzykcji zawodowej. W odniesieniu do pracy, lub jej braku, pytanie brzmi: jak mam żyć? Oraz w jaki sposób mój zawód, moja praca lub jej brak, przystają do nowego planu na życie czy planu kariery zawodowej. Zdaniem B. Jenschke (2003), poprzez **kariery zawodową** należy rozumieć powiązaną ze sobą relację życia i pracy, w której planowanie kariery jest powiązane z planowaniem życiowym, przekształcając się bardziej w zarządzanie życiem. Doradztwo zatem powinno wspierać rozwijanie umiejętności planowania życiowego, która jest potrzebna jednostkom do radzenia sobie w nieustannie zmieniających się sytuacjach społecznych i życiowych.

To nowe podejście łączy w sobie przygotowanie do życia i pracy obejmując wszystkie dziedziny nauczania, w tym kształcenie ogólne

i zawodowe, traktowane jako kontinuum wiedzy, wartości, kompetencji i umiejętności. Zdaniem B. Jenschke – Prezydenta Światowego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych – poradnictwo nabiera kluczowego znaczenia, jeśli chodzi o umożliwianie jednostce nabywania wiedzy i dostarczania jej narzędzi do znalezienia równowagi między życiem, nauką i pracą. Coraz dobitniej mówi się w gronie naukowców i polityków, że doradztwo karier powinno być traktowane jako proces ciągły, a jego funkcja powinna także obejmować przygotowanie uczniów i dorosłych do realnej możliwości częstych zmian w karierze zawodowej, która może obejmować także okresy pozostawania bez pracy lub zatrudnienia w szarej strefie gospodarki. Do ważnych celów doradztwa należeć będzie także zarządzanie zmianami i dostosowywanie się do nich. Doradztwo uznaje się za trwający całe życie proces towarzyszący nieustannej podróży po wiedzę, która ma wiele ścieżek, progów, barier i możliwości.

2. Poradnictwo zawodowe w dokumentach Unii Europejskiej

W 2000 roku w Lizbonie, szefowie rządów Państw Członkowskich UE wyznaczyli dla Europy cel: do 2010 roku ma się ona stać najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarką świata, zdolną do trwałego rozwoju gospodarczego, zapewniającą większą liczbę coraz lepszych miejsc pracy oraz charakteryzującą się większą spójnością społeczną.

Stwierdzili oni, że edukacja, szkolenia oraz zatrudnienie mogą wnieść istotny wkład w urzeczywistnienie tego celu, przede wszystkim poprzez zapewnienie możliwości kształcenia przez całe życie dla wszystkich obywateli, a także uznali konieczność unowocześnienia polityki, systemów oraz stosowanych praktyk.

Następnym krokiem było uzgodnienie przez Radę ds. Edukacji oraz Komisję Europejską wspólnych ram europejskich ułatwiających procesy modernizacji. Ramy te, znane jako program *Edukacja i Szkolenie 2010*, obejmują trzy powiązane ze sobą komponenty:

1. rozwój systemów kształcenia przez całe życie,
2. realizację przyszłych celów dotyczących systemów edukacji i szkolenia,
3. poszerzenie współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Świadczenie usług poradnictwa przez całe życie dla obywateli Europy uznano za integralny składnik wszystkich trzech komponentów.

Poradnictwo zawodowe w ciągu całego okresu życia obywatela stało się kwestią o zasadniczym znaczeniu na całym świecie, w mia-

rę jak społeczeństwa przygotowują się do stawienia czoła wyzwaniom związanym z przejściem do gospodarki opartej na wiedzy. Potwierdzenie wagi, jaką Komisja Europejska przywiązuje do sprawy poradnictwa zawodowego znalazło miejsce w artykułach 126 i 127 Traktatu z Maastricht z 7 lutego 1992 r. o kooperacji. W dokumencie tym formalnie rozszerzono pole działania poradnictwa zawodowego o zagadnienia związane z edukacją (art. 126), wiążąc je silnie z kwestiami kształcenia zawodowego i przygotowania do rynku pracy (art. 127). Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego opracowane przez Komisję Europejską w roku 2000, w punkcie 5. zawiera zalecenia dotyczące profesjonalnej pomocy doradczej dla uczniów i studentów.

Poradnictwo zawodowe uznane zostało za jeden z priorytetów działania w komunikacie na temat kształcenia ustawicznego Komisji Europejskiej (2001). Poradnictwo jest tam postrzegane jako główne narzędzie ułatwiające rozwój osobowości oraz zatrudnienie. Informacje o karierze oraz poradnictwo, zarówno w ramach systemów edukacji jak i rynku pracy, powinny być głównym punktem każdej polityki zmierzającej do zwiększenia dostępu do nauki, do pełnego i skutecznego uczestnictwa w edukacji szkolnej, do zwiększania krajowych zasobów umiejętności, do zapewnienia ich elastycznego wykorzystania, zarówno na rynku krajowym jak i europejskim, do zmniejszenia bezrobocia oraz do poprawy zatrudniania jednostki poprzez kompetentne sterowanie karierą. W większości państw istnieje zrozumienie faktu, iż poradnictwo zawodowe ułatwia funkcjonowanie w warunkach gospodarki rynkowej oraz, iż jest potencjalnie skutecznym instrumentem zwalczania wykluczenia społecznego.

Uczenie się przez całe życie wymaga stałego poradnictwa. Doktryna Unii Europejskiej wyrażająca się w dążeniu do głównego celu, jakim jest rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, pociąga za sobą konieczność stworzenia możliwości kształcenia i szkolenia w ramach systemu uczenia się przez całe życie, który zapewni wszystkim obywatelom dostęp do nauczania umożliwiającego przyswojenie nowej wiedzy i umiejętności. Stworzenie takiego nowego, skupionego na rozwoju człowieka społeczeństwa, wymaga takich wartości, postaw, polityk i rozwiązań praktycznych, które obejmować będą promowanie powszechnego charakteru oraz szerszego dostępu do wszystkich szczebli oświaty, a jednocześnie uwzględnią potrzeby związane z rozwojem osobistym i zawodowym, który umożliwi ludziom równy udział w edukacji i świecie pracy. Stanowisko, że powyższe cele można osiągnąć jedynie poprzez realizowanie polityki zmierzającej do zapewnienia umiejętności dla wszystkich bez żadnych wyjątków, a także uznanie kształ-

cenia i szkolenia za podstawowe prawo człowieka prezentuje także UNESCO.

Ukoronowaniem wielu działań podejmowanych przez Komisję Europejską w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego w krajach członkowskich stała się rezolucja podjęta 28 maja 2004 roku w Brukseli przez Radę Unii Europejskiej. Podjęto ją na spotkaniu Ministrów Edukacji Państw Członkowskich pod przewodnictwem Irlandii.

Rezolucja Rady Europy z maja 2004 r. zaleca Państwom Członkowskim:

- modernizację obecnego, publicznego systemu dostarczania usług poradnictwa zawodowego (przy wykorzystaniu wyników analiz i badań Komisji, OECD i Banku Światowego, dotyczących polityki doradztwa zawodowego i planowania kariery w Europie),
- decentralizację udostępniania usług poradnictwa zawodowego, tak aby w różnorodny sposób rozwijać u obywateli umiejętność kształcenia i zarządzania swoją karierą,
- włączenie elementów poradnictwa zawodowego do programów nauczania i programów szkoleniowych,
- zidentyfikowanie obszarów, na których współpraca i wsparcie na poziomie europejskim mogą spotęgować rozwój poradnictwa zawodowego oraz wykorzystywanie w tym celu potencjału istniejących struktur, sieci, czy też grup zadaniowych,
- zapewnienie efektywnej współpracy pomiędzy różnymi dostawcami usług poradnictwa na państwowym, regionalnym i lokalnym poziomie w ramach polityki kształcenia ustawicznego,
- wprowadzenie zmian w strukturze i treści kształcenia i doskonalenia zawodowego doradców zawodowych,
- zapewnienie maksymalnych rezultatów w postaci wpływu na rozwiązania polityczne, systemowe i prawne zarówno w wymiarze europejskim jak i narodowym, uzyskiwanych ze współpracy Państw Członkowskich w dziedzinie poradnictwa zawodowego przez całe życie, opartych na istniejących i przyszłych instrumentach edukacyjno – szkoleniowych oraz na Europejskim Funduszu Społecznym.

Reasumując rezolucja uznała za priorytetowe:

- rozwój szeroko dostępnych usług poradnictwa wysokiej jakości,
- usprawnienie mechanizmów zapewniania jakości oraz wzmocnienie struktur odpowiedzialnych za formułowanie polityki i rozwijanie systemów na szczeblu krajowym i regionalnym.

Rezolucja zachęca Państwa Członkowskie do przyjrzenia się krajowym usługom poradnictwa i sposobu ich świadczenia w sektorze oświaty, szkoleń i zatrudnienia w świetle wniosków wpływających

z przeglądów polityki przeprowadzonych przez KE, OECD i Bank Światowy.

3. Implikacje Rezolucji Rady Unii Europejskiej dla polskiego poradnictwa zawodowego

Poradnictwo przez całe życie stawia wymagania samym doradcom zawodowym. Dotyczą one profesjonalizmu osób zajmujących się zawodowo poradnictwem, jakości świadczonych przez nich usług, odpowiedzialności etycznej wobec różnych kategorii klientów, odpowiedzialności wobec badań naukowych i procesów pokrewnych.

Szczególne wyzwania dotyczą profesjonalizmu doradców. Przykładem zmian w zakresie wymagań stawianych przed doradcą dotyczących wiedzy i umiejętności, które pozwalają mu zachować zdolność właściwego postępowania wobec nowych problemów klientów jest lista kompetencji współczesnego doradcy zawodowego zaczerpnięta z amerykańskiego opracowania (L. Herr, S.H. Cramer, 1996):

1. Zdolność udzielania klientowi wsparcia i zachęcania go do rozważenia zagadnień związanych z równowagą ról zawodowych, zachowań w czasie wolnym od pracy, ról w rodzinie i społeczności związanych z wybranym przez klienta kierunkiem rozwoju kariery zawodowej.
2. Wiedza na temat znaczenia takich uwarunkowań jak pochodzenie etniczne i kulturowe, płeć, styl uczenia się, rozwój osobowości, czy zdolności fizyczne i umysłowe w procesie oceny.
3. Wiedza na temat informacji, technik i modeli związanych z komputerowymi systemami informacji o karierze zawodowej oraz poradnictwem w tym zakresie.
4. Wrażliwość na problemy rozwoju i potrzeby specyficzne dla mniejszości w danej populacji.
5. Zdolność skutecznego nadzoru i kierowania doradcami o różnym poziomie doświadczenia zawodowego.
6. Zdolność przestrzegania standardów etycznych w poradnictwie zawodowym, w konkretnych sytuacjach, problemach i działaniach.
7. Zdolność opracowania programów oceny uwzględniających potrzeby wybranych grup populacji, w tym mniejszości etnicznych, osób starszych wiekiem, osób z nabytym syndromem braku odporności (AIDS), czy kobiet.

Poradnictwo przez całe życie wg Rezolucji Rady UE stawia polskim decydom wyzwania dotyczące dwóch ważnych aspektów: dostępności i powszechności usług. Rozwój polskiego poradnictwa zawodowego

przez całe życie możliwy jest pod warunkiem wprowadzenia zasady, że każdy uczeń opuszczający mury szkolne będzie posiadał podstawowe umiejętności sterowania własną karierą zawodową potwierdzone odpowiednim certyfikatem. Bez wprowadzenia w życie tej zasady nie osiągnie się powszechności usług poradnictwa. W tym celu należałoby rozszerzyć zapoczątkowane przez Ministerstwo Edukacji działania, polegające na wprowadzeniu do szkół doradcy zawodowego, który pełniłby swoją funkcję w organizacji szkolnej, pomagając uczniom w budowaniu indywidualnych karier zawodowych. Konieczne staje się określenie statusu szkolnego doradcy zawodowego i wyposażenie w odpowiednie narzędzia pracy. Kontynuacji wymaga powoływanie i wyposażanie Szkolnych Ośrodków Kariery (SzOK).

Konieczne jest także zmodernizowanie poradni psychologiczno – pedagogicznych, które wspierałyby szkolnych doradców zawodowych od strony metodycznej.

Wskazany jest dalszy rozwój Akademickich Biur Karier, przygotowujących studentów i absolwentów do wkraczania na rynek pracy. Dotychczasowe wsparcie tych biur w postaci grantów Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, należy ocenić pozytywnie.

Pozytywnie należy ocenić działania służące budowaniu sieci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy, mających na celu rozwój poradnictwa zawodowego dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Palącym problemem jest rozwój poradnictwa zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia. 843 doradców zawodowych w urzędach pracy, to kropla w morzu potrzeb prawie trzymilionowej rzeszy bezrobotnych. Konieczne jest zwielokrotnienie liczby doradców w urzędach pracy, a także stworzenie warunków dla rozwoju niepublicznego poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych.

Budową struktur takiego poradnictwa zainteresowany jest Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego.

Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy postanowienia o możliwości funkcjonowania Agencji Poradnictwa Zawodowego. Ten przepis stwarza możliwość powstawania placówek niepublicznego poradnictwa zawodowego, jako ogniwa uzupełniającego publiczne placówki poradnictwa. Konieczny jest także rozwój poradnictwa dla osób pracujących.

Warto podkreślić, że modernizacja i rozwój poradnictwa w Polsce staje się, w świetle rezolucji Unii Europejskiej, priorytetem. W związku z czym, decyzje na szczeblu centralnym, wojewódzkim i powiatowym powinny zmierzać do rozwoju usług poradnictwa. Unia Europej-

ska oferuje decydentom wsparcie merytoryczne, począwszy od udostępnienia materiałów i rozwiązań systemowych funkcjonujących w poszczególnych krajach (podręcznik poradnictwa zawodowego, wytyczne dla decydentów) poprzez organizowanie wizyt studyjnych sprzyjających uczeniu się przez doświadczenie i ułatwianie działań w ramach „dobrych praktyk” aż po przedstawianie raportów pokazujących postęp w dziedzinie poradnictwa zawodowego. Warto z tych możliwości skorzystać podczas modernizacji polskiego poradnictwa.

Bibliografia

- Herr L., Cramer S.H. (1996), *Orientacja i poradnictwo zawodowe na przestrzeni życia*, w: *Career guidance and counselling through the lifespan*, Harper Collins College Publishers.
- Jenschke B. (2003), *Międzynarodowy wymiar doradztwa w zakresie kariery zawodowej* – Materiały z konferencji Ogólnopolskiego Forum Poradnictwa Zawodowego, BKKK.
- Sultana G. (2005), *Poradnictwo zawodowe w Europie – przegląd aktualnego stanu rzeczy*, CEDEFOP.
- Urzeczywistnienie europejskiego obszaru kształcenia ustawicznego (2001), KWE, Bruksela.

Agnieszka LUCK

Inicjatywy Komisji Europejskiej w zakresie wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w poradnictwie zawodowym

Niniejsze opracowanie traktuje o inicjatywach Komisji Europejskiej umożliwiających międzynarodową wymianę doświadczeń i dobrych praktyk w poradnictwie i doradztwie zawodowym, a mianowicie programów wizyt studyjnych i Leonardo da Vinci, które to inicjatywy są realizowane przez Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacji Fundusz Współpracy (BKKK FW).

Program wizyt studyjnych, zarządzany od 1985 roku, w imieniu Komisji Europejskiej przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP) jest finansowany z funduszy programu Leonardo da Vinci. W Polsce program ten jest realizowany przez BKKK FW od 1996 roku. Główne cele programu to wymiana informacji, doświadczeń i refleksji dotyczących zagadnień związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie europejskim oraz promowanie wzajemnego zrozumienia systemów i założeń kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach europejskich. Program adresowany jest do szerokiego grona osób związanych z polityką i praktyką kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym także poradnictwa i doradztwa zawodowego, które jednocześnie posiadają możliwości rozpowszechniania informacji uzyskanych w trakcie wizyty studyjnej.

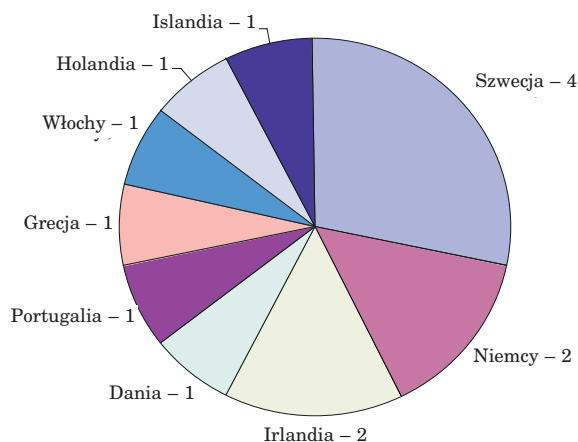
W każdym kraju wyznaczony jest tzw. Krajowy Oficer Łącznikowy. W Polsce tę funkcję sprawuje dyrektor BKKK FW p. Małgorzata Rejnik. Powoływana jest także Krajowa Agencja Pomocy Technicznej, której rolę pełni Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr FW, a której zadania realizuje p. Ireneusz Kwiecień. Do zadań Krajowej Agencji Pomocy Technicznej należy organizacja wizyt studyjnych z innych kra-

jów Unii Europejskiej w Polsce. Jest to zadanie nieobowiązkowe, realizowane z własnej inicjatywy. Uważamy, że mamy czym się pochwalić, a wizyty takie przynoszą również korzyści w postaci ciekawych pytań i komentarzy uczestników, wynikających z innego spojrzenia na prezentowane im zagadnienia. Komentarze te i dyskusje prowokują z kolei naszych ekspertów do refleksji nad tym, co dzieje się w Polsce. Kolejnym zadaniem jest promowanie programu, dystrybucja katalogów wizyt i informacja na temat naboru i jego procedury, a także dobór polskich uczestników do wizyt organizowanych w innych krajach. Jest to selekcja wstępna, w której podstawowym kryterium jest znajomość języka kraju, w którym organizowana jest dana wizyta. Nie bez znaczenia jest też możliwość upowszechnienia informacji zdobytych podczas wizyty studyjnej. Ostatecznego doboru poszczególnych uczestników do konkretnych wizyt studyjnych dokonuje CEDEFOP, przyznając jednocześnie uczestnikom stypendium na wyjazd. Koszty podróży i pobytu w danym państwie są regulowane przez uczestników we własnym zakresie.

W latach 2003–2005, na wizyty studyjne z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego wyjechało 14 polskich uczestników, reprezentujących takie instytucje jak: urzędy pracy, wyższe uczelnie, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Zakłady Doskonalenia Zawodowego i Konfederacja Polskich Pracodawców. Czternaście osób może się wydawać liczbą niewielką, ale liczba ta jest ograniczona przede wszystkim ofertą wizyt organizowanych w danej dziedzinie – w jednym półroczu zwykle proponowane są 2–3 wizyty studyjne z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego. Grupy liczą od 10 do 15 osób, pochodzących z różnych krajów, a więc ilość miejsc jest ograniczona. Na ogół na daną wizytę z jednego kraju jest zakwalifikowany jeden uczestnik, sporadycznie dwóch lub trzech. Najpopularniejszym krajem docelowym dla Polaków okazała się Szwecja – odwiedziły ją cztery osoby, po dwie osoby wyjechały do Niemiec i Irlandii (zob. ryc. 1.).

W zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego zorganizowano w Polsce, jak dotąd, trzy wizyty studyjne – w roku 2002, 2004 i we wrześniu 2005 roku. Wizyty w tej dziedzinie zawsze odnoszą sukces – w poradnictwie i doradztwie zawodowym dużo się w naszym kraju dzieje i mamy znaczne osiągnięcia. Instytucje, które odwiedzamy z gośćmi – urzędy pracy, biura karier, poradnie psychologiczno-pedagogiczne czy placówki OHP prezentują się jako organizacje prężne, dynamiczne, z dużym dorobkiem, a doradcy, z którymi się stykamy, są osobami kompetentnymi, tryskającymi entuzjazmem wobec swojej pracy, co uczestnicy wizyt często podkreślają w raportach końcowych.

Ryc. 1. Liczba i kierunek wyjazdu wizyt studyjnych z Polski



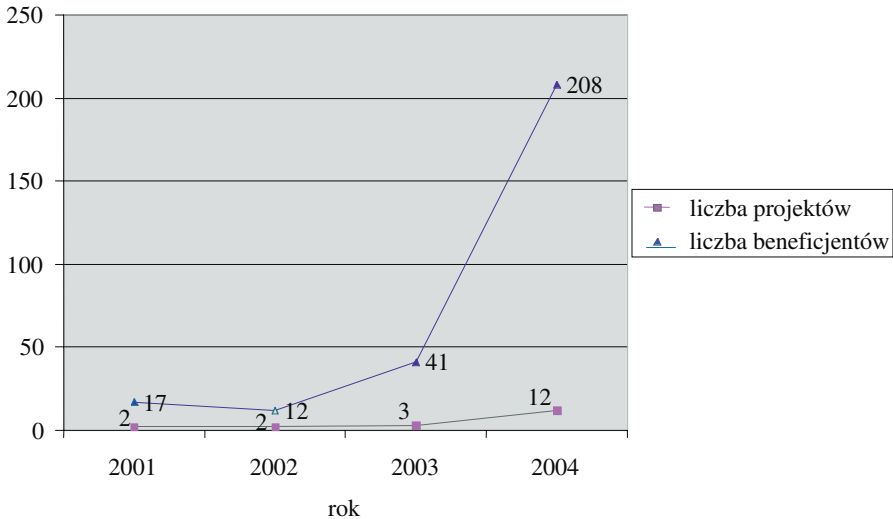
Źródło: opracowanie własne, 2005.

Ponadto, na przełomie stycznia i lutego 2005 roku zorganizowano w Krakowie seminarium, przygotowujące program wizyt studyjnych z dziedziny poradnictwa i doradztwa zawodowego na rok 2005, które zgromadziło zarówno ekspertów polskich jak i zagranicznych oraz przedstawicieli CEDEFOP. Prezentowane były na nim dokonania w zakresie doradztwa na kontynencie europejskim, narzędzia promujące poradnictwo przez całe życie, a także podjęto postanowienie, że w nowo organizowanych wizytach studyjnych z dziedziny poradnictwa i doradztwa zawodowego większy nacisk będzie się kładło na wymianę doświadczeń i wzajemne uczenie się czyli tzw. *peer learning*. Łącznie, jak dotąd, Polskę odwiedziło 67 uczestników wizyt studyjnych związanych z poradnictwem i doradztwem zawodowym. Głównymi elementami, tych wizyt, organizowanych w kraju i zagranicą, są wizyty w kluczowych instytucjach oraz prezentacje, zarówno te przedstawiane przez ekspertów czy odpowiedzialne resorty, jak i przygotowane przez uczestników wizyt, a dotyczące systemów funkcjonujących w ich krajach. Oba te elementy są przeplatane dyskusjami będącymi okazją do zadawania ekspertom szczegółowych pytań i wyjaśniania wątpliwości, ale zarazem platformą do wymiany poglądów, doświadczeń i dobrych praktyk.

Program Leonardo da Vinci jest kolejną inicjatywą wspierającą wymianę doświadczeń i dobrych praktyk w poradnictwie i doradztwie zawodowym. Szczególną rolę spełniają projekty wymiany doświadczeń i projekty tematyczne. Podstawowym celem projektów wymiany do-

świadczeń jest transfer wiedzy, doświadczeń i/lub innowacyjnych metod oraz praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym poradnictwa i doradztwa. W konkursach z lat 2001–2004 zaakceptowano 19 projektów wymiany doświadczeń dotyczących poradnictwa i doradztwa zawodowego, z których skorzystało 278 beneficjentów (ryc. 2.).

Ryc. 2. Liczba projektów i beneficjentów programu Leonardo da Vinci



Źródło: opracowanie własne.

Jak widać, liczba projektów wymiany doświadczeń jak i beneficjentów rosła w kolejnych latach – od 2 projektów i 17 beneficjentów w 2001 roku do 12 projektów i 208 beneficjentów w 2004 roku, w miarę jak program Leonardo da Vinci stawał się coraz bardziej popularny, a promotorzy zdobywali doświadczenie w pisaniu projektów. Ta wzrostowa tendencja wiąże się również ze zwiększonymi nakładami Komisji Europejskiej przeznaczonymi na finansowanie polskich projektów. Beneficjentów projektów wymiany doświadczeń można podzielić na trzy grupy, a mianowicie: doradców z urzędów pracy, doradców z biur karier oraz, od 2003 roku, doradców szkolnych.

Zgłoszone przez polskich promotorów projekty wymiany doświadczeń najczęściej dotyczyły zapoznania się z metodami pracy doradców z innych krajów, szczególnie w odniesieniu do pracy z długotrwale bezrobotnymi, ludźmi młodymi oraz uczniami, w zakresie bardzo wczesnego przeciwdziałania bezrobociu, już na etapie edukacji szkolnej.

Dość częstym tematem projektów było też ujednoczenie standardów usług pomiędzy Polską i krajami Unii Europejskiej, a także zapoznanie się z zasadami funkcjonowania i metodami pracy biur karier. Ten ostatni temat był wyjątkowo popularny w okresie intensywnego rozwoju sieci biur karier w Polsce. Jeden z projektów dotyczył przygotowania doradców zawodowych do świadczenia usług osobom niepełnosprawnym i jest to temat, który z pewnością będzie powracał, jako że potrzeby w tym zakresie są duże.

Ważną rolę w wymianie doświadczeń i dobrych praktyk odgrywają również projekty tematyczne. Warto tu tylko wspomnieć o takich projektach, jak zrealizowany przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy projekt *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe*, realizowany przez Wyższą Szkołę Humanistyczno-Ekonomiczną w Łodzi, *Zawodowy kurs języka angielskiego dla doradców zawodowych* czy zgłoszony w 2004 roku przez Ochotnicze Hufce Pracy projekt *Zawsze na kursie*. Niewątpliwie rezultaty tych projektów przyczynią się znacznie do dalszego rozwoju poradnictwa i doradztwa zawodowego w Polsce. Należy pamiętać, że projekty tematyczne, mające na celu wypracowanie innowacyjnych rozwiązań, oparte są, jak wszystkie projekty w ramach programu Leonardo da Vinci, na międzynarodowym partnerstwie. Zanim jednak dojdzie do opracowania innowacyjnych rezultatów, musi nastąpić transfer wiedzy, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk pomiędzy partnerami projektu.

Korzyści wynikające z uczestnictwa w omówionych programach mogą być rozpatrywane na kilku płaszczyznach. Przede wszystkim na poziomie indywidualnym – przyczyniają się one do osobistego rozwoju doradców zawodowych, poszerzają ich horyzonty, stwarzają okazje do poznania nowych rozwiązań systemowych i do wzbogacenia własnego warsztatu pracy. Dodatkowo, beneficjenci projektów wymiany doświadczeń mogą otrzymać dokument *Europass–Mobilność*, poświadczający okres stażu czy szkolenia i przedstawiający umiejętności lub kwalifikacje zdobyte w jego trakcie. Te indywidualne korzyści przekładają się na korzyści na poziomie instytucjonalnym – organizacja wysyłająca swoich doradców na wizyty studyjne czy staże zagraniczne zyskuje lepiej przygotowanych i bardziej zmotywowanych pracowników, co w efekcie prowadzi do poprawy jakości świadczonych usług. Ponadto, takie wyjazdy stanowią szansę do nawiązania bliższej współpracy z pokrewną organizacją zagraniczną, która może zaowocować nowymi ciekawymi projektami. Nie do przecenienia jest również możliwość zaprezentowania własnych osiągnięć na forum międzynarodowym, czy chociażby przyjrzenie się im z innej perspektywy, żeby przekonać się, że wobec partnerów z innych krajów Unii Europejskiej rów-

niez mamy się czym pochwalić, nie musimy mieć w tym względzie żadnych kompleksów. Na poziomie krajowym natomiast uczestnictwo w inicjatywach takich jak wizyty studyjne czy program Leonardo da Vinci przyczynia się znacząco do rozwoju systemu poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Anna WOYNAROWSKA-JANISZEWSKA

Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego – *National Resource Centres for Vocational Guidance (NRCVG)* to projekt Programu Leonardo da Vinci realizowany w 32 krajach Europy w oparciu o grant operacyjny Komisji Europejskiej (KE). Zgodnie z założeniami Dyrekcji Generalnej Edukacji i Kultury KE projekt ten ma służyć realizacji następującej misji – **wspieranie edukacyjnej i zawodowej mobilności obywateli Europy poprzez rozwijanie i promowanie poradnictwa zawodowego przez całe życie** (*lifelong guidance* – LLG). Misja ta realizowana jest poprzez międzynarodową współpracę dotyczącą przede wszystkim gromadzenia i wymiany informacji zawodowej. Pierwsze działania w tym zakresie podjęte zostały w krajach europejskich stosunkowo wcześniej, bo już w latach 1992 – 93 w ramach programu PETRA. Od tej chwili można już mówić o kształtowaniu się Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego i ich zorganizowanej współpracy. Dalszy rozwój Centrów Zasobów nastąpił w ramach Programu Leonardo da Vinci I w latach 1995–1999, a w kolejnych latach w programie Leonardo da Vinci II, gdzie już wyraźnie wymienia się międzynarodową Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego zwaną Siecią Eurodoradztwa (*Euroguidance Network*).

Centra uczestniczące w Projekcie realizują następujące cele:

- wspieranie mobilności w dziedzinie edukacji i szkoleń poprzez rozwój i dostarczanie odpowiednim grupom docelowym informacji,
 - o możliwościach kształcenia i szkolenia,
 - o systemach kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego,
 - o podstawach prawnych dotyczących mobilności w krajach Europy,

- o Programach i Inicjatywach Wspólnoty,
- wnoszenie wkładu do wymiany rzetelnej informacji na temat:
 - systemu kształcenia i szkolenia w krajach Europy,
 - systemu poradnictwa edukacyjnego i zawodowego w krajach Europy,
 - kwalifikacji i umiejętności,
- rozwijanie europejskiego wymiaru w narodowych systemach edukacji i poradnictwa zawodowego;
- promowanie wzajemnej świadomości i współpracy pomiędzy służbami poradnictwa w poszczególnych krajach Europy w zakresie metod pracy oraz upowszechniania działań innowacyjnych.

Bezpośrednią grupę docelową w Projekcie stanowią **doradcy zawodowi**, a ponadto:

- inni praktycy poradnictwa w służbach zatrudnienia i w resorcie edukacji,
- nauczyciele i szkoleniowcy,
- przedsiębiorcy, organizacje pracodawców i inni.

Można też wskazać grupy docelowe szczebla instytucjonalnego, są to:

- Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ),
- Komisja Europejska,
- władze krajowe w resortach edukacji i pracy,
- instytucje edukacyjne i szkoleniowe,
- partnerzy społeczni.

Zgodnie z założeniami Projektu NCZPZ sformułowanymi w *Terms of Reference* w jego realizacji przewiduje się następujące metody działania:

- gromadzenie, wymiana i przekazywanie informacji,
- szkolenia (w tym warsztaty),
- doradzanie,
- współpraca w sieci na poziomie krajowym i międzynarodowym,
- spotkania przedstawicieli Sieci NCZPZ,
- wizyty w innych NCZPZ,
- projekty pilotażowe,
- ewaluacja działalności.

Sieć Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa – Sieć Euroguidance

W 32 krajach Europy funkcjonuje obecnie ponad 50 Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego tworzących wspólnie tzw. Sieć Euroguidance. Sieć ta podobnie jak wszystkie tworzące ją Centra ma na celu

wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy. W związku z tym zadania, jakie realizuje Sieć, w znacznym stopniu odpowiadają zadaniom poszczególnych Centrów ze zwróceniem szczególnej uwagi na organizowanie i realizację kursów szkoleniowych dla służb doradztwa zawodowego, uczestniczenie w międzynarodowej współpracy Sieci NCZPZ oraz realizację wspólnych projektów pilotażowych i innych wspólnych przedsięwzięć angażujących możliwie największą liczbę Centrów z różnych krajów.

Wśród podstawowych działań Sieci Euroguidance realizowanych w ramach międzynarodowej współpracy wymienić można takie, jak:

- coroczne seminaria przedstawicieli NCZPZ,
- organizacja szkoleń dla personelu NCZPZ,
- tworzenie tematycznych grup roboczych powoływanych w celu rozwiązania konkretnych, wyłonionych przez Sieć problemów,
- wytwarzanie produktów i usług,
- tworzenie powiązań z innymi sieciami (np. Eures),
- analiza i ocena efektywności działania.

Spśród działań Sieci Euroguidance na szczególną uwagę zasługują: utworzenie Platformy Euroguidance, realizacja projektów (m.in. Academia, Rainbow, Ergo In Net), udział w utworzeniu Europejskiego Portalu PLOTEUS.

Platforma Euroguidance (www.euroguidance.org.uk) utworzona została głównie w celu usprawnienia komunikacji członków Sieci. Funkcję tę pełni niepubliczna część witryny, zastrzeżona tylko dla pracowników Centrów NCZPZ i dostępna na hasło. Ponadto wydzielona została również część ogólna, dostępna w języku angielskim lub francuskim dla szerokiego kręgu odbiorców i ta część służy głównie jako witryna informacyjno-promująca Sieć Euroguidance oraz tworzące ją Centra NCZPZ. Rozpoczęto działania związane z modyfikacją witryny Euroguidance, w wyniku których podstawowe informacje będą udostępniane odbiorcom w językach narodowych z obszaru Unii Europejskiej. Szczególną rolę w działaniach Sieci odgrywa Europejski Portal PLOTEUS (<http://europa.eu.int/ploteus>). Jest to witryna utworzona przez Komisję Europejską, a jej uroczyste otwarcie odbyło się w marcu 2003 r. Portal prezentuje informacje o możliwościach kształcenia w Europie i adresowany jest do doradców zawodowych, studentów, osób poszukujących pracy, pracowników, rodziców, nauczycieli oraz wszystkich innych osób poszukujących takich informacji. Zawarte tam linki zostały wybrane i opisane przez Centra Sieci Euroguidance.

W Portalu wydzielono następujące sekcje: możliwości kształcenia i szkolenia dostępne w krajach Unii Europejskiej, systemy edukacji w poszczególnych krajach Europy, wymiana i stypendia – informacje

o programach i grantach, kontakt – informacja o możliwościach kontaktu z krajowym Centrum NCZPZ, przeprowadzka do innego kraju – informacje ogólne o kraju oraz szczegółowe dotyczące kosztów utrzymania, zakwaterowania, opłat za naukę oraz prawnych regulacji pobytu w danym kraju. Uruchomienie Portalu poprzez udostępnienie odpowiednich informacji wspiera mobilność zawodową i edukacyjną odbiorców i jednocześnie stanowi jedno z istotnych działań służących realizacji idei uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL).

Z uwagi na znaczny potencjał Sieci Euroguidance oraz szerokie możliwości przyszłego jej wykorzystania w realizacji europejskiej polityki dotyczącej obszaru kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego, Komisja Europejska dokonała ewaluacji funkcjonowania Sieci. Ocenę przeprowadzili wyłonieni w drodze konkursu eksperci z Finlandii.

W ogólnej pozytywnej ocenie funkcjonowania Sieci Euroguidance warto zwrócić uwagę na niektóre oceny, szczególnie takie jak:

- Zarówno indywidualne działania Centrów Euroguidance, jak i podejmowane zespołowo, odgrywają istotną rolę w realizacji poradnictwa zawodowego o wymiarze europejskim.
- Wysoka jest ranga Sieci – rośnie liczba włączonych krajów i poszerza się zakres działań, zwłaszcza związanych z budową Europejskiego Portalu PLOTEUS.
- Działania Sieci EUROGUIDANCE są wysoko cenione na szczeblu narodowym przez krajowe władze odpowiedzialne za poradnictwo oraz na szczeblu międzynarodowym przez organa i instytucje unijne.

Wśród głównych czynników sprawnej współpracy międzynarodowej Sieci Euroguidance wymienić należy:

- jasno sprecyzowane cele i zadania,
- dobrze określone reguły, formy, metody pracy i współdziałania,
- zagwarantowane dogodne warunki sprawnej i szybkiej komunikacji,
- wysokie kompetencje i zaangażowanie personelu Centrów oraz identyfikacja z zadaniami na poziomie krajowym i europejskim.

Z uwagi na rangę działań Sieci Euroguidance przewiduje się kontynuację Projektu w przyszłych programach europejskich z obszaru kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego – *Integrated action programme and the transversal programme 2007–2013*.

Zgodnie z wstępnymi założeniami ramowe działania tych programów obejmować będą:

1. Rozwijanie jakości uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL) oraz promowanie innowacji w wymiarze europejskim.
2. Doskonalenie poziomu, atrakcyjności i dostępności LLL w obszarze krajów członkowskich UE.

3. Zwiększenie roli LLL w osiąganiu osobistej satysfakcji a także w realizacji spójności społecznej, aktywnego obywatelstwa oraz zapewnienia ludziom jednakowych szans rozwoju.
4. Zwiększanie udziału w LLL osób ze wszystkich grup wiekowych.
5. Promowanie nauki języków obcych oraz różnorodności językowej.
6. Wzmacnianie roli LLL w kształtowaniu poczucia obywatelstwa europejskiego oraz w rozwijaniu tolerancji i poszanowania dla innych ludzi i kultur.
7. Wspieranie i promocja kreatywności, konkurencyjności, zatrudnialności i postawy przedsiębiorczości.
8. Promowanie współpracy w zapewnianiu wysokiej jakości działań we wszystkich dziedzinach kształcenia i szkolenia w Europie.
9. Wykorzystywanie rezultatów, innowacyjnych procesów i produktów oraz wymiana dobrych praktyk w dziedzinie objętej działaniami Zintegrowanego Programu LLL.

W oparciu o przedstawione wyżej założenia w czasie ostatniego spotkania przedstawicieli Sieci Euroguidance w maju 2005 r. sformułowano następujące przyszłe działania Sieci Euroguidance w latach 2007–2013:

- udział w upowszechnianiu założeń i instrumentów polityki UE w dziedzinie całościowego poradnictwa zawodowego (*lifelong guidance* – LLG),
- rozwijanie europejskiego wymiaru w krajowych systemach poradnictwa edukacyjnego i zawodowego,
- promowanie wspólnej świadomości i współdziałania pomiędzy służbami poradnictwa zawodowego w różnych krajach Europy,
- inicjowanie działań wspierających rozwój usług informacji i poradnictwa zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia tych usług w promowaniu mobilności edukacyjnej oraz we wzmacnianiu potencjału uczenia się,
- udział w wymianie informacji dotyczących europejskiego wymiaru LLG oraz mobilności edukacyjnej.

Jednocześnie podkreślono konieczność kontynuacji i wzmocnienia wcześniej już sformułowanych trendów istotnych w funkcjonowaniu Sieci Euroguidance. Najważniejsze z nich to:

- rozwój usług poradnictwa zawodowego, zwłaszcza w zakresie metod, technik i narzędzi;
- podnoszenie jakości poradnictwa zawodowego, m.in. poprzez wprowadzenie standardów kwalifikacji doradcy zawodowego oraz standardów usług;

- integracja działań poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji i resorcie pracy;
- zapewnienie wszystkim osobom, zwłaszcza tym zagrożonym marginalizacją, dostępu do usług poradnictwa zawodowego;
- multikulturowość w poradnictwie zawodowym;
- praca w sieci (*networking*);
- wzrost wykorzystania technik komputerowych;
- stały rozwój kompetencji doradców zawodowych.

Wymienione działania i kierunki pozostają w zgodzie z zapisami polskich dokumentów, przede wszystkim ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Odnajdujemy je też w podstawowych dokumentach wyznaczających cele i zadania poradnictwa zawodowego w Polsce, a mianowicie w Narodowej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000–2006, w Narodowym Planie Rozwoju 2004–2006 oraz w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004–2006.

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce

Pierwsze działania w zakresie uruchomienia Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce podjęto w 1998 roku. Z inicjatywy Krajowego Urzędu Pracy został wysłany list do ówczesnej XXII Dyrekcji Generalnej KE *Edukacja, Kształcenie i Młodzież* podpisany przez Prezesa KUP i Ministra Edukacji Narodowej wyrażający intencję współpracy obu resortów w zakresie rozwoju europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego w Polsce, w tym także utworzenia Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w ramach programu Leonardo da Vinci. W odpowiedzi uzyskano zaproszenie do programu, informacje o warunkach uczestnictwa w projekcie NCZPZ oraz dokumenty niezbędne do złożenia aplikacji. Następnie zawarte zostało *Porozumienie pomiędzy Krajowym Urzędem Pracy i Ministerstwem Edukacji Narodowej* w sprawie współpracy w zakresie rozwoju europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego w Polsce, w tym też utworzenia NCZPZ, gwarantujące – zgodnie z założeniami Projektu – objęcie działaniami NCZPZ wszystkich przewidzianych grup docelowych, tj. zarówno dorosłych jak i młodzieży. Na mocy porozumienia powołano dwa zespoły odpowiedzialne za realizację Projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, złożono aplikację do Programu Leonardo da Vinci i po podpisaniu umowy z Dyrekcją Generalną XXII przystąpiono do realizacji projektu. Projekt realizowany był w rocznych okresach kontraktowych, wykonawcami zaś były zespoły NCZPZ powołane w resorcie Pracy w Centrum Metodycz-

nym Informacji i Poradnictwa Zawodowego KUP a w resorcie edukacji w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej MEN. Roczny budżet projektu realizowany wspólnie przez oba zespoły wynosił 120 000 euro, w tym 60 000 euro stanowił grant KE.

W 2002 r. w związku z likwidacją Krajowego Urzędu Pracy zadania poradnictwa zawodowego z włączeniem realizowanych w KUP projektów programu Leonardo da Vinci przejęło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Obecnie partnerami Projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego są zespoły ulokowane – w resorcie pracy – w Wydziale Poradnictwa Zawodowego i Sieci Eures w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zaś w resorcie edukacji – w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Ministerstwa Edukacji i Nauki. Roczny budżet Projektu obejmujący działania obu zespołów wynosi obecnie 190 000 euro, w tym 95 000 euro stanowi grant KE.

Zadania realizowane przez NCZPZ zarówno na poziomie krajowym jak i międzynarodowym lokują się w trzech głównych obszarach:

1. opracowywanie i upowszechnianie informacji i materiałów oraz publikacji,
2. organizacja szkoleń i seminariów,
3. udział w spotkaniach i konferencjach.

W zakresie opracowywania i upowszechniania informacji, materiałów oraz publikacji mieszczą się takie działania jak:

- zbieranie i upowszechnianie informacji i materiałów nt. systemów edukacji, szkolenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy;
- opracowywanie materiałów informacyjnych nt. systemu edukacji, szkolenia i poradnictwa zawodowego w Polsce w celu udostępniania informacji partnerom w europejskiej Sieci NCZPZ;
- publikacja materiałów i ekspertyz dotyczących europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego;
- publikacja wydawnictw adresowanych do doradców zawodowych (kolejne numery zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego);
- opracowywanie, wydawanie i upowszechnianie materiałów informacyjno-promocyjnych w postaci papierowej (ulotki, foldery, plakaty itp.) oraz elektronicznej (CD);
- uruchomienie i prowadzenie strony internetowej – www.praca.gov.pl/nczpz;
- bieżące kontakty i odpowiedzi na pytania zgłaszane z kraju i zza granicy, głównie z sieci NCZPZ.

Na organizację szkoleń i seminariów składają się m.in.:

- organizowanie spotkań, seminariów i szkoleń dla doradców zawodowych;
- organizowanie stażów/praktyk dla doradców z kraju i zza granicy;
- prowadzenie wymian i wizyt studyjnych do NCZPZ w wybranych krajach europejskich.

Udział w spotkaniach i konferencjach sprawował się do następującej aktywności:

- w krajowych konferencjach dotyczących poradnictwa zawodowego;
- w konferencjach międzynarodowych;
- w spotkaniach przedstawicieli Sieci NCZPZ.

Odrębnym znaczącym zadaniem NCZPZ jest **udział w projektach programu Leonardo da Vinci**. Zespół resortu pracy wziął udział w realizacji kilku projektów zarówno pilotażowych jak i dotyczących wymian i staży. Warto wspomnieć o tych najbardziej istotnych: **Poradnictwo na odległość, Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe i Europejski Doradca Zawodowy**.

- **Poradnictwo na odległość (*Distance Counselling*)** – to zakończony w październiku 2004 r. trzyletni projekt, którego promotorem była Federalna Agencja Pracy (Niemcy), zaś partnerami instytucje i placówki poradnictwa z 8 krajów, wśród nich z Polski. Celem projektu było m.in. opracowanie założeń metodycznych poradnictwa na odległość, opracowanie programu i materiałów szkoleniowych, a także realizacja szkolenia dla doradców zawodowych – multiplikatorów z zakresu poradnictwa na odległość.
- **Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe (*Transnational Vocational Counselling*)** – to trzyletni projekt pilotażowy zakończony także w październiku 2004 r. Promotorem projektu było Ministerstwo Gospodarki i Pracy a partnerami urzędy pracy Austrii, Niemiec i Węgier, Uniwersytet Jagielloński oraz uczelnie odpowiedzialne za kształcenie doradców zawodowych w krajach partnerskich – w Klagenfurcie, Mannheim i Szeged. Głównym celem projektu był rozwój i doskonalenie systemu kształcenia doradców zawodowych i ujednoczenie w skali międzynarodowej niektórych jego form poprzez analizę i identyfikację stanu istniejącego oraz opracowanie programu podyplomowego kształcenia w zakresie poradnictwa o wymiarze europejskim (eurodoradztwa). Wśród wielu zadań znalazły się takie jak: analiza systemu i programów kształcenia doradców zawodowych w kra-

jach partnerskich, opracowanie listy kompetencji eurodoradcy, opracowanie założeń a następnie modułowego programu kształcenia na poziomie podyplomowym doradców zawodowych świadczących usługi w wymiarze europejskim (w programie znalazły się też wskazówki metodyczne dla wykładowców), ponadto opracowany został także przewodnik dla słuchaczy. Projekt prezentowany jest na stronie internetowej www.praca.gov.pl/tvc

- **Europejski Doradca Zawodowy – Zintegrowane Sieci Upowszechniania Narzędzi, Ścieżek Szkoleniowych i Metodologii – Ergo In Net.** Pilotażowy projekt realizowany jest w programie Leonardo da Vinci II (1.10.2003–30.09.2006). Jego promotorem jest Regione Liguria (Włochy), a partnerami instytucje poradnictwa zawodowego oraz wybrane uczelnie z Francji, Niemiec, Wielkiej Brytanii i Włoch oraz Ministerstwo Gospodarki i Uniwersytet Jagielloński z Polski. Głównym celem projektu jest wspieranie europejskiego poradnictwa zawodowego poprzez szerokie upowszechnianie metodologii, materiałów i narzędzi oraz źródeł informacji, które mogą być wykorzystane przez europejskiego doradcę zawodowego. Upowszechnianiu służyć będzie system zintegrowanych sieci.

Udział w realizacji projektów pilotażowych jest szczególnie istotny, stwarza bowiem nie tylko możliwość współpracy w realizacji interesujących zadań lecz również dogodne warunki do bliższego poznania poradnictwa zawodowego w krajach partnerów. Należy przy tym podkreślić, że Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego realizując cele i kierunki działań przyjęte na poziomie Sieci Euroguidance jest jednocześnie dobrze osadzone w krajowych realiach polityki w obszarze poradnictwa zawodowego w Polsce, o czym świadczy realizacja przedstawionych zadań w głównych obszarach działań.

CZĘŚĆ II

PORADNICTWO ZAWODOWE W POLSCE

Stefan M. KWIATKOWSKI

Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – Pracodawca – Zawód – Standard – Zatrudnienie

Wprowadzenie

Wybór zawodu jest decyzją strategiczną, obejmującą swymi skutkami dziesięciolecie życia człowieka. W sytuacji stabilnej na rynku pracy decyzje tego rodzaju są obciążone stosunkowo małym błędem. Prawdopodobieństwo popełnienia błędu rośnie wraz ze wzrostem skomplikowania rzeczywistości społecznej i gospodarczej, która przejawia się dynamicznymi zmianami natury technologicznej. Te z kolei wpływają równie dynamicznie na rynek pracy, burząc dotychczasowy ład i hierarchie.

W sytuacji dynamicznych zmian terażniejszość staje się trudna do opisanego (w kategoriach rynku pracy i jego krótkofalowych wymagań), bliska przyszłość jest enigmatyczna, a perspektywy zupełnie nieprzewidywalne. Przyszłość bliższa i dalsza staje się polem spekulacji o charakterze futurologicznym, mrocznych wizji świata, w którym królować będą technologie informacyjne i wszechwiedzące komputery kolejnych generacji. W takim świecie miejsce dla pracy ludzkiej – tradycyjnie rozumianej – będzie malało. Zatrudnienie znajdą w nim przede wszystkim naukowcy, inżynierowie, programiści i technicy monitorujący pracę automatów. Według prognoz J. Rifkina zapotrzebowanie na takich specjalistów będzie sięgało 20% populacji w wieku produkcyjnym (2001). Co więc można doradzać tym wszystkim, którzy

znajdą się w grupie 80% nie mających szans na żadną pracę? Przede wszystkim trzeba powiedzieć im, że takie prognozy mają na celu wstrząśnięcie współczesnymi społeczeństwami, ukazanie wizji katastroficznej, a zarazem mało realnej. Rynek pracy bowiem to nie tylko zautomatyzowana produkcja, ale też rzemiosło i jego unikalne wytwory nie poddające się unifikacjom. To także usługi, w tym edukacja i służba zdrowia. W obliczu społeczeństwa wiedzy trudno przecenić rolę instytucji edukacji ustawicznej. Demografia wskazuje zaś na potrzeby w zakresie opieki nad osobami starszymi i samotnymi w miejscu zamieszkania.

Czym zatem jest i powinno być współczesne doradztwo? Pomyślmy najpierw o uczniu, a następnie o oczekiwaniach pracodawców, nowych zawodach, opisujących je standardach kwalifikacyjnych oraz o nowych formach zatrudnienia.

Świadomość zawodowa uczniów – uwarunkowania zmian

Wyboru zawodu, a szerzej przyszłej drogi edukacyjnej, dokonują już uczniowie gimnazjum. Uzasadnione jest zatem wyodrębnienie kształcenia przedzawodowego i prozawodowego oraz rozpatrywanie tych obszarów jako elementów systemu kształcenia zawodowego. Odpowiada to podziałowi problematyki kształcenia zawodowego na cztery wzajemnie ze sobą powiązane bloki:

- kształcenie przedzawodowe,
- kształcenie prozawodowe,
- kształcenie zawodowe młodzieży,
- kształcenie zawodowe pracujących (dorosłych).

Niezależnie od stopnia akceptacji przyjętej klasyfikacji należy podkreślić, że etapy kształcenia przedzawodowego i prozawodowego są niezwykle istotne dla wszystkich uczniów szkół podstawowych i gimnazjów. Mimo niewątpliwego postępu w zakresie dostępu do informacji wielu uczniów wybiera obecnie szkołę ponadgimnazjalną bez swojej samowiedzy o własnych predyspozycjach oraz wiedzy o możliwościach zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Wydaje się, że zmiana tego stanu rzeczy wymaga analizy problemów dotyczących:

- metod, technik i narzędzi do określania predyspozycji poszczególnych uczniów,
- oceny efektywności metod mających na celu:
 - kształtowanie właściwej postawy wobec pracy,
 - kształtowanie kultury pracy,
 - kształtowanie zainteresowań, rozwój uzdolnień,
 - rozwijanie umiejętności samokształcenia,

- ukazywanie związków między kształceniem ogólnym a zawodowym i w rezultacie przygotowanie do wyboru zawodu,
- funkcjonowania różnych modeli poradnictwa zawodowego,
- systemu kształcenia, doksztalcania i doskonalenia doradców zawodowych (S.M. Kwiatkowski, red., 2005).

Oczekiwania pracodawców (analiza wyników badań)

Oczekiwania, poglądy i sugestie pracodawców w sprawie kształcenia zawodowego zostaną przedstawione na podstawie badań przeprowadzonych w ramach zamawianego projektu celowego *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, a w szczególności wyników subprojektu *Analiza systemu edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian* (S.M. Kwiatkowski, red., 2001) oraz projektów dotyczących standardów kwalifikacji zawodowych (por. podpunkt poświęcony standardom).

Zdaniem badanych pracodawców, znaczna część absolwentów szkół wszystkich typów jest niedostatecznie przygotowana do podjęcia pracy zawodowej.

Pracodawcy w zdecydowanej większości przypadków poszukują wykwalifikowanych pracowników – nie są zainteresowani ponoszeniem kosztów szkoleń już w pierwszym etapie pracy. Zwracają uwagę na małą mobilność i elastyczność zawodową absolwentów szkół zawodowych oraz na brak nawet podstawowego przygotowania zawodowego absolwentów szkół ogólnokształcących.

W dziedzinie programowej pracodawcy oczekują wyeksponowania treści związanych z ekonomiką i organizacją produkcji oraz umiejętności o charakterze ogólnym, takich jak: samokształcenie, dostrzeganie i rozwiązywanie problemów, łączenie teorii z praktyką, skuteczne komunikowanie się, praca w zespole.

Pracodawcy wyraźnie akcentują powinności administracji centralnej i władz samorządowych w dziedzinie kształcenia zawodowego. Ich oczekiwania dotyczą:

- traktowania wydatków na podnoszenie kwalifikacji pracowników jako inwestycji w przyszłość kraju, regionu,
- stworzenia systemu prawno-organizacyjnego i finansowego wspierającego ustawiczne kształcenie zawodowe,
- opracowania i wdrożenia standardów kwalifikacji zawodowych, a następnie standardów wymagań egzaminacyjnych na każdym poziomie kształcenia.

Jest to zbiór zadań dla systemu kształcenia zawodowego integrujący system szkolny z pozaszkolnym – wymagający wspólnych działań

samorządów, lokalnych instytucji (urzędów pracy, banków), pracodawców i władz oświatowych.

Nowe zawody

Długofalowe prognozowanie kierunków rozwoju kształcenia zawodowego wymaga odpowiednich danych. Punktem wyjścia mogą być aktualne klasyfikacje zawodów szkolnych i gospodarczych, raporty o stanie gospodarki i stanie kształcenia zawodowego, ale największe znaczenie mają analizy procesów powstawania nowych zawodów. Umożliwiają one rozpoznanie uwarunkowań społeczno-gospodarczych sprzyjających powstawaniu nowych zawodów w innych krajach i na tej podstawie określenie listy zawodów, które mogą pojawić się na rynku pracy w Polsce w perspektywie kilkunastu lat. W stosunku do tych zawodów można podjąć prace, mające na celu oszacowanie popytu oraz działania formalno-prawne umożliwiające wprowadzenie ich do *Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)*. Równoległe sygnały o nowych zawodach powinny być przekazywane do systemu kształcenia zawodowego tak, aby z kilkuletnim wyprzedzeniem można było rozpocząć prace organizacyjne i programowe, w tym także uwzględniające modyfikacje *Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ)*.

Prognozowanie kierunków kształcenia w systemie szkolnym wymaga ciągłych badań prowadzonych również na lokalnym (krajowym) rynku pracy. Ich wyniki skorelowane z analizą sytuacji na globalnym rynku pracy pozwalają na wstępną ocenę natury prognostycznej. Uwzględnia ona tendencje ogólne (globalne), ale rozpatrywane przez pryzmat lokalnych uwarunkowań gospodarczych i społecznych.

Z punktu widzenia zgodności szkolnej oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy istotne jest określenie, jakim i ilu zawodom z *Klasyfikacji Zawodów i Specjalności* odpowiadają poszczególne zawody z *Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego*. Umożliwiłoby to grupowanie (*clustering*) zawodów (stanowisk pracy i funkcji) występujących na rynku pracy wokół zawodów szkolnych. Takie grupowanie nie może być jednak oparte wyłącznie na metodzie eksperckiej. Konieczne są badania identyfikujące zadania zawodowe – w zawodach występujących w KZiS – umożliwiające przypisanie im niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych. Rodzaj zadań zawodowych (ich złożoność, liczba) może być jednocześnie kryterium wyodrębniania zawodu. W dalszej kolejności należałoby porównać programy nauczania przedmiotów zawodowych i określić relacje między konkretnymi zawodami szkolnymi a zawodami, stanowiskami pracy i funkcjami uwzględnionymi w KZiS. Dzięki takiej procedurze realne

staje się wyeliminowanie w KZSZ zawodów, które nie znajdują odzwierciedlenia na rynku pracy, przy jednoczesnym wprowadzaniu zawodów odpowiadających grupom nowych zawodów funkcjonujących na nim i w KZiS (E. Drogosz-Zabłocka, S. M. Kwiatkowski, 2001).

Informacje o nowych zawodach mają także istotne znaczenie dla instytucji centralnych odpowiedzialnych za rozwój nauki. Wczesna identyfikacja zawodów o szczególnej wadze dla szeroko rozumianego postępu cywilizacyjnego ułatwia skuteczną interwencję państwa. W raporcie dotyczącym nowych zawodów wskazano dwa takie obszary zawodowe (grupy zawodów): informatykę i biotechnologię (S. Borkowska, A. Karpiński, 2001).

W wielu krajach prowadzone są systematyczne badania nad nowymi zawodami i odpowiadającymi im kierunkami kształcenia. Często bowiem nie ma potrzeby tworzenia nowych kierunków kształcenia – wystarczą zmiany programowe. I tak np. funkcjonujący w Niemczech *System informacji – wybór studiów i rynek pracy* dostarcza danych o perspektywicznych kierunkach studiów, z punktu widzenia aktualnej i perspektywicznej sytuacji na rynku pracy. Zdaniem ekspertów, wśród kierunków studiów kształcących zarówno w tradycyjnych, jak i nowych zawodach największe perspektywy mają: elektrotechnika, fizyka, budowa maszyn, nauki ekonomiczne, chemia, informatyka i matematyka (C. Schumacher, S. Schwartz, 1998; *Zawody z przyszłością*, 2001).

Standardy kwalifikacji zawodowych

Wspomniane już badania prowadzące do identyfikacji zadań zawodowych – dla zawodów występujących w KZiS – oraz przypisania im zbiorów umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych były prowadzone w latach 1998-2000 w ramach projektu PHARE 1998 *Analiza potrzeb szkoleniowych. Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. Rezultatem projektu była metodologia tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych oraz opisy standardów w wybranych zawodach (S.M. Kwiatkowski, Z. Sepkowska, red., 2000). Kontynuacja tych prac była możliwa dzięki projektowi PHARE 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego – komponent 2. Opracowanie zbioru 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych opartych o analizę wymogów stanowisk pracy* (S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak, red., 2003). W rezultacie obu projektów, a także badań projektu Akcja COST A11 *Rozwój metod badań standardów kwalifikacji zawodowych oraz standardów edukacyjnych* zostało opracowanych 48 standardów (według zmodyfikowanej metodologii), powstały także procedury

transformowania ich w wymagania edukacyjne – standardy wymagań na egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe (S.M. Kwiatkowski, K. Symela, red., 2001; S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak, red., 2002).

Jest sprawą niezwykle istotną, iż pojęcie „standard kwalifikacji zawodowych” zyskało aprobatę Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (wcześniej Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Gospodarki i Pracy) i zostało wprowadzone do programów rządowych. Można to interpretować jako gwarancję kontynuowania badań, zgodnie z najnowszą KZiS (S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak, red., 2004).

Wyróżnione w strukturze standardu kwalifikacji zawodowych umiejętności i wiadomości (rozpatrywane z punktu widzenia realizacji poszczególnych zadań zawodowych) oraz cechy psychofizyczne (dla całego zawodu) mogą stanowić dobry materiał wstępny w pracy doradcy zawodowego. Precyzyjne sformułowanie wymagań i oczekiwań pracodawców umożliwi bowiem porównanie nie tylko wiedzy i umiejętności (stan aktualny), ale też analizę cech psychofizycznych uczniów i absolwentów pod kątem ich predyspozycji ogólnych (takich jak np. gotowość do ciągłego uczenia się) i specjalistycznych.

Nowe formy zatrudnienia

Ostatnim wyróżnionym czynnikiem, mającym swoje źródła na rynku pracy a wpływającym na system kształcenia zawodowego i doradztwo zawodowe są niestandardowe formy zatrudnienia i organizacji pracy. Zalicza się do nich (E. Kryńska, A. Rogut, T. Tokarski, 2001):

- kontraktowanie pracy (praca chałupnicza, w niepełnym wymiarze czasu, kontrakt na wykonanie konkretnego zadania),
- umowę o pracę na czas określony (na okres próbny, na czas wykonania określonego zadania, na czas nauki),
- częściowy wymiar czasu pracy (na czas określony lub nieokreślony),
- pracę dorywczą,
- samozatrudnienie,
- wypożyczanie pracowników,
- dzielenie pracy (zatrudnianie kilku pracowników do wykonywania zadań przewidzianych dla jednego pracownika),
- zmienny czas pracy pracowników zatrudnionych na stałe,
- pracę na wezwanie (praca na telefon),
- pracę w domu (telepraca).

Każda z tych nowych form zatrudnienia, zwiększając elastyczność rynku pracy, wymaga jednocześnie istotnych przewartościowań w zakresie celów, treści i metod kształcenia zawodowego.

Wśród celów na pierwszy plan wysuwają się konkretne umiejętności oraz takie cechy psychofizyczne, jak samodzielność i odpowiedzialność, a także postawy sprzyjające zmianom. Treści powinny być skoncentrowane wokół wyróżnionych umiejętności z uwzględnieniem zagadnień prawnych (prawo pracy), zaś metody kształcenia bliższe heurystykom niż algorytmom.

Bibliografia

- Borkowska S., Karpiński A. (2001), *Analiza procesów powstawania nowych zawodów oraz propozycje uwzględnienia tych zawodów w modelu prognozowania popytu na pracę*, IPISS, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa, maszynopis.
- Drogosz-Zabłocka E., Kwiatkowski S.M. (2001), *Prognozowanie kierunków kształcenia w kontekście potrzeb rynku pracy*, „Edukacja”, nr 2.
- Kryńska E., Rogut A., Tokarski T. (2001), *Analiza nowych form zatrudnienia*, IPISS, Warszawa, maszynopis.
- Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.) (2000), *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*, IBE-ITeE, Warszawa–Radom.
- Kwiatkowski S.M. (red.), (2001), *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, IPISS, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.) (2001), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria – Metodologia – Projekty*, IBE, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) (2002), *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*, IBE, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) (2003), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, MG, PiPS, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) (2004), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*, MG i P, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M. (red.) (2005), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, IBE, Warszawa.
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Schumacher C., Schwartz S. (1988), *100 zawodów z przyszłością*, Wydawnictwo Adamantan, Warszawa.
- Zawody z przyszłością* (2001), „Deutschland”, nr 5.

Marcin SZUMIGRAJ

O misji polskiego poradnictwa kariery

Misja to zbiór celów, definiowanych dóbr, które dana organizacja uznaje za ważne i które realizuje w swoich działaniach. Misja wyraża również funkcję, jaką organizacja chce spełniać na rzecz swoich klientów i własnego otoczenia (Cenker, 2000, s. 43). Dobra zawarte w misji, to jest wartości i cele, rzeczy uznane za ważne i korzystne dla organizacji stanowią drogowskaz wyznaczający kierunek podejmowanych przez nią działań. Misja stanowi więc opis dobra, któremu służy dana organizacja. Jakiemu dobru służy polskie, publiczne poradnictwo zawodu (kariery) – jest pytaniem, stawianym w tej wypowiedzi.

Na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci w skali ogólnoswiatowej misja poradnictwa zawodu (kariery) ulegała zmianie. W Polsce te zmiany celów i wartości poradnictwa zawodu (kariery) związane z ewoluowaniem formacji społeczeństwa nie miały zasadniczo miejsca. Realny socjalizm panujący w Polsce, określany przez socjologów mianem „ślepej uliczki historii”, nie pozwalał na rozwinięcie się w pełni społeczeństwa przemysłowego, dojrzałego industrializmu, jak i na późniejsze jego przemiany, charakterystyczne dla kapitalistycznych krajów Zachodu. Blisko pięćdziesięcioletnie panowanie „realnego socjalizmu” pozostawiło społeczeństwo polskie w stanie bezładu i anomii struktur społecznych, a obecne warunki ekonomiczne i polityczne skazują je na swoisty skok cywilizacyjny i kulturowy, na gwałtowną transformację w kierunku społeczeństwa otwartego, kapitalistycznego, obywatelskiego, postindustrialnego (por. Zagórski, 1996, s. 7).

Wymieniane przez szwedzkich autorów P. Nilssona i P. Akerbloma (2003), cztery formacje społeczno-ekonomiczne: przemysłowa, usługowa, informacyjna i społeczeństwo sieci, warunkują zmiany misji poradnictwa zawodu (kariery). Sklasyfikowany przez nich proces przemian

społecznych koncentruje się przede wszystkim wokół industrializmu i jego przeobrażeń w postindustrializm. To wartości dominujące w społeczeństwach industrialnym i postindustrialnym, stanowią o celach realizowanych w poradnictwie. W przypadku społeczeństwa polskiego znajdującego się w procesie złożonej transformacji, prawdopodobnie mamy do czynienia z niejednoznacznością i równoczesnym egzystowaniem wartości charakterystycznych dla obu tych formacji społecznych. Mając na względzie tę skomplikowaną sytuację, na podstawie analizy podstawowych dokumentów opracowanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, spróbujemy odnaleźć i nazwać wartości preferowane przez ustawodawcę. Ufam, że ten zabieg pozwoli w sposób pośredni odpowiedzieć na postawione wcześniej pytanie.

Jakie dobro w społeczeństwie industrialnym?

U podstaw społeczeństwa przemysłowego leży filozofia racjonalizmu, która za logiczne uznaje dążenie jednostek i całych grup do zwiększania bogactwa. To dążenie do bogactwa realizowane jest na drodze ekspansji terytorialnej oraz podlegającej ciągłej intensyfikacji produkcji przemysłowej (por. Nace, 2004, s. 34–63). Racjonalizm tej formacji społecznej przejawia się także w bezkrytycznej akceptacji zasady tzw. doboru naturalnego, która kieruje dążeniem do porządku i równowagi, znanych w przyrodzie. Proces ten uznawany jest za postęp (Mikołajewska, 1999, s. 53). Prawdopodobnie więc najłatwiej, choć w sposób nie wolny od uproszczeń, w opisie społeczeństwa industrialnego posłużyć się metaforą olbrzymiej fabryki, zaprojektowanej zgodnie z zasadami „naturalnego doboru”, przez wybitnych naukowców, zarządzanej również przy ich udziale, gdzie trwa nieprzerwanie mechaniczna produkcja. W takiej fabryce dobrem jest produkowanie, mechaniczne wytwarzanie prowadzące do wzrostu bogactwa. Fascynacja uporządkowaną produkcją przenosi się na myślenie o ludzkim potencjale. Zasada „doboru naturalnego” przyjmuje postać mechanizmu mobilności społecznej, realizowanego głównie w oparciu o wewnętrzne cechy jednostki, tj. jej zdolności i zainteresowania oraz poziom wykształcenia. O „miejscu” w fabryce, stanowisku pracy, pozycji społecznej zaczyna decydować nie tylko pochodzenie, jak w społeczeństwach feudalnych, ale przede wszystkim oczekiwane umiejętności człowieka. Odkrywanie tych umiejętności i ich odpowiednio wczesne rozwijanie, bądź wygaszanie, staje się doniosłym zadaniem społecznym. Selekcja w procesie produkcji jest praktycznie dobozem naturalnym.

Poradnictwo zawodu (kariery) tej epoki jest w zasadzie instrumentem realizacji tej właśnie selekcji. Działaniom doradców przyświeca hasło: „właściwy człowiek na właściwym miejscu”. Selekcja ludzi biorących udział w procesie produkcji możliwa jest dzięki wykorzystywaniu naukowych narzędzi testowych opartych na różnorodnych odmianach teorii cechy i czynnika. W oparciu o uzyskane w testach informacje na temat zdolności człowieka, buduje się tzw. profil jednostki. Jest on wskazaniem, do jakiego typu miejsca w gospodarce jednostka się kwalifikuje, jakiego typu deficyty w przemyśle może uzupełnić.

W odróżnieniu od krajów zachodnich, jak wspomniano na wstępie, Polska w historii swojego rozwoju nie może odnotować osiągnięcia fazy pełnego industrializmu. Okres realnego socjalizmu wyeliminował mechanizmy selekcji i naturalnego doboru, oparte na pomiarach „wewnętrznych cech”. Selekcja społeczna, zwłaszcza gdy brać pod uwagę wysokie pozycje społeczne, oparta była na centralnie sterowanej dystrybucji stanowisk, w oparciu o kryteria polityczne: przynależność partyjną i lojalność wobec realnego socjalizmu. Gospodarka centralnie sterowana nie korzystała więc z poradnictwa zawodu (kariery) w takiej mierze jak na Zachodzie. Poradnictwo zawodu (kariery) sprowadzało się do wskazywania młodzieży dróg kształcenia, szkoły zaś otwierane były zgodnie z „centralnym planowaniem” rynku pracy (etycyzacja).

Jakie dobro w społeczeństwie postindustrialnym?

Postindustrializm najkrócej mówiąc związany jest ze spadkiem znaczenia produkcji przemysłowej w procesie bogacenia się społeczeństwa. W latach siedemdziesiątych XX wieku dostrzeżono, że dalszy wzrost gospodarczy wyrażany wzrostem inwestycji ogranicza rozwój konsumpcji. Z tej sprzeczności zwycięsko wyszła teza o ważności zaspokajania potrzeb ludzkich (Streeten, 1981, s. 273-290). W tych latach pojawiła się nowa strategia rozwoju, oparta na koncepcji zaspokojenia podstawowych potrzeb członków społeczeństwa. Postulowano, by w pierwszym rzędzie zaspokoić materialne potrzeby ubogich: obfitsze pożywienie, dostęp do wody pitnej, opieki zdrowotnej, mieszkania, komunikacji, a w dalszej kolejności niematerialne: poczucie pewności siebie, możliwości rzeczywistej partycypacji w decyzjach oddziałujących na życie i pracę człowieka. Przyczyniło się to do rozwoju sektora usług, czyli takiej działalności ekonomicznej, która ma szansę te potrzeby zaspokoić. Według Jeremiego Rifkina usługi dokonały restrukturyzacji industrializmu. Ta przemiana wyraża się m.in. w nowym stosunku ludzi do posiadania. Z czasem od posiadania na własność

przedmiotu, coraz ważniejszą staje się możliwość dostępu do niego. Ważniejsze dla ludzi nie jest posiadanie dóbr, ale posiadanie charakterystycznych doświadczeń, jakich są one źródłem (2003, s. 84).

Do rangi centralnej wartości w postindustrialnej rzeczywistości urasta jakość życia. Codziennosc coraz bardziej charakteryzuje się szerokim dostępem do dóbr i usług poprzez komercyjne relacje. Jednostki w społeczeństwie postindustrialnym angażują się w tworzenie coraz liczniejszych relacji, a ich nawiązywanie i utrzymanie staje się podstawowym dobrem (Rifkin, 2003, s. 119).

Poradnictwo zawodu (kariery) współuczestniczy w realizacji dobra, jakim jest poprawa jakości życia jednostki. Pomoc klientowi w zdobyciu zawodu i miejsca pracy nie jest już jego głównym celem, gdyż posiadanie pracy może być tylko jednym z wielu środków, służących osobistemu rozwojowi jednostki. Misją poradnictwa zawodu (kariery) w postindustrialnym społeczeństwie staje się szerokie wsparcie jednostek w tworzeniu i utrzymywaniu własnego sieciowego położenia, nie tylko w sieci rynku pracy, ale i w innych sieciach różnorodnych relacji i wspólnot, do których przynależy konkretny człowiek – klient poradni.

Reasumując, można wskazać trojaki grupy wartości, które poradnictwo zawodu (kariery) realizuje w działaniu, w warunkach industrializmu i postindustrializmu.

Kolejno można więc mówić o misji poradnictwa zawodu (kariery) jako o:

- 1) optymalizowaniu procesu uprzemysłowienia, wzrostu gospodarczego poprzez oparte na standaryzowanych metodach selekcjonowanie ludzi, których charakter oddaje slogan: „właściwy człowiek na właściwym miejscu”;
- 2) udziale w podnoszeniu jakości życia człowieka tak, by odniósł życiowy i zawodowy sukces. Rozwój jednostki, a nie gospodarki jest w tym przypadku wartością ogniskującą działania doradców;
- 3) służeniu integracji potrzeb członków sieci, a więc wspieraniu jednostek tak, by osiągały obopólne korzyści z relacji, w których tkwią. Wspieranie człowieka po to, by coraz lepiej łączył swoje potrzeby z możliwościami ich zaspokajania na rynku (por. Nilsson, Akerblom, 2003).

W polskich warunkach trudno mówić o osiągnięciu pełnego postindustrializmu. Polacy (poza nielicznymi wyjątkami) nigdy nie doświadczali nadmiaru posiadania i dopiero w okresie transformacji ustrojowej trwającej od lat dziewięćdziesiątych, mogą zaspokajać materialne potrzeby, co zresztą zważywszy na szeroko rozpowszechniony proces pauperyzacji społeczeństwa, jest powodem wielu jednostkowych frustracji.

Którą z tak zarysowanych misji można więc odnaleźć w dokumentach dotyczących poradnictwa zawodu (kariery) opracowanych w polskim Departamencie Rynku Pracy?

Misja poradnictwa zawodu (kariery) w świetle dokumentów

Mając na względzie to, że: 1) polską rzeczywistość ominął okres tradycyjnego industrializmu i nigdy nie przeżyto w kraju niechęci do posiadania, oraz 2) że w związku z tym epoka postindustrializmu w Polsce nie jest wynikiem naturalnego procesu, a raczej wymogiem transformacji i konieczności integracji z krajami zachodnimi w strukturach UE, w poszukiwaniu informacji o misji poradnictwa zawodu (kariery) realizowanego w publicznych służbach zatrudnienia sięgnęliśmy do trzech dokumentów przygotowanych w Ministerstwie Gospodarki i Pracy:

- Krajowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia,
- Ustawy o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy
- Standardu Usługi – Poradnictwo Zawodowe.

Analizując je można dojść do wniosku, iż należy wyróżnić trzy główne dobra, cele czy wartości uwzględniane przez polskiego prawodawcę.

Misja pierwsza: udział w rozwijaniu konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy

Poradnictwo zawodu (kariery) jest w definiowane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy „jako usługa świadczona przez publiczne służby zatrudnienia oraz niepubliczne agencje zatrudnienia” (art. 8, 18, 11, 35, 38 Ustawy). Artykuł 38. szczegółowo opisuje cel i zadania realizacji usługi poradnictwa. Czytamy w nim: „poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczegółowych predyspozycji psychofizycznych, a w szczególności na: 1) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, 2) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych, 3) kierowaniu na specjalistyczne badania lekarskie i psychologiczne umożliwiające wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia, 4) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy, 5) udzie-

laniu informacji i doradztwie pracodawcom w zakresie doboru kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.” Odnajdujemy tu więc zapisy będące potwierdzeniem etatyzacji i selekcji. Ich obecność w podstawowej regulacji prawnej organizującej poradnictwo, pozwala przypuszczać, że są to wartości konstytuujące polskie publiczne poradnictwo zawodu (kariery). W innym dokumencie, noszącym tytuł *Standard usługi – poradnictwo zawodowe*, obecne są zapisy określające zakres i sposób realizacji tej misji. Według nich usługa „poradnictwo zawodowe” przeznaczona jest dla osób „mających trudności w wyborze zawodu, zatrudnienia lub kierunku szkolenia” (s. 14). Celem poradnictwa, jak tam czytamy, jest:

- „udzielanie porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w których wykorzystywane są standaryzowane metody dotyczące w szczególności badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
- udzielanie informacji o zawodach rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia z wykorzystaniem zasobów informacji w formie drukowanej, audiowizualnej i innych nowoczesnych technik przekazu informacji opartych na technologii komputerowej” (Tamże).

Poradnictwo w publicznych służbach zatrudnienia obejmuje zatem zarówno gromadzenie i przetwarzanie informacji o zdolnościach i zainteresowaniach klientów, jak i informacji o szkołach i wolnych miejscach pracy, zawodach, po to, by optymalnie dopasować do siebie te dwie grupy wiedzy, a pośrednio przez to wskazać optymalne miejsce nauki lub pracy klientowi.

W omawianym dokumencie wymienione są „testy standardowe”, które, jak należy sądzić, są podstawą i legitymizacją naukową przeprowadzanej selekcji zawodowej przez publiczne służby zatrudnienia. W sumie wymienionych jest osiem narzędzi pomiaru zainteresowań i zdolności, inteligencji ogólnej, typów osobowości, temperamentu, a także poziomu lęku. Wśród nich są dwa testy autorstwa J. Hollanda: *Zestaw do Samobadania* oraz *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych*, *Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych* (BTUO), a także testy APIS oraz *Inwentarz Stanu i Cechy Lęku* (ISCL), *Kwestionariusz Osobowości Eysencka* (EPQ – R), *Kwestionariusz Temperamentu* (FCZ-KT).

Rezultaty przeprowadzonych za ich pomocą badań, jak należy wnioskować, dostarczają „wystandaryzowanej” informacji na temat klienta. Charakter tych testów, a niewątpliwie obecność wśród nich polskich adaptacji narzędzi opracowanych przez J. Hollanda potwierdza tezę, że publiczne poradnictwo zawodu jest realizowaniem tradycyjnego choć uaktualnionego, selekcyjnego modelu doradztwa F. Parsonsa.

Poszukując misji poradnictwa zawodu (kariery) w *Standardzie usługi – poradnictwo zawodowe* odnajdujemy zatem zadanie, którym jest zbieranie, przetwarzanie i ocenianie informacji dotyczących osoby klienta i jego kariery, oraz informacji dotyczących zawodów, szkół, deficytów i nadprodukcji rynku pracy. Wnioskować należy zatem, że obecne są tam wartości charakterystyczne dla industrializmu, a poradnictwo zawodu zredukowane zostaje do doradztwa, którego „poprawność i odpowiedniość” legitymizuje teoria cechy i czynnika J. Hollanda. Misję poradnictwa zawodu (kariery) można zatem nadal opisać zasadą „właściwy człowiek na właściwym miejscu”.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowane są na podstawie *Krajowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia*. Dokumentem kluczowym dla definiowanych zadań i rezultatów *Krajowego Planu* są strategiczne cele *Narodowego Planu Rozwoju na rok 2004-2006*. Cele te to: „rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniające wzrost zatrudnienia i poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym” (Kuta, 2004, s. 26). Cel ten wpisuje się w wartości charakterystyczne dla społeczeństwa industrialnego.

Misja druga: podnoszenie jakości usług

W punkcie (1.4.) „Podwyższenie jakości usług poradnictwa” *Krajowego Planu Działania*, którego treść poświęcona jest poradnictwu zawodu (kariery) postuluje się następujące zadania:

- podniesienie jakości i częstotliwości usług poradniczych poprzez rozwój sieci placówek: Szkolnych Ośrodków Kariery, Akademickich Biur Karier, Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej,
- doskonalenie zawodowe pracowników poradnictwa zatrudnionych w urzędach pracy,
- upowszechnianie i wdrażanie metod i narzędzi, np.: programu komputerowego *Doradca 2000*.

Treści te zdają się wskazywać na cel, jakim jest rozwijanie sieci i doskonalenie świadczonych usług doradczych. Zapisy te dotyczą wartości, które można zdefiniować jako podnoszenie dostępności usług dla członków sieci (potencjalnych klientów), co jest charakterystyczne dla postindustrializmu. Zatem można byłoby oczekiwać, iż jest to realizacja idei *Green guidance* P. Planta (2003), idei poradnictwa wzmacniającego poziom społecznych relacji klientów i wzmocnienie ich obecno-

ści w różnorodnych rodzajach sieci. I z pewnością tak jest. Konfrontując jednak te zadania z wynikami prowadzonych badań na temat odbioru poradnictwa zawodu (karier) wśród klientów, dostępność do instytucji poradniczych, nie jest przez nich traktowana jako dobro. Nie jest tym, czego poszukują. Bezrobotni i poszukujący pracy korzystając z poradnictwa przede wszystkim liczą na zdobycie etatu (Wojtasik 2002, Szumigraj 2004). Etatyżacja, charakterystyczna dla epoki realnego socjalizmu, gospodarki centralnie sterowanej, głęboko tkwi w mentalności polskich obywateli. Nie tyle więc poszukują oni wymarzonej pracy, czy możliwości poprawy ogólnego rozwoju przy pomocy poradnictwa, ale wskazania im konkretnego źródła utrzymania, zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych. Cel jaki naszkicowany jest w punkcie „Podwyższenie jakości usług poradnictwa”, zdaje się więc trafiać w próżnię społecznych oczekiwań. Klienci, poszukując w pierwszym rzędzie etatu, nie wydają się być zainteresowani postindustrialnymi wartościami, takimi jak dostępność do usługi poradnictwa zawodu (kariery), czy rozwój własnej osoby dzięki zatrudnieniu.

Podnoszenie jakości usług doradczych jest jednak wartością. W celu jej realizacji został opracowany *Standard usługi – poradnictwo zawodowe*. Jego powstanie jest więc niejako kontynuacją misji wyznaczonej przez *Krajowy Plan Działania* i próbą wniesienia wartości postindustrialnych do naszej rzeczywistości. Dotyczy to jednak wyłącznie jego warstwy formalnej, bowiem analiza treści proponowanych usług budzi kolejne kontrowersje.

Misja trzecia: integracja potrzeb członków sieci

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymieniane są zasady organizujące publiczne poradnictwo zawodu (kariery). Są to: zasada dostępności, dobrowolności korzystania, równości korzystania, swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, bezpłatności, poufności i ochrony danych osobowych (art. 38, ust. 2), a więc zasady, które zdają się przyświecać zaspokajaniu ludzkich potrzeb, co postulowane jest w postindustrializmie. Wynika z tego, że osoby (bezrobotni, poszukujący pracy i pracodawcy) korzystające z usługi, której charakter zapisu tej ustawy określa jako „wybieranie zawodu” i „dobieranie pracowników”, zgłaszają się dobrowolnie do biur doradczych, kierując się – przynajmniej w intencji ustawodawcy – wewnętrznymi motywami, a więc własnymi potrzebami. Badania wskazują, że w przypadku osoby poszukującej pracy, potrzebą tą jest znalezienie etatu, czyli zatrudnienie, zaś w przypadku pracodawcy może to być potrzeba znalezienia optymalnego pracownika. Tak więc w zapisach

dotyczących zasad, o jakie opiera się publiczne polskie poradnictwo, można odnaleźć ślady wskazujące na to, że wśród celów realizowanych przez instytucje doradcze obecne jest zaspokajanie wymienionych, domniemych potrzeb jej klientów, jednakże nie są to potrzeby rozwojowe, charakterystyczne dla postindustrializmu.

Teza ta znajduje dalsze potwierdzenie w sformułowaniach zawartych w *Standardzie usługi – poradnictwo zawodu*, gdzie wymienia się, że: „misją urzędów pracy jest udzielanie pomocy osobom poszukującym pracy w uzyskiwaniu zatrudnienia i pracodawcom w znajdowaniu odpowiednich pracowników” (s. 3). W dokumencie tym wylicza się „potrzeby” aktorów rynku pracy, które stanowią cele dla poradnictwa zawodu (kariery):

- zapewnienie skutecznej realizacji zapotrzebowania pracodawców na siłę roboczą w możliwie najkrótszym czasie;
- zapewnienie odpowiedniej skuteczności zatrudnieniowej programów rynku pracy;
- objęcie działaniami aktywizującymi jak największej liczby osób z grup ryzyka w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy;
- zapewnienie racjonalności w gospodarowaniu publicznymi środkami finansowymi;
- zapewnienie klientom urzędów pracy (bezrobotnym, poszukującym pracy, zagrożonym utratą pracy i pracodawcom) usług na odpowiednim, profesjonalnym poziomie;
- przygotowanie do integracji z Unią Europejską (s. 3–4).

Tak więc misją, uzasadniającą funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia jest integracja potrzeb dwóch grup klientów: poszukujących pracy i pracodawców, jak jednak widać, hierarchia wymienianych potrzeb nie pozostawia złudzeń, co do tego, że usługi urzędów pracy w pierwszej kolejności mają służyć interesom pracodawców, dostarczając im „odpowiedniej” siły roboczej. Dobór do miejsca pracy wydaje się więc być nadrzędnym zadaniem publicznych służb zatrudnienia.

Prawdziwości tej tezy dowodzi dalsza lektura *Standardu usługi – poradnictwo zawodowe*, gdzie „pomoc w rozwiązywaniu problemu zawodowego”, rozumiana jako łagodzenie „trudności w wyborze zawodu, zatrudnienia lub kierunku szkolenia” (s. 14) ograniczona jest do zebrania i oceny informacji, ważnej jedynie z punktu widzenia przydatności jednostki na rynku pracy, np.: oceny jej stopnia mobilności. Potrzeby jednostki uwzględniane są więc w polskim poradnictwie o tyle, o ile są one tożsame z oczekiwanymi przez pracodawców umiejętnościami.

Z kolei „pomoc w podjęciu decyzji zawodowej” obejmuje ustalenie, poinformowanie i zachęcenie klienta do korzystania z zasobów infor-

macji zawodowej (s. 23–31), a więc w praktyce udostępnienia fotela w czytelnici. Omawiany dokument sprowadza zatem jednoznacznie poradnictwo zawodu (kariery) do zbierania, przetwarzania i oceny informacji mających ułatwić klientom dokonanie wyborów etatu, samodzielnie lub przy pomocy doradcy. Faktycznie więc w przypadku poradnictwa zawodu (kariery) w publicznych służbach zatrudnienia mamy do czynienia z doradztwem (por. Gladding, 1996, s. 5; Siarkiewicz, 2004, s. 136).

Jakiemu zatem dobru służy polskie publiczne poradnictwo zawodu (kariery)? Jaką misję realizuje?

Przede wszystkim jest to doradztwo zawodu, doradztwo miejsca pracy, doradztwo kariery, realizowane w oparciu o założenia teorii cechy i czynnika. Ta tożsamość poradnictwa zawodu (kariery) prawdopodobnie w dużej mierze decyduje o charakterze bezpośrednich działań doradców, jakim jest praca z informacją. Publiczne doradztwo zawodu (kariery) w takim wypadku jest realizacją polityki zarządzania zasobami ludzkimi, polegającą na dopasowywaniu jednostek, które wypadły z rynku pracy, do „pustych” miejsc w gospodarce. Zasadniczym celem tej polityki jest osiągnięcie wzrostu ekonomicznego, rozwój „konkurencyjnej” gospodarki opartej na wiedzy.

W polskich regulacjach prawnych odnaleźć można przede wszystkim zapisy świadczące o selekcyjnym charakterze poradnictwa zawodu (kariery), które służy industrialnym wartościom, rozwojowi gospodarki. Pojawiające się zapisy odnoszące się do misji, którą jest integracja potrzeb klientów i otoczenia, wskazują nie tyle na wzajemną integrację potrzeb aktorów rynku pracy, ile na podporządkowywanie potrzeb słabszych członków tej sieci, tj. bezrobotnych i poszukujących pracy, potrzebom silniejszego partnera – pracodawcy. Trudno spotkać w analizowanych dokumentach zapisy mówiące o misji poradnictwa zawodu (kariery), którą jest uczestnictwo w rozwoju osobistym jednostki, uczestnictwo przyczyniające się do podnoszenia jakości życia klienta. Misja „podnoszenia jakości” dotyczy przede wszystkim doskonalenia sposobu świadczenia usług, ułatwienia dostępu potencjalnym klientom do poradni, oraz podnoszenia kwalifikacji kadry, co niewątpliwie w sposób pośredni może przyczynić się do bardziej adekwatnego traktowania w niej klientów i ich potrzeb. Niestety, brak w dokumentach zapisów odnoszących się do udziału doradztwa w towarzyszeniu rozwojowi jednostki. Potrzeby klienta, zdaje się ograniczać, do potrzeby znalezienia „odpowiedniego” etatu, co uzależnia się z kolei od umiejętności „radzącego się” oczekiwanych przez pracodawców. Zabieg

ten, jak sędzę, jednoznacznie wskazuje na nierówność istniejącą między członkami sieci, jaką jest współczesny rynek pracy. Na nierówność, jaka istnieje między osobą bezrobotną czy poszukującą pracy, a pracodawcą. Jak w industrializmie, stawia się w centrum zainteresowań gospodarke, czyniąc z jej „potrzeb” wartość naczelną, wokół której ogniskują się konkretne działania publicznego poradnictwa, takie jak: zbieranie i przetwarzanie informacji o kierunkach rozwoju ekonomicznego, o formalnych, stosunkowo łatwo mierzalnych i sprawdzalnych cechach osób, by następnie dane te sumować i przekazywać samym zainteresowanym. Tym samym idea zaspokajania ludzkich potrzeb, mająca na celu podnoszenie jakości życia wszystkich obywateli nie znajduje odzwierciedlenia w zapisach omawianych dokumentów. Niejako zapomina się, że to człowiek kieruje procesami gospodarczymi, tworząc nowe dziedziny przemysłu i usług, podejmując gospodarcze decyzje, przeobraża istniejący porządek ekonomiczny, a nie odwrotnie.

Nie uwzględnia także faktu, że industrialny rynek zatrudnienia „kurczy się”, a możliwości znalezienia w pracy w sektorze państwowym i prywatnym są coraz mniejsze (por. Rifkin, 2001).

Wartości postindustrialne są tym samym w niewielkim stopniu obecne w oficjalnych dokumentach decydentów polskiego poradnictwa zawodu (kariery).

Podsumowując analizowane treści dokumentów, wyznaczające strategiczne cele, oraz regulujące prawnie działalność poradniczą, można wyciągnąć następujący wniosek dotyczący misji polskiego poradnictwa. Otóż poradnictwo zawodu (kariery) traktowane jest jako jedno z narzędzi rozwoju gospodarki kraju, poprzez „odpowiednio” realizowany wybór i dobór zawodu oraz wybór miejsca pracy i dobór pracowników, zgodnie z przyjętymi standardami, co ma prowadzić do intensywnego wzrostu gospodarczego (por. Siarkiewicz, 2004, s. 134).

Doradztwo zawodu (kariery) świadczone przez publiczne służby zatrudnienia realizuje przede wszystkim misję charakterystyczną dla industrializmu, tj. optymalizuje proces uprzemysłowienia, wzrostu gospodarczego urzeczywistniając zasadę „właściwy człowiek na właściwym miejscu”. Sytuacja ta, jak należy sądzić, nie jest odosobniona w krajach należących do Wspólnoty Europejskiej, gdzie poradnictwo zawodu (kariery) traktowane jest jako środek do zbudowania „najbardziej konkurencyjnej gospodarki świata”, co szczegółowo w polskiej literaturze analizował R. Siarkiewicz (2004). Misja polskiego poradnictwa zawodu (kariery) zrekonstruowana w analizowanych dokumentach wpisuje się więc w cały integracyjny chór, a zważywszy jej całkowitą nieprzystosowalność do idei postindustrializmu, można zastana-

wiać się, czy ma jeszcze sens? Co można zrobić, by wartości takie jak: jakość życia, rzeczywista integracja potrzeb partnerów społecznych, kreatywność były nie tylko deklarowane, ale i stale obecne w naszych poradniczych działaniach?

Bibliografia

- Cenker E. (2000), *Public relations*, Poznań, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej.
- Gladding S. (1996), *Counselling a comprehensive profession*, New Jersey.
- Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004, <http://www.mgip.gov.pl>
- Kuta B. (2004), *Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2005*, „Rynek Pracy”, nr 4, Warszawa, Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Mikołajewska B. (1999), *Zjawisko wspólnoty. Wybór tekstów*, New Haven, The Lintons' video Press.
- Nace T. (2004), *Gangi Ameryki. Współczesne korporacje a demokracja*, Warszawa, Muza.
- Nilsson P., Akerblom P. (2003), *The role of career counsellor in counteracting unemployment. Counsellor – profession, passion, calling?* Papers presented at the IAVEG-AIOSP World Congress, may 29–31, 2002, Warsaw, Poland, vol. II, ed. E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik, Wrocław, DSWE TPD.
- Plant P. (2003), *Green Guidance: Fringe Focus. Counsellor – profession, passion, calling?* Papers presented at the IAVEG-AIOSP World Congress, may 29–31, 2002, Warsaw, Poland, vol. II, ed. E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik, Wrocław, DSWE TPD.
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Rifkin J. (2003), *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Siarkiewicz R. (2004), *Poradnictwo zawodowe w Polsce w świetle konwencji międzynarodowych i prawa Unii Europejskiej*, [w:] Siarkiewicz E. (red.), *Niejednoznaczność poradnictwa*, Zielona Góra, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Standard usługi „Poradnictwo Zawodowe”* (2003), Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Streeten P. (1981), *Czego nauczyliśmy się o rozwoju?* [w:] B. Kamiński, J. Kulig (red.), *Teorie ekonomiczne a współczesne społeczeństwo*, PTE, Warszawa.

-
- Szumigraj M. (2004), „*Byłyśmy naiwne*” – doświadczenie klientów poradnictwa zawodowego, [w:] Siarkiewicz E. (red.), *Niejednoznaczność poradnictwa*, Zielona Góra, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dziennik Ustaw nr 99, poz. 1001.
- Wojtasik B., Drabik-Podgórną V., Minta J. (2002), *Orientacja i poradnictwo zawodowe jako czynnik edukacyjnej zmiany*, [w:] Malewski M. (red.), *Stan i kierunki modernizacji szkolnictwa ponadgimnazjalnego w województwie dolnośląskim*, Wrocław, DSWE TWP.
- Zagórski Z. (1996), *Strukturalne bariery transformacji i integracji a społeczeństwo Polski*, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Włodzimierz TRZECIAK

Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego

W 2000 roku, przy Biurze Koordynacji Kształcenia Kadr powstało Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego. Głównym celem działań Forum jest stworzenie spójnych rozwiązań podzielonego na dwa resorty poradnictwa zawodowego w Polsce. Forum w zamyśle jego twórców, jest miejscem wymiany doświadczeń i przemyśleń w gronie specjalistów i wybitnych znawców poradnictwa. Efektem wymiany doświadczeń ma być nie tylko poszerzenie wiedzy i rozwój umiejętności, ale także modernizacja systemu poradnictwa zawodowego w Polsce. Ważnym aspektem działania Forum jest poszerzanie współpracy doradców zawodowych z Polski z kolegami z innych krajów Unii Europejskiej. Członkami Forum są przedstawiciele świata nauki, administracji samorządowej, Ministerstwa Edukacji i Nauki, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, szkół wyższych, przedstawiciele organizacji pracodawców oraz doradcy zawodowi urzędów pracy, poradni psychologiczno – pedagogicznych, szkolni doradcy zawodowi, doradcy zawodowi struktur OHP.

Misja Forum sprowadza się do:

- inspirowania rozwoju całościowego poradnictwa zawodowego w Polsce,
- wspierania działań służących integracji, podzielonego na dwa resorty poradnictwa zawodowego oraz tworzenie klimatu dla rozwoju niepublicznego i transnacionalnego poradnictwa,
- prezentowania stanowisk doradców zawodowych dotyczących istotnych kwestii poradnictwa zawodowego,
- promowania wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego,
- wymiany doświadczeń i integracji kadry doradców innych krajów Unii Europejskiej.

W ramach swoich działań Forum organizuje seminaria, konferencje i spotkania poświęcone wybranym zagadnieniom w zakresie poradnictwa zawodowego. Są to wydarzenia, podczas których członkowie Forum mają możliwość wymiany poglądów, a także integracji.

Jak dotąd zorganizowano sześć konferencji (ogólnopolskich i międzynarodowych), dwa seminaria, dwa spotkania Zespołów Roboczych Forum i Rady Programowej. Uczestnicy międzynarodowej konferencji pod hasłem *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego w Polsce* (2000) skoncentrowali się na analizie obecnie funkcjonującego systemu poradnictwa zawodowego w Polsce oraz próbie stworzenia modelu zintegrowanego, korzystając z doświadczeń krajów Unii Europejskiej.

Kontynuacja tych rozważań miała miejsce podczas ogólnopolskiej konferencji *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego – nowe problemy i zadania* (2001). Tematykę poprzedniego spotkania poszerzono o zagadnienia wynikające z wprowadzonej reformy administracyjnej kraju. Poruszane zagadnienia uzupełniono także o problematykę eurodoradztwa, czyli doradztwa zawodowego prowadzonego na skalę europejską, obejmującego swoim zakresem osoby, pragnące się kształcić i pracować poza granicami własnego kraju.

Podczas przeprowadzonej konferencji międzynarodowej z udziałem zagranicznych ekspertów *Bilans Kompetencji – nowe narzędzie planowania i zarządzania karierą zawodową* (2001) uczestnicy mieli okazję zapoznać się z francuskim narzędziem oceny i rozwoju kompetencji.

Kolejną konferencję (2002) poświęcono rozwojowi niepublicznego poradnictwa zawodowego. Konferencję tę można określić mianem prekursorskiej, albowiem system niepublicznego doradztwa zawodowego w Polsce nie istnieje. W 2003 roku zorganizowano konferencję *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych*, na której omówiono problemy związane z orzekaniem o stopniu niepełnosprawności.

W ramach spotkań Ogólnopolskiego Forum Poradnictwa Zawodowego poruszono między innymi tematykę roli szkoły w planowaniu kariery zawodowej uczniów (2000), kształcenia i doskonalenia doradców zawodowych w kontekście przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (2001) oraz wykorzystywania technologii informacyjnych w pracy doradców zawodowych (2002).

Szczególnie ważną rolę spełniła międzynarodowa konferencja *Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej* (15–16 grudnia 2003). Uczestniczyło w niej 80 osób: eksperci zagraniczni, naukowcy, przedstawiciele resortów, doradcy zawodowi urzędów pracy, poradni psychologiczno – pedagogicznych, akademicy oraz szkolni doradcy zawodowi. Podczas 15. wystąpień przedstawiono dorobek polskiego poradnictwa zawodowego, omówiono aspekty teore-

tyczne i działania praktyczne, nakreślono europejski wymiar poradnictwa i jego perspektywy rozwoju w zjednoczonej Europie. Konferencja umożliwiła uczestnikom wymianę doświadczeń i przedyskutowanie wielu ważnych problemów, związanych z kształceniem, narzędziami pracy oraz statusem zawodowym doradcy zawodowego.

W 2003 roku została powołana Rada Programowa Forum, której zadaniem jest rekomendowanie prac i działań przewidzianych do realizacji w danym roku, a także:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do integracji środowisk związanych z poradnictwem zawodowym dla młodzieży uczącej się oraz osób dorosłych, zwłaszcza bezrobotnych i poszukujących pracy,
- inicjowanie rozwiązań, dotyczących rozwoju nowoczesnego, publicznego i niepublicznego poradnictwa zawodowego,
- promowanie **dobrych praktyk** w obszarze poradnictwa zawodowego,
- wyrażanie opinii na temat inicjatyw podejmowanych w obszarze poradnictwa zawodowego, planów pracy Forum oraz projektów opracowanych przez Zespoły Robocze Forum,
- przyjmowanie sprawozdań z działalności Forum.

W skład Rady wchodzi przedstawiciele ministerstw: Pracy i Edukacji, naukowcy, przedstawiciele organizacji pracodawców, samorządu, Kancelarii Prezydenta i Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP. Radzie przewodniczy prof. dr hab. Augustyn Bańka z Uniwersytetu A. Mickiewicza w Poznaniu.

W maju 2004 roku zorganizowano seminarium *Jakość poradnictwa zawodowego* (Łańcut). Przedstawiono tak m.in. następujące referaty:

- *Skale samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego* prof. dr hab. Augustyna Bańki z Uniwersytetu A. Mickiewicza w Poznaniu, Przewodniczącego Rady Programowej Forum,
- *Jakość procesu doradczego w wymiarze testowania i oceny* dr. Czesława Noworola z Uniwersytetu Jagiellońskiego,
- *Standardy usług poradnictwa zawodowego w urzędach pracy – doświadczenia woj. podkarpackiego* Jacka Grabowskiego z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.

Podczas seminarium doradcy zawodowi poradni psychologiczno-pedagogicznych, urzędów pracy, naukowcy i przedstawiciele administracji rządowej i samorządowej dyskutowali na temat bieżących problemów poradnictwa zawodowego.

W 2004 roku Forum współorganizowało z Wyższą Szkołą Informatyki i Zarządzania oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Rzeszowie III Podkarpacką Konferencję Poradnictwa Zawodowego na temat: *Porad-*

nictwo zawodowe w wymiarze krajowym i europejskim, na której omawiano problemy poradnictwa karier oraz przedstawiono dorobek poradnictwa w województwie podkarpackim. Przedstawiciele Forum uczestniczyli w spotkaniu krajów UE, którzy w ramach wizyty studyjnej odwiedzili instytucje poradnictwa zawodowego.

Warto podkreślić, że działania Forum były popularyzowane podczas seminariów i konferencji organizowanych przez urzędy pracy, szkoły wyższe, poradnie psychologiczno – pedagogiczne i Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP.

W związku z propozycją Komisji Unii Europejskiej utworzenia Europejskiej sieci Forów Poradnictwa Zawodowego, za zgodą Rady Programowej Forum, podjęto w 2004 roku decyzję o przekazaniu Forum z Biura Koordynacji Kształcenia Kadr, nowopowstałemu Stowarzyszeniu o nazwie Instytut Rozwoju Kariery z siedzibą w Warszawie.

Aplikację w ramach Programu Leonardo da Vinci na tworzenie sieci Europejskich Forów przygotował Instytut Rozwoju Kariery. Promotorem zostali przedstawiciele Austrii, a partnerami: Niemiec, Francji, Finlandii, Czech i Polski. Przyznanie grantu Komisji Unii Europejskiej na tworzenie Europejskiej sieci Forów stanowi ważne wydarzenie dla polskiego poradnictwa.

W lutym 2005 roku odbyło się w Krakowie pierwsze spotkanie promotora i partnerów w ramach programu Leonardo da Vinci: Europejskie Forum Poradnictwa.

Polskie Forum reprezentowali:

prof. dr hab. Augustyn Bańka – przewodniczący Rady Programowej Forum,

dr Czesław Noworol – Uniwersytet Jagielloński,

mgr Włodzimierz Trzeciak – koordynator Forum, wiceprezes Instytutu Rozwoju Kariery.

Celem spotkania było omówienie kolejnych etapów projektu, przedstawienie dorobku Polskiego Forum oraz przedyskutowanie poglądów na temat utworzenia Europejskiego Forum Poradnictwa.

28 lutego i 1 marca 2005 r. w Krakowie, członkowie Polskiego Forum uczestniczyli w międzynarodowej konferencji, organizowanej przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP) i Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr – Fundusz Współpracy, poświęconej poradnictwu zawodowemu. Wśród gości zagranicznych (35 osób z krajów Unii Europejskiej) uczestniczących w konferencji wyróżnić należy: dr. Bernharda Jenschke – prezydenta Światowego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych, Johna McCarthy'ego – przewodniczącego Zespołu Ekspertów Komisji Europejskiej, prof. Ronalda G. Sultana – dyrektora Europejskiego Centrum Badań Edukacyjnych University of Malta.

W sierpniu tegoż roku odbyło się w Wiedniu drugie spotkanie promotora i partnerów w ramach projektu Leonardo da Vinci: Europejskie Forum Poradnictwa. Prof. P. Härtel – promotor projektu oraz przedstawiciele Ministerstwa Edukacji i Kultury Austrii przedstawili aktualne problemy dotyczące wdrażania w życie doktryny kształcenia ustawicznego oraz wzmacniania pozycji systemu poradnictwa zawodowego. Dyskutowano nad utworzeniem w krajach członkowskich sieci Forów Narodowych, które byłyby powiązane w Europejską Sieć Forów Poradnictwa Całozyciowego. Przedstawiciele austriackiego resortu Edukacji i Kultury podkreślali potrzebę utworzenia Forum i zadeklarowali pomoc struktur rządowych dla jego rozwoju.

John McCarthy, przedstawiciel Komisji Europejskiej w Brukseli i Jennifer Wannan, reprezentująca CEDEFOP, występujący jako goście w spotkaniu promotora i partnerów projektu, w swoich wystąpieniach podkreślali rolę poradnictwa zawodowego we wdrażaniu doktryny UE – budowania w Europie społeczeństwa wiedzy.

Zwracali uwagę na występujący w wielu krajach brak zainteresowania polityków i decydentów rozwojem całozyciowego poradnictwa zawodowego, uzasadniali potrzebę budowania w krajach członkowskich Unii Europejskiej Narodowych Forów Poradnictwa Zawodowego. Ich zdaniem Fora poradnictwa pozwalają zrealizować następujące cele:

- umożliwienie wspólnego uczenia się i wspierania na poziomie europejskim poprzez dzielenie się doświadczeniami,
- stymulację działań służących rozwojowi systemów poradnictwa zawodowego,
- zwrócenie uwagi na adekwatność polityki poszczególnych krajów wobec polityki europejskiej (UE),
- umożliwienie współpracy na poziomie europejskim poprzez wspólną sieć,
- identyfikowanie i popularyzację działań podejmowanych na poziomie UE,
- efektywne wykorzystywanie środków finansowych zarówno poszczególnych krajów członkowskich, jak i środków pomocowych.

Przewiduje się zatem, że realizowany projekt w ramach programu Leonardo da Vinci przyczyni się do powstania Narodowych Forów Poradnictwa Całozyciowego we wszystkich krajach członkowskich.

Szczególnie ważne było wystąpienie dr. B. Jenschke, prezydenta Światowego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych, partnera niemieckiego w projekcie, który przedstawił własną wizję Forum. Jego zdaniem Narodowe Forum Poradnictwa w Niemczech powinno być niezależną instytucją zrzeszającą doradców zawodowych

oraz organizacje i instytucje szkoleniowe i badawcze, przedstawiciele władz, organizacji i agencji pozarządowych, zajmujących się lub finansujących usługi poradnictwa zawodowego a także organizacje osób (klientów) korzystających z tych usług. Forum zajmować się powinno poradnictwem dla jednostek w obszarze edukacji i zatrudnienia. Forum, w zamyśle dr. B. Jenschke, rozumiane jest jako platforma dla doradców zawodowych i innych osób zainteresowanych rozwojem poradnictwa, umożliwiającą wymianę wiedzy i doświadczeń między poszczególnymi instytucjami, aby poprzez dyskusję wspólnych problemów i projektów osiągać wspólne cele.

Wśród ważnych celów B. Jenschke wyróżnia:

1. Popularyzowanie profesjonalnych usług doradczych w obszarze szkolnictwa i rynku pracy poprzez stymulację działań służących opracowaniu oferty doradczej, która wyjdzie naprzeciw potrzebom klienta a usługi doradcze będą wysokiej jakości.
2. Poprzez wykorzystanie rezolucji UE dotyczącej całonocowego poradnictwa zawodowego (maj 2004) oraz wyników różnych badań w obszarze poradnictwa zawodowego (OECD, UE, Banku Światowego) Forum przyczynia się swoimi działaniami do profesjonalizacji poradnictwa.
3. Wzmocnienie roli i znaczenia poradnictwa w szkołach i w służbach zatrudnienia, aby rozwijać zdolności i indywidualne kompetencje społeczeństwa. Współczesne społeczeństwa i ekonomia światowa rozwija się dzięki mobilizacji talentów ich członków. Poradnictwo towarzyszy w odkrywaniu i rozwoju tych talentów i je wzmacnia, tym samym przyczyniając się do poprawy konkurencyjności, dobrobytu, współzawodnictwa, bogactwa ekonomicznego i integracji społeczeństw.
4. Promowanie rozwoju i działalności, które z kolei jest możliwe dzięki dobrej jakości poradnictwa, mającego wpływ na:
 - polepszenie inicjatywy autonomicznej, zakresu odpowiedzialności i kompetencji jednostki, aby radziła sobie na własnej drodze edukacyjnej i zawodowej,
 - zwiększanie potencjału edukacyjnego jednostek i ich zdolności uczestnictwa w życiu społecznym i na rynku pracy,
 - utrzymywanie i polepszanie zatrudnienia jednostek,
 - wspieranie obywateli w wykorzystywaniu ich praw, a szczególnie prawa do swobodnego rozwoju jednostki, wolnego wyboru kariery i zatrudnienia.

Zdaniem B. Jenschke, dzięki takiej działalności poradnictwa, aktywny udział klienta w procesie doradczym jest niezbędny dla sukcesu jednostki i społecznego dobra.

5. Celem Forum jest także wspieranie odpowiedzialnych władz regionalnych kreujących odpowiednie polityki służące opracowaniu wysokiej jakości oferty poradnictwa w obszarze edukacji i rynku pracy.
6. W Niemczech poradnictwo jest na ogół oferowane tylko w niektórych sytuacjach życia jednostki (przy wyborze kariery, kierunku studiów, w sytuacji pozostawania bez pracy oraz wyborze szkolenia). Poradnictwo całościowe wymaga natomiast ciągłego i skoordynowanego systemu ofert doradczych. Rolą Forum powinno być zatem wspieranie rozwoju całościowego poradnictwa zawodowego.

Reasumując, koncepcja tworzenia Narodowych Forów Poradnictwa Zawodowego w krajach realizujących projekt tworzona jest o własne doświadczenia, ocenę działania poradnictwa jako systemu oraz potrzeby wynikające ze strategii uczenia się przez całe życie. Forum postrzegane jest zatem jako platforma i miejsce skupiające zarówno decydentów jak i doradców zawodowych oraz partnerów społecznych, gdzie poprzez dyskusje i wymianę doświadczeń, kreowane są projekty rozwiązań w obszarze poradnictwa zawodowego, które następnie mają przyjmować formę rzeczywistych rozwiązań i unormowań prawnych.

Leon GRELA

Rynek pracy i jego wyzwania a poradnictwo zawodowe

Jeśli rynek pracy będziemy definiować jako miejsce, na którym stykają się podaż pracy i popyt na pracę, to oznacza jednocześnie zetknięcie się czynników ekonomicznych i społecznych, makrostrukturalnych i jednostkowych, globalnych i lokalnych. W obecnym okresie rynek pracy podlega oddziaływaniu różnych zjawisk i procesów, które powodują daleko idące zmiany w pozycji i roli pracowników. Do tych głównych procesów należy zaliczyć postęp techniczny i związany z nim rozwój technologii informatycznych oraz procesy globalizacji, oznaczające przede wszystkim łamanie i przekraczanie barier geograficznych i politycznych w prowadzonej działalności gospodarczej. Procesom tym towarzyszą działania na rzecz deregulacji gospodarki, czyli na rzecz ograniczenia liczby i rozmiarów regulacji prawnych w gospodarce.

Na rynku pracy zaznaczają się – jako występujące równolegle – dwa istotne procesy: 1) deregulacji rynku pracy i 2) wystąpienie i utrzymywanie się bezrobocia, jako zjawiska trwałego, na stosunkowo wysokim poziomie. Powodują one daleko idące konsekwencje.

Deregulacja rynku pracy

Szczególną rolę, wpływającą na społeczne stosunki pracy odgrywa deregulacja rynku pracy. Obejmuje ona zmiany w kilku istotnych kwestiach determinujących sytuację pracowników na rynku pracy: 1) systemu zabezpieczenia społecznego, 2) zasad ustalania i wysokości płacy minimalnej, 3) ochrony stosunku pracy, oraz 4) uprawnień związków zawodowych (Borkowska 1999, Wiśniewski 1999). Zmiany te prowadzą do zmniejszenia siły regulacji prawnych oraz wiążą się z ewo-

lucją systemu wartości odnoszących się do pracy, zawodu a także współżycia społecznego.

1. Zmiany systemu zabezpieczenia społecznego oznaczają przede wszystkim zmniejszenie obciążeń kosztów pracy kosztami socjalnymi, przede wszystkim ubezpieczeniowymi. Zmiany te oznaczają powstanie źródła społecznego konfliktu, którego stronami są: aktywni zawodowo i bierni zawodowo oraz pracodawcy i pracownicy jako przyszli emeryci. Zapoczątkowana już reforma systemu emerytalnego opiera się ponadto na systemie innych wartości. Solidarność międzypokoleniowa została zastąpiona indywidualną zapobiegliwością i indywidualną przezornością. Jakkolwiek zmiany te są w dłuższej perspektywie racjonalne ekonomicznie, to w najbliższym okresie stanowią źródła napięć społecznych.
2. Ustalanie płacy minimalnej ma dla pracodawców charakter restrykcyjny. Jest to bowiem ustalana przez państwo dolna granica płacy należnej za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy. Jest to kategoria łącząca elementy socjalne i ekonomiczne: przeciwdziałając nadmiernemu wyzyskowi ma jednocześnie uwzględnić motywacyjną rolę płacy, zapewnić pracownikowi możliwość odtworzenia zdolności do pracy, a jego rodzinie zapewnić utrzymanie. Tymczasem uważa się, że rosnącemu poziomowi bezrobocia powinna towarzyszyć tendencja do obniżania płacy minimalnej (Lutwak 2000). Tymczasem w Polsce płaca minimalna oscyluje wokół minimum socjalnego dla rodzin 4–5 – osobowych.
3. Kwestia ochrony stosunku pracy wiąże się przede wszystkim z tendencją do rosnącego zwiększania swobody pracodawcy w ustalaniu czasu zatrudniania pracowników, co jest warunkowane przede wszystkim sytuacją firmy lub ogólną koniunkturą w gospodarce.
4. Próby zdefiniowania nowej roli związków zawodowych wiążą się z ewolucją zbiorowych stosunków pracy, spadkiem znaczenia i kryzysem tej formy organizacji a także próbami ograniczania ich roli przez pracodawców. W rezultacie maleje rola zbiorowych stosunków pracy.

W omawianej problematyce szczególnie ważna jest problematyka kształtowania nowej formuły stosunku pracy, polegająca na zmniejszeniu jego ochrony. Odzwierciedla to proces uelastycznienia rynku pracy oraz uelastycznienia form zatrudnienia (Frieske 2003). Realizacja tej tendencji ma zapewnić pracodawcom większe możliwości reagowania na zmienność warunków ekonomicznych: konieczności elastycznych działań gospodarczych powinna towarzyszyć elastyczność w traktowa-

niu zasobów pracy, a także większa elastyczność zachowań jednostek na rynku pracy. Kwestia elastyczności obejmuje takie kwestie jak: płaca, czas pracy, liczbę zatrudnionych oraz funkcje pracowników (Wiśniewski 1999), a także zwiększoną mobilność zawodową, przestrzenną i kwalifikacyjną (Golinowska 1999). Elastyczność rynku pracy postrzega się jako uwarunkowanie dla tworzenia miejsc pracy (Golinowska 1999), choć twierdzi się także, że elastyczne formy zatrudnienia mają charakter przejściowy i krótkotrwały (Rifkin 2001, Klein 2004).

Zmiany te mają istotny wpływ na rolę i przemiany w warunkach wyboru zawodu, czy szerzej drogi zawodowej lub kariery. Wpływ deregulacji i wzrost elastyczności oddziałuje na różne warunki sfery życia zawodowego. Są to m.in.:

- niepewność i krótkotrwałość form zatrudnienia,
- założona konieczność zmian pracy, zawodu i miejsca zamieszkania,
- niepewność dotycząca dochodów z pracy i związany z tym wzrost popytu na dodatkowe zajęcia, przy jednoczesnym deficycie miejsc pracy,
- wzrost konieczności większej adaptacyjności zatrudnionych,
- konieczność uczenia się nowych umiejętności, zawodów i kompetencji przez całe życie zawodowe,
- konieczność innego budowania kariery zawodowej.

Powoduje to, że mniej stabilne są warunki, które decydują o możliwości zdobycia i ugruntowania pozycji zawodowej i społecznej.

Elastyczność rynku pracy zmierza faktycznie do bardziej efektywnego wykorzystania potencjału ekonomicznego organizacji poprzez zwiększenie wymogów dotyczących adaptacyjności pracowników. Oznacza to także zwiększenie efektywności tego potencjału przez przerzucenie części kosztów będących skutkiem zmienności warunków społeczno – ekonomicznych na pracowników. Inaczej, rzecz idzie o przerzucenie części ryzyka gospodarczego na pracobiorców. Rodzi się nowa solidarność ryzyka. Wymaga to od pracobiorców, a zwłaszcza od młodzieży, ukształtowania nowych postaw wobec pracy i zawodu i związanych z nimi preferencji. W konsekwencji zmiany te oznaczają destabilizowanie społecznych stosunków pracy i zwiększenie niepewności i stopnia ryzyka dotyczących zawodowych wyborów życiowych, zwłaszcza, że procesy uelastycznienia prowadzą nieuchronnie do redukcji czasu pracy i redukcji zatrudnienia.

Konsekwencje segmentacji rynku pracy

Zjawiska zachodzące na rynku pracy prowadzą do nowych postaci segmentacji rynku pracy. Segmentację rynku pracy należy widzieć i in-

terpretować jako proces różnicowania rynku pracy na różne części, w których odmiennie kształtują się warunki dostępności pracy dla osób jej poszukujących. Warunki tej dostępności określają szanse na rynku pracy związane z możliwością wykonywania określonego rodzaju pracy zarobkowej. Segmenty mogą być wyodrębnione na podstawie różnych kryteriów społecznych, zawodowych, czy przestrzennych, np. płeć, wiek, zawód, kwalifikacje, gałąź gospodarki, sektor lub region (Kryńska 1996).

Ponadto przynależność do określonego segmentu rynku pracy oznacza także różne warunki wykonywania pracy, perspektywy zatrudnienia, zasady wynagradzania, możliwości rozwoju zawodowego, a także możliwości dostępu do pracy i zawodu. Przesądzają o tym przepisy prawne regulujące dostęp do różnych zawodów, utrudniające niekiedy wykonywanie wyuczonego zawodu. W nurcie tworzenia barier dostępności mieszczą się także stosowane powszechnie procedury selekcyjne przy naborze kandydatów do pracy (Glider 2001).

W konsekwencji uelastycznienia rynku pracy występują procesy polaryzacji rynku pracy. Mają one bardzo różnorodny charakter. Stanowią także przejawy nowych form segmentacji rynku pracy. Są to między innymi:

- rosnące zróżnicowanie rynków lokalnych i regionalnych co do warunków pracy i płacy,
- wyraźne i względnie trwałe wyodrębnienie się rynku pracy szarej strefy (liczba osób pracujących w szarej strefie zaczyna się zbliżać do 1 miliona osób; w 2003 roku wg szacunków GUS ta grupa ta liczyła już 924 tys. osób – Rocznik Statystyczny 2004, s. 233);
- zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w tej samej organizacji – różnicowanie wewnętrznego rynku pracy, ze względu na różne warunki zatrudnienia oferowane pracownikom (od normalnej bezterminowej umowy o pracę do tzw. samozatrudnienia);
- kształtowanie się i zamykanie rynków pracy w niektórych zawodach;
- ukształtowanie się grup społecznych wykonujących prace niestabilne i krótkotrwałe, tworząc zjawisko, które można nazwać, w zależności od punktu widzenia, zatrudnieniem rotacyjnym lub bezrobociem rotacyjnym (Machol – Zajda 2001);
- wzrost liczby osób pracujących okazjonalnie.

Zmiany te tworzą jednostkom zupełnie odmiennie warunki wchodzenia na rynek pracy ze względu na różne kryteria stosowane w różnych segmentach tego rynku: od dyspozycyjności po nepotyzm i od minimalnych wymagań kwalifikacyjnych po wysoce wyspecjalizowane.

Zmiany aktywności zawodowej

W trakcie procesu transformacji nastąpiły istotne zmiany w poziomie i charakterystyce aktywności zawodowej Polaków. Uległ zmianie poziom aktywności zawodowej, której część stanowi bezrobocie. Zmiany te w istotnym stopniu wpłynęły na postawy wobec edukacji. Ujawniają je wyniki Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku. Porównanie z poprzednim Spisem z 1988 roku ujawnia skalę zmian na rynku pracy (tab. 1.).

Tab. 1. Aktywność zawodowa ludności Polski w latach 1988–1989 i 2002–2003

	1988	1989	2002	2003
Współczynnik aktywności zawodowej				
Ogółem	65,3	56,6	55,5	54,8
Mężczyźni	74,4	64,3	62,3	62,4
Kobiety	57,0	49,7	49,7	48,1
Współczynnik zatrudnienia				
Ogółem	x	48,0	43,7	44,0
Mężczyźni	x	55,9	49,5	50,4
Kobiety	x	40,7	38,4	38,2

Źródło: NSP, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) tab. 1., s. 46, Rocznik Statystyczny GUS 2000, s. 128 i 2004, s. 230.

W okresie między spisami wystąpił znaczący spadek aktywności zawodowej. Specyfikę tego procesu charakteryzują: 1) spadek liczby miejsc pracy, a także 2) wzrost aktywności edukacyjnej młodzieży. Spadek poziomu zatrudnienia przekroczył 20 punktów procentowych i był szczególnie dotkliwy wśród mężczyzn (tab. 2.).

Tab. 2. Aktywni i bierni zawodowo w Polsce w latach 1988 i 2002

Aktywność zawodowa	1988	2002	1988 = 100	+/-
Aktywni/czynni	18452,5	16776,5	90,9	-1676,0
W tym: pracujący	18452,5	13218,3	71,6	-5234,2
bezrobotni	x	3558,2	x	+3558,2
Bierni	9816,6	13456,2	137,1	+3639,6
Ogółem	28269,1	31288,4	110,7	+3019,3

Źródło: BAEL, NSP 2002 i obliczenia własne.

Ogólny spadek poziomu aktywności zawodowej nie oddaje jednak pełnej złożoności zjawiska. Ważne są konsekwencje tego spadku (tab. 2.). Analiza kierunków tych zmian ujawnia bardzo ważną specyfikę przemian na polskim rynku pracy wpływających na poziom i rodzaj społecznej i ekonomicznej aktywności Polaków. Otóż wzrostowi liczby ludności w wieku aktywności zawodowej towarzyszył spadek poziomu tej aktywności. Zmniejszyła się liczba aktywnych zawodowo Polaków o 1676 tys. osób, czyli 9,1%. Spadek tej aktywności jest jednak znacznie bardziej dramatyczny. Dramatyzm ten charakteryzują dwa zjawiska: spadek liczby pracujących o ponad 5,2 mln osób oraz grupa bezrobotnych, stanowiąca według Spisu ponad 3,5 mln osób. Znaczy to, że faktyczny spadek aktywności zawodowej, oznaczający brak pracy, wyniósł aż 28,4%.

Istotne zmiany zaszły także wśród biernych zawodowo. Ich liczba między Spisami zwiększyła się o ponad 3,6 mln osób (o 37,1%), czyli nieco więcej niż wynosił przyrost aktywnych zawodowo (ponad 3 mln). A zatem przyrost zasobów pracy nie został wchłonięty przez rynek pracy (tab. 3.).

Tab. 3. Współczynniki aktywności zawodowej ludności według płci i miejsca zamieszkania w latach 1988 i 2002

	W wieku 15+		W wieku produkcyjnym	
	1988	2002	1988	2002
Ogółem	65,3	55,5	78,6	71,7
Mężczyźni	74,3	62,3	84,9	75,1
Kobiety	57,0	62,3	71,8	68,8
Miasta	61,2	55,0	75,1	70,9
Wieś	71,8	56,3	84,6	73,1

Źródło: NSP 2002, Aktywność ekonomiczna ludności, GUS, Warszawa 2003, s. 23.

Spadek poziomu aktywności zawodowej objął wszystkie środowiska (zob. tab. 3.). Złożyło się na to zmniejszenie poziomu zatrudnienia w całej gospodarce, z rolnictwem włącznie (Greła, 2004b).

Konsekwencją spadku poziomu aktywności zawodowej jest bierność ekonomiczna znacznej części Polaków i jej szczególna odmiana – bezrobocie.

Z brakiem pracy zaś wiąże się przede wszystkim brak dochodów. To zaś oznacza deprawację wielu potrzeb społecznych, bytowych i kulturalnych. Obniża to również poziom ogólnej społecznej aktywności Polaków.

Wśród zjawisk wpływających na poziom aktywności zawodowej należy wymienić także zjawisko malejącej aktywności osób w wieku przedemerytalnym. Jest przejawem ucieczki z rynku pracy w sytuacji niejasnych perspektyw zatrudnienia i zarobkowania. Wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55–64 lata wynosił w 2002 roku 26,6%. W ówczesnej Unii wskaźnik ten wynosił 39,8%. Jeśli w 2010 roku zostałyby zrealizowany cel Strategii Lizbońskiej, wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wieku powinien wynosić 50%. Oznaczałoby to zaktywizowanie i przywrócenie do zatrudnienia prawie 3 mln osób. Wśród metod aktywizacji tych osób wymienia się między innymi doradztwo, pośrednictwo i retraining (*Program...*, 2003, *Racjonalizacja...*, 2003).

Bezrobocie

Bezrobocie stało się w Polsce zjawiskiem trwałym, o wysokiej dynamice i raczej długich perspektywach. Wiąże się to z ogólnym spadkiem poziomu aktywności zawodowej tak w liczbach bezwzględnych jak i we wskaźnikach: stopy aktywności zawodowej, jak i stopy zatrudnienia.

Od pewnego czasu liczba bezrobotnych waha się wokół 3 milionów, a stopa bezrobocia około 18 – 20 %. Wykazuje ono od dłuższego czasu stałe cechy zróżnicowania:

1. utrzymuje się znaczne zróżnicowanie regionalne,
2. wśród bezrobotnych przeważają ludzie młodzi, ponad połowa bezrobotnych ma mniej niż 35 lat, a co piąty ma mniej niż 25 lat, zaś bezrobocie w tej grupie przekracza 40%,
3. bezrobotnych cechuje raczej niskie wykształcenie (ponad 2/3 z nich ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe),
4. od pewnego czasu zwiększa się wśród bezrobotnych grupa długotrwale bezrobotnych (w lutym 2005 r. na ogólną liczbę 3094 tys. bezrobotnych pozostających bez pracy 12 miesięcy lub dłużej było 2036 tys., w tym ponad 60% z nich – ponad 24 miesiące).

Szczególnie niekorzystnym zjawiskiem na rynku pracy jest rosnąca grupa długotrwale bezrobotnych. Świadczy to o chronicznym już dla wielu stanie braku aktywności zawodowej. Jest to zjawisko niekorzystne także dlatego, że oznacza względnie trwałe wyłączenie z rynku pracy i skutki w postaci społecznej marginalizacji związanej z ograniczeniem społecznych kontaktów oraz dochodów, a ich powrót na rynek pracy wiąże się z wysokimi kosztami i nie zawsze jest skuteczny (Chromińska 2004, Grela 2004a, Kabaj 2001).

Edukacja

W tym samym czasie poważne zmiany zachodziły także w obszarze edukacji. Deregulacja wywarła również swój wpływ i w tej dziedzinie, nastąpiły:

1. rewolucyjne zmiany aspiracji edukacyjnych,
2. zmiany funkcji dyplomu – nadawania pozycji,
3. rosnąca dysproporcja w wykształceniu młodych kobiet i mężczyzn, na korzyść kobiet.

Zmiany następują także w obszarze edukacji. Wystąpiły różne zjawiska i zachowania będące odpowiedzią na niepewność i niestabilność rynku pracy i na brak wyraźnych perspektyw warunkujących wybór zawodu, czy chociaż wybór ogólnej orientacji zawodowej. Zmiany te to: 1. znaczący spadek odsetka i liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych, wzrost liczby i udziału uczniów szkół maturalnych, a szczególnie liceów ogólnokształcących, gwałtowny, prawie pięciokrotny, w porównaniu z końcem lat 80., wzrost liczby studentów, dynamiczny rozwój rynku szkoleń i pozaszkolnych form kształcenia oraz kształcenia podyplomowego (tab. 4.).

Tab. 4. Liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych i studentów w latach 1990–2004 (w tys.)

Lata	ZSZ	Szkoly wyższe	
		Ogółem	W tym: dzienne
1990/91	814	404	312
1995/96	722	795	455
2000/01	542	1585	693
2003/04	204	1859	877
90/91=100	25	460	281

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 2000, s. 224, 239; Rocznik Statystyczny GUS 2004, s. 337, 338, 356.

W latach dziewięćdziesiątych nastąpiła ostateczna destrukcja funkcjonującego do lat osiemdziesiątych mechanizmu awansu poprzez wykształcenie (por. Kozakiewicz 1973). Obecnie odpowiednie wykształcenie jest koniecznym ale niewystarczającym warunkiem awansu. Występuje jednak wyraźna pozytywna korelacja pomiędzy poziomem wykształcenia a aktywnością zawodową. Bezrobotni z wyższym wykształceniem stanowili w lutym 2005 roku około 5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Ponadto stopa zatrudnienia osób z wy-

ższym wykształceniem wynosiła w Polsce 82,4%, ze średnim – 57,8%, a z niskim (podstawowym) – 25,9% (*W trosce o pracę*, 2004, s. 28). Innym krajom Unii dorównuje Polska tylko w odniesieniu do pierwszej grupy. Szczególnie niekorzystnie przedstawia się sytuacja w grupie o najniższym wykształceniu. Inne kraje Unii osiągają wskaźniki zbliżone do 50%, a kilka z nich przekracza nawet 60%.

A zatem decyzje młodego pokolenia związane z kontynuacją kształcenia i związane z tym rozwój szkolnictwa wyższego wyrażają trafne wnioski wynikające z doświadczeń zawodowych, zwłaszcza, że rozwojowym sektorem jest sektor usług. Tworzy on poważne perspektywy wzrostu zatrudnienia, wymagając ponadto bardzo często pracowników o wysokich kwalifikacjach. O powodzeniu na rynku pracy, w sposób istotny przesądza zatem dyplom wyższej uczelni. Jako skutek pojawia się dla osób o niskich kwalifikacjach bardzo niekorzystne zjawisko, a mianowicie pojawienie się większych trudności w dostępie do rynku pracy. Wiąże się to ze zjawiskiem zawyżania przez pracodawców wymagań kwalifikacyjnych, powodowane przewagą popytu nad podażą miejsc pracy, czyli nadmiarem poszukujących pracy, w tym także znaczną liczbą nieaktywnych zawodowo osób w wieku zdolności do pracy. Zjawisko to wyjaśnia model konkurencji zawodowej Thurowa: „Kiedy istnieje bezrobocie, albo kiedy do systemu napływają nowe zasoby siły roboczej, najwyżej wykwalifikowani z tych bezrobotnych pracowników zasadniczo odbierają ludziom o niższych kwalifikacjach miejsca pracy, które wcześniej były najlepsze. I tak, jeśli do systemu napływa nowa siła robocza z wyższym wykształceniem, to ci nowi pracownicy z wyższym wykształceniem będą zmuszeni przyjąć miejsca pracy, które były najlepszymi, najlepiej opłacanymi miejscami pracy absolwentów szkół średnich” (Thurow 1999). Model ten ilustruje także rozszerzające się zjawisko zatrudniania absolwentów szkół wyższych na stanowiskach pracy poniżej poziomu posiadanych kwalifikacji.

Te procesy oznaczają faktyczne upowszechnienie się kształcenia ustawicznego i świadczą o wzroście społecznej rangi edukacji. Jednocześnie ze względu na utrudnione wejście na rynek pracy szkoły i uczelnie stały się „miejscami parkowania” dla młodzieży podnoszącej swoje szanse na rynku pracy w oczekiwaniu na mniej lub bardziej trwałe formy zatrudnienia.

Proces dostępu do pracy i zawodu oraz do związanych z tym pozycji społecznych został wydłużony. Zakończenie okresu kształcenia nie oznacza bowiem automatycznego uzyskania statusu uprzednio ściśle związanego z poziomem wykształcenia i uzyskaniem dyplomu. Wydłużenie okresu tranzykcji, czyli okresu przejścia od ukończenia kształce-

nia do podjęcia stałej pracy wiąże się ponadto ze zmianą mechanizmu uzyskiwania statusu zawodowego i społecznego. Funkcje nadawania statusu, do tej pory ściśle związane z systemem edukacji, przejęły organizacje zatrudniające i ich działy personalne. W organizacjach gospodarczych rozstrzygane są kwestie oceny przydatności do pracy, zajmowania stanowiska treści wykonywanej pracy, która może być adekwatna do poziomu zdobytych kwalifikacji lub też wiązać się z niższymi wymaganiami, poniżej poziomu kwalifikacji (Beck 2002).

Na rynku pracy pojawiła się także jeszcze inna kwestia powstała w wyniku skumulowania konsekwencji bezrobocia, zmiany wymagań wobec kandydatów na pracowników oraz wejścia wyżu demograficznego lat osiemdziesiątych na rynek pracy. Kwestię podkreślają programy realizowane przez publiczne służby zatrudnienia, a skierowane do absolwentów: program „Absolwent” od 1998 roku oraz zastępujący go program „1. Praca”. Kwestię tę stanowi „bariera pierwszej pracy” (Glider 2001). Jej specyfiką w Polsce jest pojawienie się sformułowanych przez pracodawców dodatkowych wymagań kompetencyjnych, których absolwent nie miał możliwości zdobyć w trakcie nauki. Stanowi to odzwierciedlenie szerszego procesu przerzucania kosztów rozwoju zawodowego na samych pracowników. W odniesieniu zaś do absolwentów tworzy błędne koło: brak praktycznych kompetencji stanowi zasadniczą przeszkodę w zdobyciu zatrudnienia, zaś brak zatrudnienia jest zasadniczą przeszkodą nabycia praktycznych kompetencji. Zjawisko to stanowi zapowiedź marginalizacji części młodych kandydatów wchodzących na rynek pracy, a także zapowiedź różnych zjawisk patologii społecznej. Jednocześnie wyjaśnia zjawisko masowego napływu młodzieży na studia zaoczne. Łączenie pracy zawodowej ze studiowaniem wynika często z uwarunkowań ekonomicznych. Bywa jednak także próbą pogodzenia odmiennych wymagań związanych z pracą: potrzebę posiadania wysokich kwalifikacji potwierdzonych dyplomem a jednocześnie praktycznych doświadczeń zawodowych.

Wnioski dla poradnictwa zawodowego

Ogromna złożoność i różnorodność procesów rynku pracy stanowi poważne wyzwanie dla poradnictwa zawodowego. Przede wszystkim czyni niemożliwym i nieprzydatnym uprawianie poradnictwa w tradycyjnym znaczeniu, rozumianym jako „proces udzielania pomocy indywidualnym klientom w dokonaniu wyboru zawodu, przygotowania do zawodu, rozpoczęciu pracy oraz dokonywania postępów zawodowych” (Herr, Cramer 2001). Niemożliwe jest także „szkołocentryczne” podejście do poradnictwa (Trzeciak 1997). Zmiany zachodzące na rynku

pracy uczyniły proces orientacji zawodowej procesem trwającym przez całe życie. Poradnictwo zawodowe stało się poradnictwem do ciągłego podejmowania decyzji zawodowych. W związku z tym nieuchronnie musi być także poradnictwem edukacyjnym.

Poradnictwo zawodowe zaczyna być procesem trwającym całe życie. W związku z tym nieuchronnie musi się wiązać z poradnictwem edukacyjnym. Warunki zatrudnienia powodowane procesami deregulacji oraz trwałe występowanie kwestii bezrobocia wprowadzają znaczną niepewność co do trafności wyborów zawodowych. Kwestia jest potęgowana brakiem prognoz zapotrzebowania na kadry w Polsce. W tej sytuacji wybory: Jaki zawód? Jakie wykształcenie? – pozostają sprawą samych zainteresowanych. Niedoreprezentowanie osób z wyższym wykształceniem wśród bezrobotnych, preferencje pracodawców dla takich kandydatów do pracy spowodowały znaczny napływ młodzieży, zarówno pracującej jak i niepracującej, do szkół wyższych. W rezultacie około miliona osób w Polsce podjęło decyzję łączenia pracy z nauką, nie uwzględniając kwestii nasycenia gospodarki określonymi zawodami. Te procesy powodują, że i samo poradnictwo podlega również procesom segmentacji.

Segmentacja poradnictwa oznacza świadczenie usług doradczych, wykreowanie się wyraźnie wyodrębnionych grup klientów tych usług. Ich odrębność wiąże się z ich specyfiką społeczno-demograficzną i zawodową. Można wyodrębnić między innymi następujące specyficzne grupy klientów poradnictwa:

- młodzież,
- absolwenci,
- bezrobotni,
- kobiety powracające do pracy,
- bierni zawodowo 50+,
- grupy specjalne, np. długotrwale bezrobotni.

Grupy te znajdują się obecnie w obszarze zainteresowania instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego, głównie Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ). Jednakże poza nimi pozostają osoby, które nie utraciły pracy, ale noszą się z zamiarem jej zmiany lub zmiany zawodu. One wypadają z obszaru oddziaływania instytucji doradczych. One same poszukują informacji, często poza tymi instytucjami. Wiele osób ma ponadto dość wysokie kwalifikacje ułatwiające takie poszukiwania. Wejście ich na rynek usług doradczych będzie związane z ogólnym rozwojem doradztwa i społecznie akceptowanego wzrostu zapotrzebowania na usługi doradcze, także świadczone odpłatnie.

Takiej segmentacji rynku pracy powinna towarzyszyć odpowiednia instytucjonalna struktura usług doradczych. Obecnie ta struktura jest

w trakcie powstawania. Jej zasadniczy trzon tworzą Publiczne Służby Zatrudnienia zatrudniające ponad 800 doradców zawodowych we wszystkich powiatowych urzędach pracy oraz w 51 centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Jest to jednak struktura zdecentralizowana i zatimizowana w swych działaniach, nastawiona przede wszystkim na osoby bezrobotne, rzadziej – na poszukujące pracy.

Oprócz PSZ działalność doradczą prowadzą poradnie psychologiczno-pedagogiczne, podlegające władzom oświatowym, skierowane jednak bardziej na poradnictwo pedagogiczne.

W innym segmencie na coraz szerszą skalę rozpoczęły działania Ochotnicze Hufce Pracy. Podjęły się stworzenia sieci instytucji doradczych dla młodzieży. Uruchomiły działalność 50 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej oraz 21 stacjonarnych Młodzieżowych Centrów Kariery. Działalność wspierającą obydwie typy instytucji doradczych prowadzi Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej przy KG OHP. Z tymi inicjatywami wiąże się interesujący proces zmiany wizerunku OHP od organizacji o tradycjach paramilitarnych do organizacji otwartej, kierującej swoje usługi do całej młodzieży.

Do tych nowych rozwiązań instytucjonalnych w obszarze informacji zawodowej oraz poradnictwa zawodowego należy zaliczyć nowe instytucje:

1. **Szkolne Ośrodki Kariery.** Ich celem jest wspieranie uczniów i rodziców w podejmowaniu decyzji dotyczących kierunku dalszego kształcenia, wyboru zawodu i planowania kariery zawodowej, a także wyrównywanie szans edukacyjnych. Ich działanie jest uregulowane rozporządzeniem Ministra Edukacji z 2003 roku (*Rozporządzenie ...*, 2003). Ich działalność nie jest jednak dla szkół obligatoryjna. SzOK – to miejsce w szkole, gdzie uczeń może zdobyć informacje, wiedzę i umiejętności umożliwiające mu podjęcie decyzji dotyczącej wyboru kształcenia i zawodu, a także o regułach rynku pracy i skutecznych działaniach na nim, o lokalnym rynku pracy i zasadach prawa pracy.

2. **Akademickie Biura Karier** są inicjatywą informacyjno – doradczą dla studentów i absolwentów szkół wyższych. Ich działania dotyczą informacji zawodowej, doradztwa i pośrednictwa pracy oraz współpracy z pracodawcami.

3. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (2004) reguluje działania **agencji zatrudnienia**. Jest to zbiorcza nazwa obejmująca podmioty prowadzące działalność gospodarczą, świadczące między innymi usługi poradnictwa zawodowego, a także doradztwa personalnego.

4. Wśród instytucji doradczych znajdują się także **agencje pozarządowe**, świadczące usługi doradcze. Ustawa (2004) dopuszcza tak-

że współdziałanie z PSZ oraz zlecenie zadań związanych z realizacją programów rynku pracy,

5. Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego zostało utworzone w Polsce w 1998 roku. Jego misją jest „ułatwienie w krajach członkowskich Unii Europejskiej i innych krajach europejskich dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz popieranie przepływu osób uczących się”. Celem ogólnym jest wspieranie mobilności zawodowej i edukacyjnej mieszkańców Europy. Celami szczegółowymi są zaś gromadzenie i udostępnianie informacji zawodowych i edukacyjnych, dotyczących kształcenia, karier zawodowych, a także systemu poradnictwa zawodowego w Europie (Woynarowska-Janiszevska 2002).

Wszystkie te instytucje świadczące usługi informacyjne i doradcze tworzą pewien rodzaj się system instytucjonalnego poradnictwa zawodowego. W ich działalności funkcje doradcze stanowią główną lub jedną z podstawowych funkcji. I stare, i nowe instytucje usiłują zredefiniować doradztwo w zmiennych warunkach rynku pracy. Działania ich w szczególności odnoszą się do zasadniczej obecnie kwestii społecznej – bezrobocia. Poza obszarem zainteresowań pozostaje jednak znajdujący się w trudnej sytuacji lub kluczowym momencie swojej zawodowej drogi, a nie akceptujący statusu bezrobotnego.

Zmiany społeczne i zmiany na rynku pracy wywierają ponadto wpływ na kształtowanie się struktury społecznej klientów usług doradczych. Pojawiają się pewne tendencje rozwojowe świadczące o polaryzacji lub istotnym różnicowaniu klienteli usług doradczych. Przedmiotem zainteresowania instytucji doradczych są: młodzież szkół ponadpodstawowych i ich absolwenci, studenci i absolwenci na początku drogi zawodowej, a z drugiej strony jednostki „po przejściach” lub „na zakręcie” życiowym lub zawodowym, takie jak kobiety powracające po dłuższej przerwie do pracy, a także osoby długotrwale bezrobotne, często o niskim lub nieadekwatnym wykształceniu.

Natomiast osoby, które zaakceptowały tezę, że uczenie się przez całe życie jest koniecznością, co decyduje o wartości *human capital*, skłonne są raczej poszukiwać usług, które stanowią o nowym podejściu do pracy i zawodu – są to usługi doradztwa karierowego. Określa ono obecny ważny kierunek rozwoju usług doradczych.

Bibliografia

- Beck U. (2002), *Spółeczeństwo ryzyka*, Warszawa.
- Borkowska S. (red.) (1999), *Wynagrodzenie godziwe*, IPiSS, Warszawa.
- Chromińska B. (2003), *Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy*, Warszawa, MGPIPS.
- Chudzicka-Czupala A. (2004), *Bezrobocie. Różne oblicza wsparcia*, WUŚ, Katowice.
- Frieske K. W. (red.) (2003), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Glider G. (2001), *Bogactwo i ubóstwo*, Poznań.
- Golinowska S. (1999), *Warunki tworzenia miejsc pracy*, Raporty CASE Nr 31, Warszawa.
- Greła L. (2004), *Problemy i uwarunkowania bezrobocia długotrwałego*, „Zeszyty Naukowe”, WSE 3/37, Warszawa.
- Greła L. (2004b), *Zmiany aktywności ekonomicznej ludności wsi*, [w:] Kowalski A., Mazurkiewicz E., *Wieś, rolnictwo i gospodarka żywnościowa po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, WSE, IERiGŻ, Warszawa.
- Kabaj M. (red.) (2001), *Badanie bezrobocia długookresowego*, IPiSS, Warszawa.
- Klein N. (2004), *No logo*, „Świat Literacki”, Warszawa.
- Kozakiewicz M. (1973), *Bariery awansu poprzez wykształcenie*, IW CRZZ, Warszawa.
- Kryńska E. (1996), *Segmentacja rynku pracy*, UŁ, Łódź.
- Luttwak E. (2000), *Turbokapitalizm*, Wrocław.
- Machol-Zajda L. (red.) (2001), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, IPiSS, Warszawa.
- Program uporządkowania i ograniczenia wydatków publicznych* (2003), Rada Ministrów, Warszawa.
- Racjonalizacja wydatków społecznych. Raport. Zielona Księga* (2003), MGPIPS, Warszawa.
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy*, Wrocław.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie szczególnych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, (DzU Ministra EN Nr 5 z 2002, poz. 46).
- Thurow L.C. (1999), *Przyszłość kapitalizmu*, Wrocław.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 1 maja 2004 r.).
- Wiśniewski Z. (1999), *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w Unii Europejskiej*, Toruń.

-
- Wojnarowska-Janiszewska A. (2002), *Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego*, [w:] *Narodowe Centrum Poradnictwa Zawodowego – rozwój eurowadztwa*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” KUP Zeszyt 22, Warszawa.
- W trosce o pracę (2004), *Raport o rozwoju społecznym polska 2004*, UNDP-CASE, Warszawa.

Ireneusz MICHAŁKÓW

Edukacja a konkurencyjność pracowników na współczesnym rynku pracy

Współczesny rynek pracy stawia coraz większe wymagania pracownikom. Aby się rozwijać muszą oni sprostać wymogom konkurencji oraz stale umacniać swoją pozycję na rynku. Stąd też zasoby wiedzy pracowników nabierają znaczenia priorytetowego. Tylko bowiem solidna wiedza umożliwi podejmowanie prawidłowych decyzji i pozwala zrozumieć procesy zachodzące na rynku pracy. Zdobywanie wiedzy i nowych umiejętności staje się koniecznością, a największe szanse życiowe pojawiają się przed ludźmi wykształconymi.

Aby sprostać wyzwaniom współczesnego rynku pracy trzeba permanentnie się kształcić. Rozwój wiedzy jest ważnym narzędziem wzmacniającym konkurencyjność pracownika.

Nauka i kształcenie to zadanie na całe życie. Jak słusznie zauważył Jack Welch – jeden z najwybitniejszych dyrektorów General Electric – „biznes podobnie jak życie wymaga ciągłej nauki i rozwoju” (Krames 2005, 71 i in.). Wszędzie na świecie najlepsze i najtrwalsze wyniki osiągają kraje, w których kładzie się nacisk na stałe pogłębianie wiedzy i naukę.

Na rynku pracy trwa walka konkurencyjna o talenty i pozyskiwanie najlepszych specjalistów. Firmy, które chcą być konkurencyjne inwestują w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników. Dostępność kwalifikowanej kadry jest obecnie często wymienianym przez biznesmenów czynnikiem przy wyborze konkretnej lokalizacji pod inwestycje. Dobrze wykształcony personel podnosi zdolność konkurencyjną firmy i zwiększa jej wartość.

Posiadanie wiedzy i wykształcenia jest ważne, ale nie daje jeszcze gwarancji utrzymania się na rynku pracy. Wiedza teoretyczna, co prawda, jest cenna, ale jedynie zwiększa prawdopodobieństwo uży-

skania pracy i awansu. W praktyce jeszcze bardziej liczy się umiejętność efektywnego korzystania z niej. Aby osiągnąć sukces zawodowy trzeba posiadać, oprócz wykształcenia i wiedzy teoretycznej, także umiejętności praktyczne. Chodzi tu między innymi o znajomość języków obcych, umiejętność sprawnego posługiwania się technikami komputerowymi i korzystania z Internetu. Są to już niezbędne czynniki na rynku pracy.

Szczególnie istotna w świecie biznesu jest znajomość języków obcych. Pracownicy dobrze władający kilkoma językami obcymi mogą pracować w dowolnej części świata. Jest to szczególnie cenne w okresie spowolnienia gospodarczego. W opinii specjalistów od naboru pracowników znajomość języków obcych należy do najbardziej istotnych umiejętności (Hindo 2002, 80-81).

Najbardziej liczy się biegłe posługiwanie się językiem angielskim. W przypadku większości firm jest to język najważniejszy. Co więcej na niektórych stanowiskach znajomość tzw. ogólnego angielskiego już nie wystarcza. Coraz częściej zajmujący je pracownicy muszą sprawnie posługiwać się słownictwem specjalistycznym. Niejednokrotnie decyduje to o sukcesie firmy.

Nie mniej ważne od znajomości języków są umiejętności posługiwania się programami, technikami i narzędziami informatycznymi. Chodzi tu zwłaszcza o znajomość pakietu MS OFFice (World, Exel i Power Point) oraz umiejętność korzystania z Internetu i sprawnie posługiwanie się pocztą elektroniczną.

Rangę powyższej problematyki podkreśla fakt, iż Internet stanowi coraz ważniejsze źródło informacji wykorzystywanych w działalności firm. To najlepszy powód, by być obecnym w sieci. Bez technologii informatycznych żadne współczesne przedsiębiorstwo nie może efektywnie działać. W nowoczesnej firmie systemy informatyczne oraz ich elementy traktowane są na równi z urządzeniami produkcyjnymi. Zależy od nich szybkość działania firmy oraz jakość jej wyrobów i usług.

Na współczesnym rynku pracy docenia się także umiejętności związane z innowacyjnym myśleniem i zarządzaniem. Chodzi tu o takie umiejętności, które pomagają w analitycznym i twórczym myśleniu i zarządzaniu oraz są zorientowane na znajdowanie skutecznych rozwiązań i pomysłów. Inaczej mówiąc dają możliwość poszukiwania i analizowania problemów. Ludzie z umiejętnościami twórczego myślenia i zarządzania są otwarci na innowacyjność i zmiany. Sprawny mechanizm zarządzania jest warunkiem koniecznym procesu innowacji (Kroc 2005, 40).

Skutecznym i cenionym innowatorem może zostać pracownik, który nie boi się nowych wyzwań, podejmuje ryzyko i nie zraża się po-

rażkami. Innowator potrzebuje i umie wykorzystać innych ludzi do współpracy, potrafi zorganizować pracę w grupie, przydzielić zadania, jest otwarty i nie zamyka się w schematach. Dobremu kreatorowi realizacja własnych pomysłów sprawia przyjemność, swym zapałem umie zarazić innych, a ponadto potrafi dostrzegać, zbierać i kojarzyć nowe idee, realizować je oraz znajdować praktyczne rozwiązania (Jaślan 2005, 35).

Rosnąca ranga wiedzy, powiązana z dynamicznym rozwojem nowoczesnych technologii i zaostrzeniem konkurencji sprawiają, że na rynku pracy zachodzą nieodwracalne zmiany. Przede wszystkim zmieniają się dotychczasowe formy pracy. W przeszłość zaczynają odchodzić takie pojęcia jak: „etat”, „stała praca” czy „stałe miejsce zatrudnienia”.

W dobie globalizacji nie da się wykonywać tego samego zajęcia przez całe życie zawodowe. Pracownicy nie mogą przyzwyczajać się do raz wyuczonych i wykonywanych zawodów i doskonalić umiejętności tylko w jednej dziedzinie. Obecnie należy uczyć się nowych rzeczy i być przygotowanym do przestawiania się z jednego zawodu na inny. Nastają czasy, w których nie można poprzestać na jednej specjalizacji.

Rozszerzenie kwalifikacji i zmiana dotychczasowego zawodu zwiększa pole manewru, ratuje przed bezrobociem i przygotowuje do nowych sytuacji. Najprostszym sposobem przekwalifikowania się i rozszerzenia możliwości znalezienia pracy jest ukończenie dodatkowych kursów. Mogą to być także studia podyplomowe. Trzeba pamiętać o tym, że wszechstronność zawsze przemawia na korzyść pracowników.

Na współczesnym rynku pracy pracownicy muszą być przygotowani na zmiany. Liczyć należy się z coraz powszechniejszym wprowadzaniem elastycznych form zatrudnienia. Upowszechniać się będą przypadki zmiany miejsca zamieszkania oraz pracy w różnych zawodach.

Na rynku pracy coraz większą uwagę zwraca się na osobowość pracowników. Ich cechy charakteru decydują o tym, w jakim stopniu są oni w stanie wykorzystać zdobytą wiedzę i doświadczenie. Ważną rolę odgrywa zdecydowanie i umiejętność przełożenia strategii firmy na konkretne działania. Nie bez znaczenia jest umiejętność zdobywania sympatii oraz zdolność słuchania innych pracowników. Liczy się również samodzielność w podejmowaniu decyzji, kreatywne podejście do powierzonych zajęć, wytrwałość w dążeniu do celu oraz umiejętność organizowania pracy.

Duże znaczenie przypisuje się też odporności na stres i umiejętności utrzymywania go w rozsądnych granicach oraz odreagowywania negatywnych emocji. Chodzi tu zarówno o zdolność do radzenia sobie z jednorazową dawką stresu, jak też długotrwałym stresem spowodowanym różnymi przyczynami.

Dobrym menedżerem nie zostanie absolwent nawet najlepszej uczelni w przypadku, gdy będzie pozbawiony cech przywódczych i nie będzie w stanie wziąć na siebie odpowiedzialności w trudnych sytuacjach. Stąd też już w czasie studiów należy się upewnić, czy zawód, który chcemy posiadać odpowiada naszemu charakterowi (Rabij, 2005, 46).

Oczywiście na rynku pracy trzeba być otwartym, śmiałym i przygotowanym na różnice międzykulturowe. Osobom nieśmiałym, pozbawianym pewności siebie w warunkach wolnego rynku jest trudno, gdyż często oddają inicjatywę oraz są niekomunikatywni. Warto pamiętać, że najlepsi pracownicy najczęściej są dla innych ludzi zdumiewająco i irracjonalnie pewni siebie, ale właśnie między innymi dzięki temu szybciej awansują. Pewność siebie pozwala im szybciej otrząsnąć się z ponoszonych porażek i znaleźć nowy sposób na wyjście z krytycznej sytuacji. Pewność siebie pozwala uwierzyć w zdolność do robienia rzeczy wyjątkowych.

W dobie globalizacji trzeba również umieć nawiązywać kontakty w środowisku międzynarodowym, być gotowym do szybkiego i ciągłego uczenia się, mieć zdolność angażowania się w wykonywanie powierzonych zadań i rozwijać swoje zainteresowania.

Ważną rolę na współczesnym rynku pracy odgrywa doświadczenie zawodowe w nowoczesnym środowisku produkcyjnym lub usługowym. Długie i bogate doświadczenie zazwyczaj przynosi ze sobą umiejętność trzeźwego osądu oraz ułatwia zachowanie równowagi. Chodzi tu między innymi o zachowanie właściwych proporcji między skrajnymi cechami charakteru (np. między nadmierną ostrożnością i zbytnim ryzykanctwem).

Na współczesnym rynku pracy nie mniej ważna od wiedzy, umiejętności praktycznych, cech osobowościowych i doświadczenia jest również inteligencja emocjonalna. Można się jej do końca życia uczyć, bo w przeciwieństwie do inteligencji tradycyjnej nie jest uwarunkowana ani przez geny, ani przez warunki, w których się wychowujemy. Trzeba się jej nauczyć, bo bez niej trudno będzie nam osiągnąć sukces na rynku pracy.

Inteligencja emocjonalna pozwala na pełniejsze wykorzystanie posiadanego wykształcenia i umiejętności. Chodzi tu o zdolność do rozpoznawania własnych i cudzych uczuć, umiejętność kierowania emocjami i sztukę utrzymywania kontaktów z ludźmi.

Podstawą inteligencji emocjonalnej jest umiejętność kontrolowania własnych emocji i nastrojów. Dzięki temu trudno wyprowadzić pracownika z równowagi. Ważne są też umiejętności zrozumienia drugiego człowieka. Niezwykle potrzebne jest na przykład wczuwanie się

w emocje i nastroje innych pracowników, zauważanie w nich pozytywnych wartości i wysuwanie tego na pierwszy plan.

Z powyższego wynika, że człowiek inteligentny emocjonalnie korzysta w pracy nie tylko z wiedzy, ale też potrafi robić dobry użytek ze swych emocji. Posługuje się on emocjami w sposób inteligentny, rozsądny oraz świadomy i skuteczny. Dzięki temu jest bardziej pewny siebie, lepiej dogaduje się z innymi, łatwiej radzi sobie ze stresem oraz różnymi problemami, nie boi się zmian i postępuje zgodnie z samym sobą. Warto więc inwestować w swoją inteligencję emocjonalną i uczyć się rozpoznawać, rozumieć i świadomie kierować swoimi emocjami i uczuciami innych ludzi.

Firmy, które uczą swoich pracowników panowania nad emocjami i odczytywania intencji współpracowników są bardziej konkurencyjne, szybciej zwiększają sprzedaż i osiągają większe zyski (Wesołowska, Głapik 2004, 52). Z badań wynika, że sukces na rynku pracy w znacznie większym stopniu zależy od umiejętności inteligentnego posługiwania się emocjami niż od ilorazu inteligencji.

Wiedza pracowników, ich doświadczenie i umiejętności praktyczne, a także osobowość i inteligencja emocjonalna stają się w okresie postępującej globalizacji i regionalizacji gospodarki światowej niezbędnymi wyznacznikami utrzymania się na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy. Biorąc to pod uwagę można uznać, że od wiedzy, umiejętności i postaw polskiego społeczeństwa zależeć będzie nasza pozycja konkurencyjna na rynku pracy w zjednoczonej Europie.

Kończąc, można sformułować następujące wnioski szczegółowe:

- I Na współczesnym rynku pracy największe szanse życiowe pojawiają się przed społeczeństwami dobrze wykształconymi.
- II Aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy trzeba wiedzę specjalistyczną łączyć z wiedzą z zakresu biznesu – zarządzania czy ekonomii. Liczy się chęć uczenia się nowych rzeczy oraz umiejętność przestawienia się z jednego zawodu na inny. Nie można poprzestać na jednej specjalności. Zmiana dotychczasowego zawodu często ratuje przed bezrobociem.
- III Samo posiadanie wykształcenia i wiedzy nie daje jeszcze gwarancji uzyskania i utrzymania dobrej pracy. O wiele bardziej liczy się umiejętność efektywnego korzystania z wiedzy.
- IV Wartość doświadczenia zawodowego przekłada się na zdolność do zachowania właściwych proporcji zachodzących między skrajnymi zachowaniami, na przykład nadmierną ostrożnością lub zbytnim ryzykanctwem.
- V Coraz większą wagę na rynku pracy ma osobowość pracowników. Nie może ona, co prawda, zastąpić wiedzy ani doświad-

czenia, ale decyduje o tym, w jakim stopniu możemy nasze atuty wykorzystać.

- VI Wartość pracownika na rynku pracy wzmacnia jego inteligencja emocjonalna. Warto w nią inwestować i uczyć się rozpoznawać, rozumieć oraz świadomie kierować swoimi emocjami i uczuciami innych pracowników. Dzięki umiejętności rozpoznawania, kontrolowania i wykorzystywania własnych i cudzych uczuć nabiera się większej pewności siebie, łatwiej opanowuje się stres i rozwiązuje trudne problemy, a także wzbudza się większe zaufanie współpracowników.

Bibliografia

- Dejnaka A. (2005), *Efektywny dobór pracowników do firmy*, Wydawnictwo HELION, Gliwice.
- Hindo B. (2002), *Najlepsze światowe szkoły biznesu*, „BusinessWeek” edycja polska, nr 11.
- Jaślan M. (2005), *Mistrzowie kreacji*, „BusinessWeek” edycja polska, nr 21.
- Kamińska M., Siewierski B., Skwara A., Szóstak A. (2005), *Panowanie nad stresem*, Wydawnictwo HELION, Gliwice.
- Krames J.A. (2005), *Sygnowano Jack Welch. 24 lekcje najwybitniejszego CEO na świecie*, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa.
- Kroc J. (2005), *Lekcja z niekonsekwencji*, „Gazeta Bankowa”, nr 26.
- Rabij M. (2005), *Konkurs charakterów*, „Newsweek Polska”, nr 50.
- Rotkiewicz M. (2005), *Jak znaleźć pracę w Unii Europejskiej*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
- Suchar M. (2005), *Rekrutacja kandydatów metodą IPK. Zestaw kwestionariuszy i formularzy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
- Wesołowska E., Głapik E. (2004), *Cenniejsze niż złoto*, „Newsweek Polska”, nr 39.

Elżbieta DROGOSZ-ZABŁOCKA

Poradnictwo zawodowe a kształcenie ustawiczne

Wprowadzenie

W analizach dotyczących polityki edukacyjnej zagadnienia kształcenia ustawicznego zajmują, szczególnie w ostatnich latach, znaczącą pozycję. Znajduje to odbicie zarówno w publikowanych raportach, jak i badaniach prowadzonych m. in. pod kierunkiem OECD.

Promowanie praktyki uczenia się przez całe życie to m.in. promowanie działań obejmujących rozwój i ocenę kompetencji ogólnych i zawodowych. Odbiorcami kształcenia ustawicznego realizowanego w systemie szkolnym, pozaszkolnym, mogącego mieć także charakter nieformalny są osoby w różnym wieku, legitymujące się wykształceniem wyższym, jak i podstawowym, uczące się, pracujące oraz bezrobotne. Kształcenie ustawiczne obejmuje działania podejmowane zarówno pod kierunkiem nauczyciela, jak i samokształcenie realizowane poza instytucjami edukacyjnymi. Dzięki technikom informacyjnym i nowym technologiom medialnym zaczyna ono odgrywać coraz większą rolę, szczególnie w odniesieniu do dorosłych.

Pomocne w rozwijaniu i ocenie kompetencji są usługi poradnictwa zawodowego, które towarzyszą zwykle działaniom edukacyjnym. Przykładem takiego łącznego traktowania obu tych wymiarów, jest publikacja dotycząca reform systemu orientacji i poradnictwa zawodowego w powiązaniu ze zmianami polityki edukacyjnej w zakresie kształcenia i szkolenia (*Réformer l'orientation...* 2004). System orientacji i poradnictwa zawodowego – nazywany też w literaturze systemem pomocy w sprawach zawodowych, pracy i zatrudnienia (Bańka 1995) – obejmuje, podobnie jak kształcenie ustawiczne, różne obszary

i grupy osób. Ogniwem łączącym oba te wymiary są zatem odbiorcy tych usług oraz ich losy edukacyjne i zawodowe.

W analizie stanu kształcenia ustawicznego w Polsce pomocne będą badania kształcenia ustawicznego przeprowadzone przez GUS w 2003 roku. Przedstawiamy je w porównaniu z wynikami międzynarodowych badań prowadzonych pod kierunkiem OECD, co może być wykorzystane do planowania i prowadzenia polityki edukacyjnej.

1. Wybrane problemy kształcenia ustawicznego

Zagadnienia kształcenia ustawicznego pojawiały się w polityce edukacyjnej od wielu lat. Raport Edgarda Faure'a pod znamienym tytułem *Uczyć się, aby być*, który ukazał się ponad 30 lat temu, wyrażał powszechną opinię na temat uznania edukacji za nieodzowny warunek rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego. Przedstawiono w nim wizję rozwoju globalnej edukacji, której towarzyszyły trzy zasady: powszechności, ustawiczności i elastyczności. Wymienione zasady wydają się ciągle aktualne i mogą dotyczyć zarówno działań podejmowanych w obszarze kształcenia ustawicznego, jak i poradnictwa.

Peter Jarvis analizując zagadnienie uczenia się przez całe życie wskazuje, iż jest ono kombinacją indywidualnego uczenia się, towarzyszącego całemu życiu człowieka a jednocześnie jest sformalizowane i zinstytucjonalizowane, realizowane w systemie szkolnym (Jarvis 2004, s. 61–65).

W badaniach procesu uczenia się przez całe życie, prowadzonych pod kierunkiem OECD, przyjmuje się, że uczenie się przez całe życie to szeroko rozumiany dynamiczny system obejmujący kształcenie w systemie szkolnym, kształcenie pozaszkolne i nieformalne. Zawiera w sobie takie pojęcia jak: edukacja ponadobowiązkowa, kształcenie na odległość, czy edukacja dorosłych. Uczenie się przez całe życie wymaga związku między kształceniem szkolnym, pozaszkolnym oraz wiedzą i doświadczeniem zdobywanym w codziennym życiu (OECD 1996, s. 15). W takim rozumieniu kształcenie szkolne stanowi fundament kształcenia ustawicznego.

Dla potrzeb obecnej analizy, w której będziemy posługiwać się wynikami badań prowadzonych przez GUS, przyjmujemy, że **kształcenie ustawiczne obejmuje kształcenie szkolne, pozaszkolne oraz nieformalne, rozumiane jako samodzielnie realizowane kształcenie w celu uzyskania wiedzy i doskonalenia umiejętności bez udziału nauczyciela** (Kształcenie ustawiczne 2003, s. 11).

2. Zamierzone i zrealizowane przemiany po 1991 roku

Zagadnienia kształcenia ustawicznego i poradnictwa zawodowego wiązano na początku przemian z obszarem kształcenia zawodowego, co znajdowało swoje odbicie w przygotowywanych wówczas propozycjach reformy. Akceptowana obecnie, nie tylko przez środowisko edukacyjne, idea uczenia się przez całe życie, obejmuje zagadnienia o szerszym znaczeniu.

Pierwszy projekt reformy kształcenia i szkolenia zawodowego powstał w Ministerstwie Edukacji Narodowej w 1990 r. i zakładał, iż strategicznymi kierunkami rozwoju systemu edukacji, obok upowszechnienia wykształcenia na poziomie średnim, będą m.in.: rozwój kształcenia ustawicznego jako niezbędnego elementu konkurencji na rynku pracy oraz efektywny system poradnictwa zawodowego (Narodowe Obserwatorium... 1997, s. 46–48). Zapisy ustawy o systemie oświaty z 7 września 1991 r., nie gwarantowały jednak zasadniczych zmian w tych zakresie. Warto podkreślić, iż do końca lat 90. powstało szereg dokumentów rządowych dotyczących reformowania edukacji, w których podkreślano wagę tych zagadnień. Można wspomnieć o koncepcji reformy: *Dobra i nowoczesna szkoła – kontynuacja przemian edukacyjnych* przygotowanej w 1993 r. oraz o opracowaniu *Założenia długofalowej polityki w zakresie ustawicznego edukacji zawodowej* z 1997 r., w którym podkreślano funkcje i znaczenie zarówno kształcenia ustawicznego jak i poradnictwa.

Analizując kierunki polityki edukacyjnej w tym okresie można powiedzieć, iż w wymiarze kształcenia ustawicznego zmiany miały bardziej charakter deklaracyjny, chociaż przetrwały wytyczone kierunki reform. Niełatwa jest też jednoznaczna ocena działań w obszarze poradnictwa zawodowego, przypisanego dwóm resortom: Ministerstwu Edukacji (w odniesieniu do młodzieży uczącej się) oraz Ministerstwu Pracy (w odniesieniu do osób dorosłych, zwłaszcza bezrobotnych i poszukujących pracy). W obszarze poradnictwa „przypisanego” do rynku pracy zapoczątkowano w tym okresie proces powstawania sieci placówek, zwanych potocznie biurami karier, funkcjonujących przy szkołach wyższych¹. Osiągnięciem tego okresu jest szkolenie kadry doradców zawodowych oraz rozpoczęcie prac nad wprowadzeniem do klasyfikacji zawodów doradcy zawodowego. Sukcesy tego okresu mają jednak charakter wyspowy, co potwierdza konieczność wprowadzenia

¹ W 1993 r. powstało w Toruniu pierwsze Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, którego zadaniem było wspieranie studentów i absolwentów szkół wyższych w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych.

rozwiązań systemowych. Pewne cechy tego dualizmu widoczne były w kształceniu ustawicznym.

W 1999 r. rozpoczęto realizację reformy edukacji, która w zasadniczy sposób zmieniała dotychczasową strukturę szkolnictwa, nadzór oraz zarządzanie. Należy tu wspomnieć o towarzyszącej jej reformie administracji. Duży wpływ na funkcjonowanie poradnictwa, szczególnie w obszarze rynku pracy, miała likwidacja Krajowego Urzędu Pracy i przekazanie urzędów pracy samorządom.

Od 2000 r. możemy mówić o „nowym budowaniu” systemu kształcenia ustawicznego, a także orientacji i poradnictwa zawodowego, zarówno w obszarze rynku pracy, jak i edukacji. Realizacja celów reformy w zakresie kształcenia ustawicznego została powiązana z zapisami dwóch dokumentów: *Memorandum dotyczącym kształcenia ustawicznego* (2000) oraz *Deklaracją Kopenhaską* (2002). Istotnym dla polityki edukacyjnej było opracowanie *Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do 2010*. Ważne jest, aby zadania określone w *Strategii* zostały zrealizowane i towarzyszyły temu procesowi rzeczywiste i efektywne zmiany. Wzmocnienia wymaga także tempo zmian.

Zagadnienia kształcenia ustawicznego oraz poradnictwa zostały przedstawione w *Strategii rozwoju edukacji na lata 2007–2013*. Zwraca się w niej m.in. uwagę na zwiększenie udziału dorosłych w kształceniu ustawicznym oraz podkreśla konieczność integracji kształcenia w tradycyjnym systemie edukacji z kształceniem pozaszkolnym i samokształceniem.

Na uwagę zasługuje także ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uchwalona w 2004 r. (DzU nr 99, poz. 1001), w której instytucje szkoleniowe zaliczono do instytucji rynku pracy, trzeba także wymienić *Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006* oraz *Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego 2004–2006* i zawarte w nich działania edukacyjne. Obecnie w Ministerstwie Edukacji trwa dyskusja nad przygotowaniem Programem Operacyjnym *Wykształcenie i Kompetencje*.

3. Uczestnicy i wybrane formy kształcenia ustawicznego – badania GUS

Punktem wyjścia są wyniki przeprowadzonego przez GUS w 2003 r. badania *Kształcenie ustawiczne* zrealizowanego na podstawie badania modułowego przeprowadzonego w II kwartale 2003 r. w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. W badaniu tym przez kształcenie ustawiczne rozumie się kształcenie szkolne, pozaszkolne i nieformalne, które miało miejsce w ciągu 12 miesięcy poprzedzających

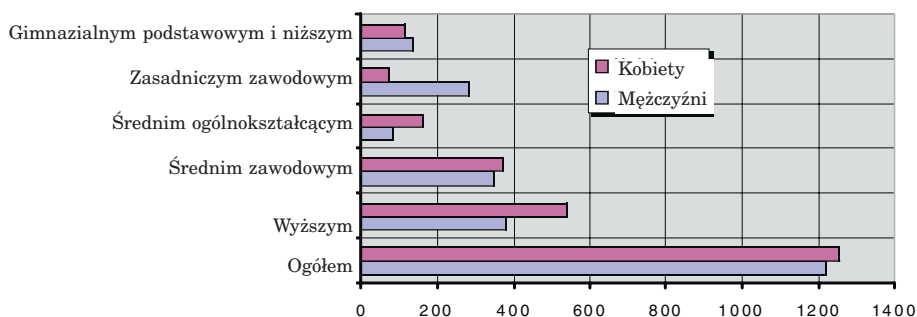
badanie. Doksztalcanie w systemie pozaszkolnym nazywane bylo umownie „szkoleniem” i obejmowalo zajecia edukacyjne w formie kursow, instruktazy (w miejscu pracy i poza nim), seminariow, konferencji lub wykladow, a takze lekcje pobierane prywatnie. Autorzy badania przyjeli, ze obejmuje ono rozne formy szkolenia, ktore realizowane sa pod kierunkiem nauczyciela. Za ksztalcenie nieformalne uznali natomiast te formy edukacji, ktore obejmuja samoksztalcenie wykorzystujace materialy drukowane, siec Internet, edukacyjne programy telewizyjne, radiowe, taśmy wideo oraz korzystanie z ofert instytucji edukacyjnych (por. *Kształcenie ustawiczne w 2003 r.*, GUS 2004)

Badania GUS pozwoliły przybliżyć skalę, cele i formy doksztalcenia poza systemem edukacji szkolnej. Chociaż badanie nie pozwala na analizę danych w ujęciu regionalnym, pokazuje pewne ogólne tendencje, które mogą być przydatne w planowaniu działań edukacyjnych dotyczących kształcenia ustawicznego na różnych poziomach.

Wyniki badań wskazują (zob. ryc. 1., 2., 3. i Aneks), iż w edukacji szkolnej (uczyło się lub studiowało) brało udział 17% ogółu badanych, były to w zdecydowanej większości osoby do 24 lat (82,1% populacji), częściej kobiety niż mężczyźni, ale różnice w zależności od płci widoczne są najwyraźniej wówczas, gdy analizujemy te dane w zależności od poziomu wykształcenia. Z edukacji szkolnej korzysta więcej kobiet niż mężczyzn z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym, natomiast więcej mężczyzn niż kobiet z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej kształci się w systemie szkolnym.

W edukacji pozaszkolnej brały udział przede wszystkim osoby w wieku mobilnym (18-44 lata dla mężczyzn i kobiet), z wykształceniem wyższym, które stanowiły 36,4% badanych, osoby w wieku mobilnym, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowiły 28,7%, średnim ogólnokształcącym – 11,7%, zasadniczym zawodowym – 14,8%, gimnazjalnym, podstawowym i niższym – 8,4%. Zróżnicowane jest zainteresowanie kształceniem w systemie pozaszkolnym w zależności od płci i poziomu wykształcenia. Z tej formy edukacji korzysta więcej kobiet niż mężczyzn z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym oraz zawodowym. Natomiast w grupie osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niższym przeważają mężczyźni.

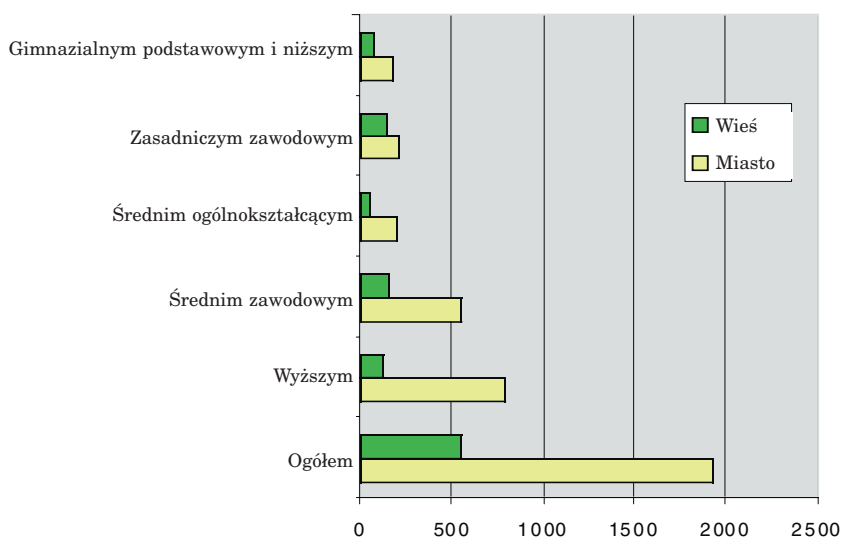
Ryc. 1. Osoby w wieku 15 lat i więcej kształcące się w systemie pozaszkolnym według płci i poziomu wykształcenia (w tys.)



Źródło: *Kształcenie ustawiczne w 2003 r.*, GUS, Warszawa, s. 81.

Analiza kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych w zależności od poziomu wykształcenia oraz miejsca zamieszkania wskazuje na znaczne różnice między mieszkańcami miast i wsi. Doksztalającą się przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym, mieszkańcy miast. Najmniejsze różnice między mieszkańcami miast i wsi widoczne są w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

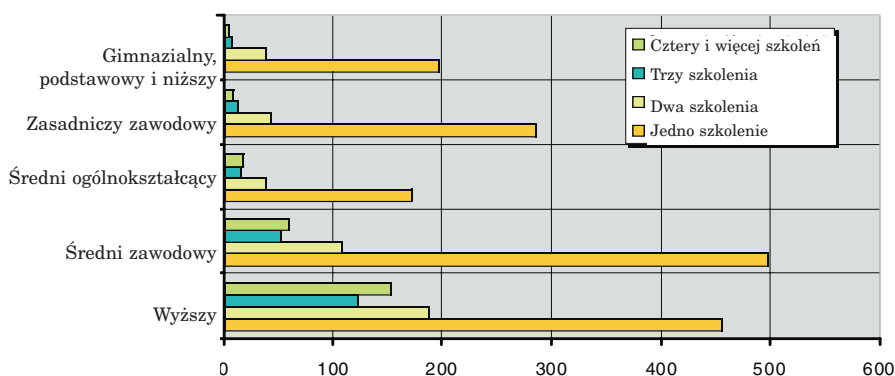
Ryc. 2. Osoby w wieku 15 lat i więcej kształcące się w systemie pozaszkolnym według miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia (w tys.)



Źródło: *Kształcenie ustawiczne w 2003 r.*, GUS, Warszawa, s. 81.

Blisko co drugi badany z wykształceniem wyższym w wieku 25–34 lata doksztalał się, doksztalającą się najczęściej te osoby, które i tak już są dobrze wykształcone. Najwięcej doksztalała się osób z wyższym wykształceniem i różnica między odsetkiem osób z wykształceniem wyższym a pozostałymi grupami z niższym poziomem wykształcenia wzrasta wraz z liczbą szkoleń. Szanse na rynku pracy osób z wykształceniem wyższym rosną, szczególnie tych szkolących się. W jednym szkoleniu brało udział blisko 30% osób z wykształceniem wyższym, w dwóch – około 45%, w trzech – 58,7%, w czterech i więcej – 63%, podczas gdy osoby uczestniczące w tej samej liczbie szkoleń z wykształceniem średnim zawodowym stanowiły odpowiednio: 27%, 21%, 19%, 20%. „Liderami” edukacji ustawicznej są niewątpliwie osoby z wykształceniem wyższym.

Ryc. 3. Osoby w wieku 15 lat i więcej kształcące się w systemie pozaszkolnym według poziomu wykształcenia i liczby szkoleń (w tys.)



Źródło: *Kształcenie ustawiczne w 2003 r.*, GUS, Warszawa, s. 88-89.

Strategiczne cele w obszarze edukacji określone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) na lata 2005-2006 (*L'education a l'OCDE 2005–2006*) ogniskują się wokół następujących zagadnień:

- promowania praktyki uczenia się przez całe życie oraz łączenia edukacji z innymi wymiarami życia społeczno-ekonomicznego,
- ewaluacji i dbałości o rezultaty kształcenia,
- promowania kształcenia wysokiej jakości,
- analizy zadań szkolnictwa wyższego w kontekście gospodarki światowej,
- wzmacniania spójności społecznej poprzez szkolenia,

- konstruowania nowej przyszłości dla edukacji.

Przypisanie szkoleniom funkcji wzmacniania spójności społecznej jest istotne dla Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) realizujących zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

Charakteryzując kształcenie ustawiczne warto przytoczyć niektóre, wyróżnione na podstawie prac prowadzonych przez OECD najważniejsze, wspólne cechy tego kształcenia, występujące niezależnie od specyfiki narodowej systemów edukacyjnych (Solarczyk-Ambrozik 2004, s. 41):

- osoby zatrudnione powinny posiadać umiejętność samodoskonalenia się i traktować swoje miejsce pracy jako instytucję edukacyjną,
- zarówno osoby indywidualne, jak i instytucje, powinny brać pod uwagę zmieniający się charakter pracy i wzorce pracy,
- wobec zmian na rynku pracy oraz zmian samej pracy, pojawia się potrzeba bardziej zaawansowanego systemu doradztwa,
- rozwój technologii informatycznych oraz cyfrowych sprzyja kontaktom instytucji edukacyjnych oraz przedsiębiorstw, ma także wpływ na rozwój kształcenia na odległość w wymiarze globalnym,
- okres nauki i życie zawodowe zaczynają przeplatać się.

Informacje zawarte w ostatniej publikacji OECD *Education at a glance* (2005) wskazują, iż w Polsce jedynie 13% pracowników w wieku 25-64 lata uczestniczy w kształceniu szkolnym, w formach pozaszkolnych bądź kształceniu nieformalnym. W krajach skandynawskich, jak Szwecja, Dania, odsetek ten wynosi ponad 50%. Potwierdzają się także znane z wcześniejszych badań tendencje, iż kształcą się głównie osoby i tak już dobrze wykształcone.

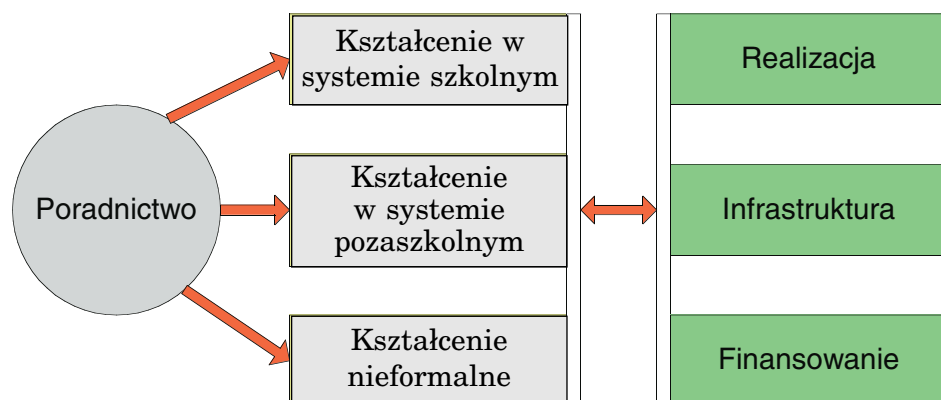
4. Poradnictwo zawodowe a kształcenie ustawiczne – obszary współdziałania

Analizując łącznie zagadnienia kształcenia ustawicznego i poradnictwa zawodowego można powiedzieć, że ogniwnem łączącym oba te wymiary są uczestnicy kształcenia ustawicznego korzystający z usług poradnictwa oraz ich losy edukacyjne i zawodowe, które coraz częściej nie stanowią odrębnych dróg, ale towarzyszące sobie ścieżki. Ponadto, powroty z rynku pracy do edukacji zarówno w systemie szkolnym (kształcenie się na wyższym poziomie niż posiadane wykształcenie), jak i pozaszkolnym (kursy, szkolenia, studia podyplomowe) oraz samokształcenie stają się jednym z etapów realizacji kariery zawodowej.

Efektywność kształcenia ustawicznego zależy od wsparcia poradnictwa. Jest to uzasadnione faktem, iż osoby o niskim poziomie wykształcenia i bezrobotni to grupy wymagające szczególnego wsparcia, gdyż ich udział w kształceniu ustawicznym jest niewystarczający.

Poradnictwo powinno być zatem obecne we wszystkich wymiarach kształcenia ustawicznego, zinstytucjonalizowanego i sformalizowanego, które realizowane jest w systemie szkolnym, w formach pozaszkolnych oraz kształceniu nieformalnym (ryc. 4.). Zarówno dla kształcenia ustawicznego, jak i poradnictwa, istotna jest jakość świadczonych usług, co wiąże się ściśle ze sposobem ich realizacji, dostępną infrastrukturą a także środkami finansowymi. W obu przypadkach – kształcenia ustawicznego oraz poradnictwa zawodowego – na uwagę zasługują odbiorcy oraz efekty podejmowanych działań (zakładane i rzeczywiste).

Ryc. 4. Obszary współdziałania kształcenia ustawicznego oraz poradnictwa zawodowego



Źródło: Opracowanie własne.

Do realizacji tych zadań niezbędna jest infrastruktura, tj. miejsce oraz narzędzia za pomocą których urzeczywistniane są cele kształcenia ustawicznego i poradnictwa. Zmiany w tym zakresie powinny dotyczyć przede wszystkim zastosowania technik informatycznych w realizacji obu zamierzeń i dążenie do zwiększenia ich dostępności dla różnych grup odbiorców.

Kolejny obszar to sposoby finansowania dostosowane do poszczególnych grup odbiorców. Wydaje się, iż niezbędna jest tu większa dywersyfikacja źródeł finansowania, szczególnie w tych przypadkach, gdzie odbiorcami kształcenia i poradnictwa są osoby, których własne

środki finansowe są niewystarczające. Jest to tym bardziej uzasadnione, iż jak wskazują badania, to właśnie osoby z niskim poziomem wykształcenia, bezrobotne są najmniej zainteresowane udziałem w kształceniu ustawicznym, szczególnie w formach pozaszkolnych oraz w samokształceniu.

Bibliografia

- Bańka A. (1995), *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Wydawnictwo PRINT-B, Poznań.
- Jarvis P. (2004), *Adult education & lifelong learning. Theory and practice*. 3rd edition, outledgeFalmer, London and New York.
- Kształcenie ustawiczne*, 2004, GUS, Warszawa.
- Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Raport (1997), Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Warszawa.
- Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Raport (2004), Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa.
- L'éducation a l'OCDE* (2005), OCDE Education 2005–2006.
- L'éducation et la formation vers les objectifs de Lisbonne* (2005), tekst dostępny na stronie http://www.europa.eu.int/com/education/policies/2010/back_gen_en.html.
- Réformer l'orientation et le conseil en Europe – Changer de politiques, de systèmes et de pratiques, education et formation 2010* (2004), CEDEFOR, ETF, OCDE, http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/publ/pdf/guidance/fr.pdf
- Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013* (2005), tekst dostępny na stronie www.menis.gov.pl.

Aneks

Tab. 1. Osoby w wieku 15 lat i więcej, uczestniczące w kształceniu pozaszkolnym według poziomu wykształcenia i liczby odbytych szkoleń

Tab. 2. Osoby w wieku 15 lat i więcej, kształcące się w systemie pozaszkolnym według wieku oraz metod kształcenia nieformalnego

Tab. 3. Osoby w wieku 15 lat i więcej, kształcące się w systemie pozaszkolnym w latach 2002–2003 według aktywności ekonomicznej i wieku

Tab. 1. Osoby w wieku 15 lat i więcej, uczestniczące w kształceniu pozaszkolnym według poziomu wykształcenia i liczby odbytych szkoleń (%)

Wyszczególnienie	Z wykształceniem					
	Ogółem	Wyzszym	Policealnym i średnim zawodowym	Średnim ogólnokształcącym	Zasadniczym zawodowym	Gimnazjalnym, podstawowym i niższym
Ogółem	100,0	37,1	29,0	9,8	14,1	9,9
15-24	100,0	4,4	19,3	24,4	9,5	42,1
25-34	100,0	48,1	28,1	8,1	13,4	2,3
35-44	100,0	41,7	32,5	5,5	18,5	1,9
45 i więcej	100,0	43,0	33,0	5,8	13,8	4,3
Liczba szkoleń w ciągu 12 miesięcy						
		1	2	3	4+	
ogółem	100,0	65,0	16,7	8,3	9,8	
15-24	100,0	65,4	17,2	7,8	9,4	
25-34	100,0	65,4	17,2	7,8	9,4	
35-44	100,0	61,3	17,4	9,2	12,3	
45 i więcej	100,0	58,1	18,6	10,0	12,4	

Źródło: *Kształcenie ustawiczne w 2003 r.*, GUS, Warszawa 2004, s. 86–87.

Tab. 2. Osoby w wieku 15 lat i więcej, kształcące się w systemie pozaszkolnym według wieku oraz metod kształcenia nieformalnego

Wyszczególnienie	W wieku				
	Ogółem	15-24	25-34	35-44	45 lat i więcej
	W tysiącach				
Ogółem	9127	3258	1960	1492	2416
Osoby korzystające tylko z jednej z 4 form kształcenia nieformalnego	2747	582	574	543	1049
Osoby korzystające z 2 form kształcenia nieformalnego	2682	859	561	456	806
Osoby korzystające z 3 form kształcenia nieformalnego	1787	777	425	246	339
Osoby łączące 4 formy kształcenia nieformalnego	1911	1040	400	248	222
Osoby korzystające tylko z jednej formy					
A. Samokształcenie przez korzystanie z materiałów drukowanych	1265	150	278	302	535
B. Samokształcenie przez sieć Internet	312	115	102	51	43
C. Samokształcenie przez wykorzystanie edukacyjnych programów telewizyjnych, radiowych, taśm wideo lub komputerowych materiałów dydaktycznych	737	63	144	150	378
D. Samokształcenie przez korzystanie z instytucji o przeznaczeniu edukacyjnym (biblioteki, ośrodki itp.)	433	253	51	39	90

Źródło: *Kształcenie ustawiczne w 2003 r.*, GUS, Warszawa, s. 88–89.

Tab. 3. Osoby w wieku 15 lat i więcej, kształcące się w systemie pozaszkolnym w latach 2002–2003 według aktywności ekonomicznej i wieku

Wyszczególnienie	Ogółem	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo
	w %			
Ogółem	100,0	79,6	6,5	13,9
15-24 lat	100,0	27,5	10,4	62,1
25-34	100,0	87,7	8,2	4,1
35-44	100,0	93,4	5,2	1,4
45 i więcej lat	100,0	93,4	2,9	3,7
Mężczyźni	100,0	82,8	5,7	11,5
15-24 lat	100,0	34,0	8,4	32,6
25-34	100,0	89,6	7,3	2,8
35-44	100,0	95,0	4,0	x
45 i więcej lat	100,0	93,3	3,6	3,0
Kobiety	100,0	76,5	7,2	16,2
15-24 lat	100,0	22,3	12,1	65,9
25-34	100,0	85,4	9,2	5,4
35-44	100,0	91,6	6,3	1,8
45 i więcej lat	100,0	93,1	2,2	4,4

Źródło: *Kształcenie ustawiczne w 2003 r.*, GUS, Warszawa, s. 84.

Grażyna OSICKA
Romuald PONCZEK

Poradnictwo zawodowe w resorcie edukacji

1. Wstęp

Dyrektywy Unii Europejskiej, a w szczególności memorandum nt. kształcenia ustawicznego opracowane przez Komisję Wspólnot Europejskich w 2000 roku, nakładają na kraje członkowskie obowiązek zorganizowania powszechnej i profesjonalnej pomocy doradczej dla uczniów i studentów. Po raz pierwszy koncepcję rozwiązań organizacyjno-merytorycznych w zakresie poradnictwa zawodowego organizowanego w resorcie edukacji przedstawił Pan Włodzimierz Paszyński w trakcie światowego kongresu doradców szkolnych i zawodowych zorganizowanego w Warszawie 29–31 maja 2002 r. W sytuacji zwiększającego się w Polsce bezrobocia uznano, że profesjonalna pomoc doradców zawodowych powinna być dostępna na każdym etapie życia człowieka. Coraz częściej bowiem będzie on zmuszony wielokrotnie zmieniać zawód, uzupełniać kwalifikacje oraz poszukiwać pracy. Stąd też ważnym elementem modernizacji systemu edukacji, w tym głównie systemu edukacji zawodowej, staje się wyposażenie uczniów w umiejętności przydatne w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących wyboru zawodu, które rzutować będą na dalszy przebieg kariery zawodowej młodego człowieka. Oznacza to konieczność stworzenia takiego **systemu doradztwa zawodowego**, który zapewni uczniom nie tylko poznanie możliwości zdobycia zawodu oferowanych przez szkoły i wymagań, jakie stawiają one kandydatom, ale także umożliwi rozwijanie świadomości własnych uzdolnień, posiadanych umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań.

Cele strategiczne rozwoju poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Polsce zostały zapisane w założeniach polityki i strategii resortów, w tym resortu edukacji. Wynikają one z:

- ***Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006***, która stanowi rozwinięcie istniejących już dokumentów rządowych zakładających konieczność rozwoju gospodarczo-społecznego Polski w najbliższych latach. Dokument został przyjęty przez Radę Ministrów 4 stycznia 2000 r. Zalecono w nim, aby reforma edukacji doprowadziła do:
 - wprowadzenia do wszystkich szkół ponadpodstawowych, począwszy od gimnazjum, zagadnień dotyczących życia gospodarczego i aktywnego wejścia na rynek pracy,
 - wprowadzenia do szkół i placówek orientacji i poradnictwa zawodowego, przygotowującego młodzież do właściwego wyboru zawodu,
 - stworzenia systemu „ofensywnej”, powszechnie dostępnej informacji zawodowej oraz rozwoju jakości usług poradnictwa zawodowego i wzrostu ich dostępności;
- ***Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006***, który określił priorytety i działania, w tym odnoszące się do potrzeby stworzenia powszechnie dostępnej informacji zawodowej oraz usług poradnictwa zawodowego;
- ***Narodowego Planu Rozwoju 2004–2006***, który jest kompleksowym dokumentem określającym strategię społeczno-gospodarczą Polski w pierwszych latach członkostwa w Unii Europejskiej. Dokument został przyjęty przez Radę Ministrów 14 stycznia 2003 r. Ponadto na posiedzeniu rządu 10 stycznia 2003 r. podjęto dyskusję programową o strategicznym planie działania rządu, dotyczącym realizacji priorytetu: ***Edukacja oraz warunki życia i pracy, perspektywy życiowe i zawodowe polskiej młodzieży w okresie 2003–2005***. Realizacja zadania *Dostosowanie systemu edukacji do wymagań rozwoju społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy* będzie wymagała:
 - stworzenia systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego obejmującego szkoły, placówki i poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
 - przygotowania nauczycieli do pełnienia roli doradcy zawodowego w szkole i placówce, ze szczególnym uwzględnieniem szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe,
 - opracowania materiałów metodycznych dla uczniów, rodziców i nauczycieli w zakresie planowania kariery zawodowej uczniów.

2. Struktura systemu. Instytucje świadczące pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego

Strukturę systemu stanowią:

- poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne,
- szkoły,
- placówki: Centra Kształcenia Ustawicznego oraz Centra Kształcenia Praktycznego,
- Akademickie Biura Karier.

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne

Pomoc uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej świadczą **poradnie psychologiczno-pedagogiczne**. W roku szkolnym 2003/2004 działało 573 poradni, w tym 5 specjalistycznych poradni zawodowych, a w nich około 1000 doradców zawodowych. Usługi doradcze świadczone przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne są nieodpłatne i opierają się o zasadę dobrowolności. Pomoc ta polega na:

- podejmowaniu działań doradczych,
- rozpoznawaniu możliwości psychofizycznych uczniów,
- kształtowaniu u młodzieży umiejętności racjonalnego wyboru kierunku kształcenia i zawodu oraz aktywnej postawy wobec życia zawodowego,
- uczeniu planowania kariery zawodowej i umiejętności poruszania się na rynku pracy,
- ścisłej współpracy z rodzicami i nauczycielami.

Szkoły

W 1993 r. do szkół wprowadzono pedagogów szkolnych, którzy odpowiadają za planowanie i koordynowanie zadań realizowanych przez szkołę na rzecz uczniów, rodziców i nauczycieli w zakresie wyboru przez uczniów kierunku kształcenia i zawodu (w sytuacji, gdy w szkole nie zatrudnia się doradcy zawodowego). Wg ostatnich danych, zebranych na podstawie spisu nauczycieli dokonanego w 2000 r. (EWIKAN), w szkołach różnych typów oraz placówkach zatrudniano około 10 000 pedagogów. Usługi doradcze świadczone przez szkoły i placówki są nieodpłatne i opierają się o zasadę dobrowolności.

Od 2003 r. w szkołach mogą być zatrudniani doradcy zawodowi. Szacujemy, że obecnie w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych

zatrudnionych jest ponad 260 doradców zawodowych, głównie za sprawą otrzymanych z Ministerstwa Gospodarki i Pracy grantów (w 2003, 2004 i 2005 r.) na organizację w tych szkołach **Szkolnych Ośrodków Kariery**.

Centra Kształcenia Ustawicznego i Centra Kształcenia Praktycznego

W Polsce funkcjonuje około 140 **Centrów Kształcenia Ustawicznego** oraz około 150 **Centrów Kształcenia Praktycznego**.

Centra Kształcenia Ustawicznego prowadzą ustawiczne kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie osób dorosłych. Do zadań Centrum Kształcenia Ustawicznego należy:

- kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie osób dorosłych w szkołach wchodzących w skład centrum i w formach pozaszkolnych;
- opracowywanie i wydawanie skryptów, poradników oraz innych materiałów metodycznych dla słuchaczy;
- doskonalenie metod pracy dydaktyczno-wychowawczej, w szczególności w zakresie kształcenia, doksztalcania i doskonalenia osób dorosłych;
- udzielanie pomocy organizacyjnej, metodycznej i dydaktycznej organizatorom ustawicznego kształcenia, doksztalcania i doskonalenia;
- współpraca z organizatorami kształcenia ustawicznego w kraju i za granicą;
- współpraca z urzędami pracy i pracodawcami w zakresie rekwalifikacji kadr.

Centra Kształcenia Praktycznego realizują zadania z zakresu przygotowania praktycznego uczniów, wynikające z programu nauczania dla danego zawodu. Do zadań centrum kształcenia praktycznego należy:

- prowadzenie zajęć praktycznych dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, w zakresie całego lub części programu nauczania dla danego zawodu;
- prowadzenie zajęć edukacyjnych w zakresie przysposobienia do pracy dla uczniów gimnazjów.

Akademickie Biura Karier (ABK)

ABK są jednostkami organizacyjnymi wyższych uczelni. Świadczą usługi w zakresie wyboru drogi zawodowej przez studentów, ułatwiają wejście w aktywne życie zawodowe. Prowadzą poradnictwo zawodowe, gromadzą oferty pracy, infor-

macje o zawodach, pracodawcach i sytuacji na rynku pracy. Prowadzą poradnictwo indywidualne i grupowe, targi pracy, organizują staże zawodowe.

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela – doradcy zawodowego w szkołach i placówkach posiada osoba, która ukończyła studia magisterskie albo studia wyższe zawodowe lub podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego i posiada przygotowanie pedagogiczne.

W 2005 r. MEN wyasygnowało – w ramach EFS – środki na granty dla ponad 3400 nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, którzy podjęli w 2005 r. studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego w państwowych lub niepaństwowych szkołach wyższych. Rekrutacja kandydatów odbywała się będzie za pośrednictwem kuratorów oświaty i jednostek samorządu terytorialnego. Określono również standardy kształcenia nauczycieli podejmujących studia podyplomowe (ustalono minimalną liczbę godzin zajęć dydaktycznych na co najmniej 350 oraz czas ich realizacji na co najmniej 3 semestry). Doskonaleniem zawodowym doradców zawodowych zajmuje się głównie KOWEZiU oraz na poziomie regionalnym Oddziały Doskonalenia Nauczycieli.

3. Standardy pracy

Szczegółowe standardy pracy doradcy zawodowego w edukacji nie są opracowane. Natomiast w pewnym sensie za standard można uznać to, że:

- w każdej szkole gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej poradnictwem zawodowym zajmuje się doradca zawodowy lub pedagog szkolny,
- pomocą doradczą objęci są uczniowie, rodzice i nauczyciele,
- usługi z zakresu pomocy doradczej dla młodzieży są ogólnodostępne i nieodpłatne,
- każda szkoła gimnazjalna i ponadgimnazjalna opracowuje wewnątrzszkolny system doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia,
- każda szkoła gimnazjalna i ponadgimnazjalna opracowuje organizację współdziałania szkoły z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom,
- zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzone są w grupach odpowiadających liczbie uczniów w oddziale,

- doradca zawodowy z wykształceniem psychologicznym nie może podjąć się badań psychologicznych ucznia bez zgody rodzica (w przypadku uczniów niepełnoletnich),
- pomoc doradcza w poradniach psychologiczno-pedagogicznych udzielana jest na wniosek szkoły, rodzica, a także ucznia po uzyskaniu zgody rodzica.

4. Formy działania doradców zawodowych

W poradniach psychologiczno-pedagogicznych doradcy zawodowi:

- prowadzą badania diagnostyczne (indywidualne lub grupowe), pozwalające określić predyspozycje i preferencje zawodowe uczniów oraz podejmują czynności postdiagnostyczne (poradnictwo, opiniowanie, orzekanie),
- prowadzą zajęcia grupowe na terenie poradni oraz w placówkach oświatowych objętych opieką poradni,
- szerzą wiedzę wśród uczniów, rodziców i nauczycieli z zakresu informacji i orientacji edukacyjno – zawodowej,
- wspierają umiejętności wychowawcze nauczycieli i rodziców, przez organizowanie warsztatów, grup wsparcia i innych zajęć edukacyjnych,
- utrzymują ścisłą współpracę z nauczycielami szkół i placówek, będących pod opieką poradni, w zakresie diagnozowanie potrzeb i doradztwa metodycznego,
- opracowują i popularyzują materiały metodyczne na użytek uczniów, rodziców, nauczycieli, pracowników poradnictwa,
- dostosowują metody doradztwa zawodowego do zajęć grupowych z uczniami,
- opracowują i wdrażają (samodzielnie lub we współpracy) programy dotyczące działań edukacyjnych, wychowawczych lub innych związanych z oświatą, pomocą społeczną, itp.,
- organizują narady szkoleniowe dla nauczycieli, pedagogów, psychologów, doradców zawodowych, pracowników poradni, wynikające z Planu Rozwoju Poradni,
- doskonalą własny warsztat pracy przez doszkalać się w ramach szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych,
- współdziałają z instytucjami i organizacjami społecznymi, zwłaszcza lokalnymi, działającymi na rzecz pomocy dziecku, rodzinie i szkole.

W szkołach i placówkach doradcy zawodowi:

- gromadzą, aktualizują i udostępniają informacje edukacyjne i zawodowe,

- wskazują uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowe źródła informacji,
- udzielają uczniom i rodzicom porad indywidualnych,
- prowadzą grupowe zajęcia aktywizujące, przygotowujące uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej,
- koordynują działalność informacyjno-doradczą prowadzoną przez szkołę,
- wspierają w działaniach doradczych rodziców i nauczycieli przez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami,
- współpracują z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego oraz innymi instytucjami (np. poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, urzędami pracy, Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej).

Odbiorcami usług doradczych w resorcie edukacji są: uczniowie i słuchacze, rodziny, klasy szkolne, władze lokalne i państwowe.

5. Kierunki działania resortu edukacji na najbliższe lata

W najbliższym czasie MEN zamierza podjąć następujące działania, mające na celu rozszerzenie zakresu świadczenia usług doradztwa zawodowego:

- przygotowanie kadr doradców zawodowych poprzez umożliwienie nauczycielom ukończenia kwalifikacyjnych studiów podyplomowych;
- stworzenie systemu informacji zawodowej (komputeryzacja poradni i szkół w ramach Priorytetu II *Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy* ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego będzie stanowiła bazę dla uruchomienia systemu). Na stronach internetowych MEN został uruchomiony w 2003 r. link do portalu edukacyjnego PLOTEUS z działami: możliwości kształcenia w Polsce i krajach UE, systemy edukacyjne, wymiana, kontakty, przeprowadzka do innego kraju. W 2005 r. MEN podejmie prace przygotowawcze do uruchomienia portalu internetowego Ploteus II, którego celem będzie zintegrowanie portalu z krajowymi bazami danych dotyczącymi systemów i możliwości edukacyjnych w krajach UE;
- opracowanie i upowszechnienie materiałów metodycznych i dydaktycznych do planowania kariery zawodowej uczniów (KO-WEZiU);

- aktywizowanie organów prowadzących i dyrektorów szkół do prowadzenia aktywnej polityki zatrudnieniowej w odniesieniu do doradców zawodowych;
- wzmocnienie powiązań między poradnictwem edukacyjno-zawodowym resortu edukacji a poradnictwem dla dorosłych w resorcie pracy.

Alicja ŁUKASZEWICZ

Informacja, orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, ramowy statut liceum określa: organizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia, a także organizację współdziałania liceum z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

Wewnątrzszkolny system doradztwa (WSD) to ogół działań podejmowanych przez szkołę w celu przygotowania uczniów do wyboru zawodu, poziomu i kierunku kształcenia. System powinien określać: role i zadania nauczycieli w ramach rocznego planu działań, czas i miejsce realizacji zadań, oczekiwane efekty, metody pracy (A. Łukasiewicz, 2003).

Zgodnie z przyjętymi założeniami, WSD miał być częścią programu wychowawczego szkoły od roku 2001. Nowe możliwości otworzyło dopiero **Rozporządzenie MENiS z 7 stycznia 2003 r.** w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (DzU Nr 11, poz. 114) dające szkołom i placówkom możliwość zatrudniania szkolnych doradców zawodowych, którzy byłiby animatorami i koordynatorami a także realizatorami działań WSD. Możliwości te pozostają niewykorzystane – niewielu dyrektorów zatrudniło szkolnego doradcę zawodowego.

Aby dowiedzieć się jak wygląda WSD, przygotowałam ankietę zatytułowaną *Informacja, orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole*.

Pierwszy raz została ona wykorzystana w trakcie szkolenia dla nauczycieli, bibliotekarzy i pedagogów szkolnych, przeprowadzonego w ramach pracy w PPP Nr 19 (Warszawa, Natolin), w lutym 2005 r. Następnie, w pierwszej połowie 2005 r. przeprowadzono szersze badania ankietowe wśród pracowników gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych.

Głównym **celem badań** było zebranie informacji na temat realizacji rozporządzenia o wewnątrzszkolnych systemach doradztwa.

Kwestionariusz ankiety zawierał 9 pytań. Dotyczyły one kolejno: organizacji wewnątrzszkolnych systemów doradztwa, zatrudniania szkolnych doradców zawodowych, dostępu do informacji edukacyjnej i zawodowej na terenie szkoły, realizacji zadań WSD oraz współpracy z poradnią psychologiczno – pedagogiczną.

Respondentami (75 osób) byli dyrektorzy szkół, opiekunowie szkolnych ośrodków kariery, nauczyciele i pedagodzy szkolni, uczestnicy szkoleń, słuchacze studiów podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego. Ankiety wypełniały wyłącznie osoby, które znały program wychowawczy szkoły.

Na pytanie: Czy w Programie Wychowawczym Szkoły/Placówki są uwzględnione zadania **Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa**? TAK odpowiedziało – 59 osób (78%), NIE – 16 (21%). Powyższe dane mówią o tym, że w programie wychowawczym większości ankietowanych szkół istnieją zapisy dotyczące wewnątrzszkolnego systemu doradztwa. Jednakże co piąta placówka, jak dotąd o tym nie pomyślała. Należy wziąć pod uwagę fakt, że respondentami ankiet były osoby zainteresowane problematyką i realizujące w szkołach zadania mające na celu przygotowanie młodzieży do podjęcia racjonalnych decyzji edukacyjnych i zawodowych: uczestnicy kursów, szkoleń, słuchacze studiów podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego. **Można przypuszczać, że próba losowa wykazałaby większy procent szkół i placówek, które nie mają zorganizowanego wewnątrzszkolnego systemu doradztwa.**

Na pytanie: Kto jest odpowiedzialny za planowanie i realizację zadań WSD?

- 25 osób odpowiedziało, że dyrektor,
- 13, że rada pedagogiczna,
- 20, że szkolny doradca zawodowy,
- 20, że pedagog szkolny,
- a 9, że inne osoby.

Respondenci informują, że w większości placówek osobą odpowiedzialną jest dyrektor. Wymienia się również szkolnego doradcę zawodowego i pedagoga szkolnego, jako osoby powołane do realizacji tych

działań. Wielu respondentów podaje więcej niż jedną osobę, stąd trudności z interpretacją wyników. 45% respondentów potwierdziło, iż szkoły zatrudniają doradcę zawodowego, przy czym na pełnym etacie pracuje 59% z nich. 66 osób, tj. **88% badanych, potwierdziło, że uczniowie mają dostęp do aktualnej informacji edukacyjnej i zawodowej na terenie szkoły?**

Nie trzeba nikogo przekonywać, że informacja jest podstawą podejmowania racjonalnych decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz planowania kariery. Nauczyciele przyznają, że w 12% szkół uczniowie nie mają dostępu do informacji, mimo, że są to szkoły, w których pracują osoby zainteresowane problematyką. Dlaczego tak jest? Prawdopodobnie dlatego, że dyrekcja szkoły nie jest świadoma, że jeśli uczniowie określą swoją drogę życiową, to poprawi się ich motywacja do nauki. Ponadto z niewiadomych powodów nie są realizowane rozporządzenia ani zalecenia MEN dotyczące konieczności zapewniania uczniom informacji edukacyjnej i zawodowej w miejscu nauki (*Strategia Państwa dla Młodzieży, Strategia o Kształceniu Ustawicznym*) ani zalecenia UE (np. *Memorandum o Kształceniu Ustawicznym* itp.). Tak nie powinno być – uczniowie, ich rodzice i nauczyciele powinni mieć dostęp do aktualnej informacji edukacyjnej i zawodowej w miejscu nauki. Jeśli w szkole nie ma szkolnego doradcy zawodowego ani szkolnego ośrodka kariery, to niech informacja będzie dostępna w szkolnym punkcie informacyjnym w bibliotece. Nauczyciele bibliotekarze są grupą zawodową, która jest otwarta na nowe pomysły i chętnie włączają się do organizacji działań informacyjnych.

Zbiory informacji zlokalizowane są najczęściej, zdaniem badanych, w:

- | | | | |
|--|----|------------|--------|
| • szkolnych ośrodkach kariery | 36 | odpowiedzi | (54%) |
| • bibliotekach szkolnych | 38 | – – | (57%) |
| • pracowniach szkolnego doradcy zawodowego | 11 | – – | (16%) |
| • gabinetach pedagoga szkolnego | 23 | – – | (34%) |
| • innych miejscach | 7 | – – | (10%). |

Biblioteka szkolna jest bardzo dobrym miejscem dla zlokalizowania zbiorów informacji edukacyjnej i zawodowej, a nauczyciele-bibliotekarze są przygotowani do klasyfikowania i aktualizowania informacji. Niewątpliwie potrafią także mobilizować uczniów do pomocy przy organizacji punktu i zarządzaniu informacją. Własne zbiory powinien mieć również szkolny doradca zawodowy czy pedagog szkolny, ale biblioteka jest miejscem, gdzie każdy powinien mieć swobodny dostęp do informacji.

Na pytanie: Czy w ramach zajęć szkolnych realizowane są z tematy dotyczące:

- | | | |
|-------------------------------------|---------|-------|
| • komunikacji – odpowiedziało „tak” | 41 osób | (54%) |
|-------------------------------------|---------|-------|

- | | | |
|--|----------|-------|
| • autoprezentacji – odpowiedziało | 39 osób | (52%) |
| • rynku pracy – odpowiedziało | 45 osób | (60%) |
| • pisania CV i listów motywacyjnych | | |
| – odpowiedziały | 42 osoby | (56%) |
| • bilansu własnych możliwości | | |
| – odpowiedziało | 40 osób | (53%) |
| • podejmowania decyzji – odpowiedziały | 33 osoby | (44%) |

Wśród innych tematów (10% odpowiedzi) podejmowanych na zajęciach wymienić należy: lokalny rynek pracy, OHP, zawody przyszłości, zawody zanikające, predyspozycje zawodowe, informacje o zawodach, informacje o rekrutacji, radzenie sobie w sytuacjach trudnych.

Jak widać, ilościowo sytuacja wygląda dość optymistycznie – szkoły realizują wiele zajęć z zakresu przygotowania młodzieży do podjęcia decyzji edukacyjnych i zawodowych. Jeśli jednak chodzi o jakość, to jest to na ogół działalność „akcyjna”, której mankamentem jest **brak planowania i koordynacji** (informacje własne zbierane od uczestników kursów i szkoleń). Dobrze zorganizowany WSD mógłby być prowadzony podczas trzyletniego cyklu nauki przez wszystkie tematy niezbędne przy wejściu na rynek pracy. Wydaje się także, że **okres egzaminów maturalnych to doskonała okazja do zorganizowania zajęć przygotowujących do podjęcia decyzji edukacyjnej i zawodowej dla uczniów klas pierwszych i drugich, zarówno na terenie szkoły jak i w innych placówkach.**

Badanie potwierdziło, że szkoły są zainteresowane współpracą z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, szczególnie w zakresie:

- szkolenia rady pedagogicznej (42% wypowiedzi),
- pomocy przy konstruowaniu scenariuszy zajęć dla uczniów i rodziców – (46%),
- prowadzenia zajęć dla uczniów z ww. tematyki (56%).

Szkoły i placówki edukacyjne zdecydowanie potrzebują pomocy w planowaniu i realizacji zadań WSD. Mogą ją uzyskać w poradniach psychologiczno – pedagogicznych, gdzie znajdują wykwalifikowaną kadrę, ale niestety mało liczną. W poradniach pracuje zaledwie około 1800 doradców zawodowych.

Badanie potwierdziło także, że tam, gdzie zatrudniony jest doradca zawodowy, 90% placówek ma WSD i 100% dostęp do informacji. Obraz dotyczący informacji i poradnictwa zawodowego w szkołach jest dość optymistyczny. **Należy jednak pamiętać, że respondentami badania były osoby zainteresowane problematyką i realizujące działania z tego zakresu w swoich szkołach. Warto byłoby powtórzyć ankietę na próbie losowej i porównać wyniki.** Warto zastanowić się także, dlaczego ponad 2 lata po ukazaniu się rozpo-

rządzenia, umożliwiającego zatrudnianie szkolnych doradców zawodowych i ponad 3 lata po ukazaniu się rozporządzenia o wewnątrzszkolnych systemach doradztwa, nie wszystkie szkoły mają te zadania wpisane do programu wychowawczego szkoły a zatrudnionych szkolnych doradców zawodowych jest niewielu? Wydaje się, że są dwa powody takiego stanu rzeczy.

Pierwszy powód, to brak tradycji społecznej udawania się po radę do specjalisty, a co za tym idzie, **słabe naciski młodzieży i rodziców na dostęp do informacji i poradnictwa zawodowego na terenie szkół**. Badania pokazują, że na pierwszym miejscu jako doradcy wymieniani są przez młodzież rodzice (matka, oboje rodzice, ojciec) – 70% wyborów (Nowa Edukacja Zawodowa, 2001). Na szczęście sytuacja zaczyna się zmieniać, ponieważ rośnie świadomość społeczna dotycząca wagi problemu planowania drogi edukacyjnej i zawodowej oraz rośnie liczba osób korzystających z usług doradców zawodowych.

Drugim powodem może być brak wiedzy i umiejętności z zakresu informacji, orientacji i poradnictwa zawodowego w środowisku nauczycieli. Ten powód wydaje się decydujący. Dyrektorzy szkół i nauczyciele, którzy uczestniczą w szkoleniach dotyczących organizacji wewnątrzszkolnych systemów doradztwa, w spontanicznych wypowiedziach lub w kartach ewaluacyjnych oświadczają, że po szkoleniu mają nareszcie pogląd na to, co, jak i przez kogo powinno być realizowane w tym zakresie na terenie szkoły czy placówki. Ponadto podkreślają, że po zajęciach nie mają oporów przed podejmowaniem tematyki orientacji zawodowej, wiedzą, co mogą zrobić sami i do kogo zwrócić się o pomoc.

Wynikają z tego następujące wnioski:

Po pierwsze – konieczne jest przygotowywanie nauczycieli do realizacji rozporządzenia (szkolenia podstawowe oraz okresowe szkolenia prezentujące nowości w tej dziedzinie). Do programu szkolenia nauczycieli warto wprowadzić moduł dotyczący informacji, orientacji i poradnictwa zawodowego, przede wszystkim w celu zmniejszenia ich niepewności związanej z pytaniami stawianymi przez młodzież.

Po drugie – dyrektorzy szkół powinni docenić korzyści wynikające z zatrudnienia szkolnego doradcy zawodowego, który jest animatorem i koordynatorem a także realizatorem działań WSD. Należy jednak pamiętać, że tylko dobrze zaplanowana i realizowana działalność wszystkich pracowników szkoły lub placówki stanowi **wewnątrzszkolny system doradztwa**.

Ogromny wpływ na rozwój szkolnego poradnictwa i tworzenie zbiorów informacji miał projekt OHP dotyczący tworzenia Szkolnych Ośrodków Kariery. Założenia Projektu i zasady przyznawania fundu-

szy sprawiły, że szkoły zaczęły się ubiegać o to, o co przedtem nie dbały. Zaczęto zatrudniać szkolnych doradców zawodowych, tym bardziej, że przybywa na rynku pracy osób posiadających odpowiednie kwalifikacje (studia podyplomowe). Konieczna jest kontynuacja tych działań, w celu zapewnienia ciągłości funkcjonowania Szkolnych Ośrodków Kariery, a także objęcia opieką tych szkół, które SzOK-i zorganizowały i prowadzą, a nie otrzymały dofinansowania.

Sławomir MĘCINA

Edukacja w Ochotniczych Hufcach Pracy wobec wyzwań rynku pracy

Wprowadzenie

Ogromne znaczenie, jakie w życiu jednostki przypisywane jest edukacji znalazło swoje odzwierciedlenie zarówno w ustawodawstwie międzynarodowym dotyczącym praw człowieka jak również w ustawodawstwie poszczególnych krajów¹. Cechą charakterystyczną tych uregulowań jest tworzenie sytuacji powszechności i równości w dostępie obywateli do kształcenia. Wykształcenie bowiem jest wartością, której bez względu na okoliczności polityczne, zawirowania społeczne, czy też koleje losu nie można odebrać ani utracić. Ponadto stanowi pewną drogę awansu społecznego. Szczególną rolę w tym zakresie pełni kształcenie zawodowe.

Zmiany zachodzące we współczesnym społeczeństwie, transformacja systemu gospodarczego i potrzeby lokalnego rynku pracy wymagają dostosowania kształcenia zawodowego do panujących realiów.

Obecnie przed ogromnym wyzwaniem staje szkoła, która musi umiejętnie połączyć naukę teoretyczną z praktyczną. Młody człowiek musi sobie zdawać sprawę z tego, jak ważne jest wykształcenie i doświadczenie. Pracodawca bowiem oczekuje nie tylko doskonałych umiejętności zawodowych, ale osób kreatywnych, przedsiębiorczych, umiejących szybko wdrażać się do nowych, stawianych przed pracownikiem zadań oraz umiejętności pracy w zespole. Większość młodych

¹ Por. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (1948), Pakty Praw Człowieka (1966), Europejska Karta Społeczna (1961), Konstytucja RP (1997).

ludzi ma szansę cechy te wypracować dopiero w trakcie pracy, a powinni je zdobywać już na etapie edukacji szkolnej.

Pomimo wielu pozytywnych zmian zachodzących w polskim systemie edukacyjnym, zwłaszcza na poziomie kształcenia wyższego (zróżnicowanie oferty edukacyjnej, rozwój szkół niepublicznych, wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży), nie zostały wyeliminowane bariery i nierówności zwłaszcza na niższych szczeblach oświaty. Należy pamiętać, że to właśnie te ograniczenia i niewydolności systemu powodują stygmatyzację na kolejnych poziomach kształcenia. Dotyczy to głównie grup młodzieży niepełnosprawnej, pochodzącej z rodzin wiejskich, bezrobotnych i ubogich, wielodzietnych i o niskich dochodach, których rodzice posiadają niski poziom wykształcenia. Z tych grup rekrutują się beneficjenci oferty OHP².

Z danych GUS (2004) wynika, iż grupa młodzieży w wieku 15-24 lata liczy w Polsce prawie 6,4 mln osób. W tej grupie wiekowej odnotowano 730 tys. bezrobotnych. W 2003 roku NIK dokonał kontroli realizacji obowiązku szkolnego. W skontrolowanych szkołach odsetek uczniów nie spełniających obowiązku szkolnego wynosił średnio 1,3%. Gdyby wskaźnik ten odnieść do całej populacji dzieci i młodzieży, faktycznie liczba nie spełniających tego obowiązku wynosi około 63 tys. Z danych statystycznych Komendy Głównej Policji wynika, że w kręgu zainteresowania policyjnego każdego roku pozostaje ponad 100 000 nieletnich zagrożonych demoralizacją, z czego prawie 50 000 popełniło czyny karalne³.

Dla osób, których dotyczą powyższe problemy Ochotnicze Hufce Pracy starają się stworzyć jak najlepsze warunki do odbywania przygotowania zawodowego i poruszania się po bardzo trudnym współczesnym rynku pracy obejmując ich jednocześnie opieką i wychowaniem. W tym miejscu należy postawić pytanie: W jak sposób, w odniesieniu do jakich grup beneficjentów oraz na ile skutecznie OHP zadania te realizują?

Kształcenie w Ochotniczych Hufcach Pracy

Odpowiadając na powyżej sformułowane pytanie należy stwierdzić, że Ochotnicze Hufce Pracy umożliwiają młodzieży uzupełnienie wy-

² Ochotnicze Hufce Pracy funkcjonują na mocy ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (DzU Nr 95, poz. 425 z późniejszymi zmianami) oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku (DzU Nr 99, poz. 1001).

³ Por.: Rocznik Statystyczny GUS 2004; *Informacja o wynikach kontroli realizacji obowiązku szkolnego*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2003; *Raport o stanie zagrożenia demoralizacją i przestępczością nieletnich*, Komenda Główna Policji, Warszawa 2005.

kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, ogólnego i zawodowego oraz zdobycie kwalifikacji zawodowych niezbędnych na rynku pracy. Odbywa się to poprzez kierowanie uczestników do szkół i instytucji szkoleniowych, pracodawców lub zatrudnianie ich w jednostkach organizacyjnych OHP w celu odbycia przygotowania zawodowego.

Analiza rekrutacji wskazuje, że OHP co roku w swoich jednostkach obejmują bezpośrednią opieką, wychowaniem i kształceniem ponad 32 tysiące młodych ludzi, wśród których przewagę – 71,5 % stanowią chłopcy. Większość młodzieży – blisko 60% pochodzi z miasta, reszta – wywodzi się ze środowiska wiejskiego. 49,2% ogółu zrekrutowanych nie posiada ukończonego gimnazjum.

Według charakterystyki tegorocznego naboru:

- 13,0 % to młodzież, która miała konflikt z prawem przed wstąpieniem do OHP;
- 26,4% stanowi młodzież pochodząca z rodzin niepełnych i z domów dziecka;
- 41,3% stanowi młodzież z rodzin wielodzietnych;
- 57,8% młodzieży pochodzi z rodzin o bardzo złej sytuacji materialnej;
- 15,9% stanowi młodzież pochodząca z rodzin patologicznych;
- 49,6% młodzieży pochodzi z rodzin dotkniętych bezrobociem.

Młodzież ta jest kierowana do placówek OHP przez kuratorów, poradnie pedagogiczno – psychologiczne, ośrodki pomocy społecznej, pogotowia opiekuńcze, sądy dla nieletnich, policję i domy dziecka.

W trakcie edukacji młodzieży w naszych placówkach ogromny nacisk położony jest na kształtowanie samodzielności, zdolności samouczenia się, rozwijania motywacji, mobilności i przedsiębiorczości. Zadania w zakresie edukacji realizują warsztaty szkoleniowo – produkcyjne OHP organizując kształcenie w formach pozaszkolnych, przygotowujących do uzyskania kwalifikacji zawodowych, zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe. Położenie akcentu na kształcenie praktyczne, unowocześnienie i rozwój warsztatów szkoleniowo – produkcyjnych sprawia, że pracodawcy, którzy poszukują dobrze i fachowo przygotowanych pracowników – chętnie zatrudniają absolwentów OHP.

Praktyczna nauka zawodu, niezależnie od tego, czy jest realizowana całkowicie czy częściowo w szkole, czy u pracodawców, ma za zadanie nabycie przez uczniów wszystkich umiejętności praktycznych właściwych dla zawodu. Uczestnicy OHP zdobywają kwalifikacje zawodowe w ramach nauki zawodu na zasadach młodocianych pracowników zatrudnionych przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. W bieżącym roku w szeregach OHP

29 032 uczestników to młodociani pracownicy, co stanowi 92,4% młodzieży zgrupowanej w naszych placówkach. Dzięki temu, że są zatrudniani na podstawie umów o pracę, mają zagwarantowane wszystkie świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych, okres przygotowania zawodowego zaliczany jest do stażu pracy, a przede wszystkim zdobywają doświadczenie zawodowe.

Najistotniejszym elementem w realizacji tak programowanego procesu przygotowania zawodowego jest znalezienie odpowiednich pracodawców spełniających kryteria gwarantujące młodzieży kształcenie na wysokim poziomie, jak również właściwe warunki pracy. W tym zakresie OHP posiadają długoletnią tradycję współpracy z pracodawcami. Dla realizacji tych celów OHP zawarły porozumienia m.in. ze Związkiem Rzemiosła Polskiego oraz Państwową Inspekcją Pracy. Narzędziem pomocnym w tym zakresie jest refundacja. Na mocy ustawy, od 1 września 2004 r. OHP zawierają nowe umowy z pracodawcami o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń. Refundacja w OHP nie jest traktowana wyłącznie jako administracyjny rozdział środków Funduszu Pracy. Poprzez powiązanie kierunków kształcenia z potrzebami pracodawców jest realizowana jako istotny element kształtowania lokalnej strategii edukacji zawodowej i polityki rynku pracy w odniesieniu do młodzieży. 1 lipca 2005 r. OHP przejęły od Powiatowych Urzędów Pracy wszystkie wcześniej zawarte umowy i są obecnie jedyną instytucją w kraju realizującą to zadanie. Należy podkreślić, że z realizacją tego zadania wiąże się podpisanie umów i wypłacanie – wg ścisłych procedur – określonych kwot pieniężnych dla ponad 30 000 pracodawców w Polsce.

Refundacja staje się efektywnym i skutecznym narzędziem polityki rynku pracy, w którym Ochotnicze Hufce Pracy odgrywają znaczącą rolę, przyczyniając się do rozwiązywania problemów edukacyjnych i zatrudnieniowych młodzieży. Głównym celem działalności edukacyjnej OHP jest stworzenie drugiej szansy młodzieży w wieku 15 – 24 lata, która z różnych względów znalazła się na marginesie lub poza systemem szkolnym i stanęła wobec groźby wykluczenia społecznego. Tym samym pełnią istotną funkcję w ramach powszechnego systemu oświaty. Istotą tych działań jest nadrobienie braków edukacyjnych naszej młodzieży w stosunku do rówieśników, co sprzyja ich usamodzielnieniu, wejściu w dorosłość i funkcjonowanie na rynku pracy. Wymusza to konieczność poszukiwania możliwości indywidualizowania aktywności edukacyjnej uczestników w zakresie: celów, treści, metod, organizacji procesu kształcenia i jego form. Indywidualizacja powinna uwzględniać możliwości młodzieży, sprzy-

jać jej w realizacji potrzeb, dążeń, zainteresowań, służyć wielostronnemu rozwojowi osobowości. W tym zakresie Ochotnicze Hufce Pracy starają się w jak największym stopniu dotrzeć z ofertą pomocy do młodzieży rekrutującej się z rodzin dysfunkcyjnych, wiejskich, dotkniętych bezrobociem i ubóstwem, wielodzietnych. Z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną rodziny te potrzebują wsparcia pozwalającego na właściwe funkcjonowanie w społeczeństwie.

Kształcenie uczestników OHP realizowane jest z uwzględnieniem zasady jedności procesu dydaktycznego i wychowawczego oraz respektowania indywidualnych potrzeb i możliwości psychofizycznych uczestników. Szczególną uwagę przywiązuje się do zapewnienia pomocy dydaktycznej młodzieży mającej trudności z nauką, organizowane są różnego rodzaju zajęcia wyrównawcze i grupy samopomocy rówieśniczej. Dotyczy to młodzieży, która nie ma odpowiednich warunków do nauki poza placówkami szkolnymi.

Ochotnicze Hufce Pracy co roku swoimi działaniami obejmują w jednostkach organizacyjnych grupę ponad 32 tys. młodzieży. Szczególny nacisk jest położony na kształcenie zawodowe i tą formą obejmujemy ponad 90% uczestników OHP.

Dobór do poszczególnych form, kierunków i poziomu kształcenia odbywa się przy zastosowaniu następujących kryteriów:

- wieku, wykształcenia, cech psychofizycznych i zainteresowań uczestników;
- dostępności oferty kształcenia i szkolenia;
- szans na uzyskanie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia.

W celu pomocy młodzieży w wyborze kierunku kształcenia zawodowego i pracy utworzono w OHP system informacji i pośrednictwa zawodowego – Mobilne Centra Informacji Zawodowej. Zatrudnieni w nich doradcy zawodowi udzielają młodym ludziom wszechstronnych porad w tym zakresie. Największym zainteresowaniem wśród młodzieży odbywającej przygotowanie zawodowe w OHP cieszą się takie zawody, jak: kucharz małej gastronomii, stolarz, murarz, mechanik pojazdów samochodowych, sprzedawca. Na przestrzeni kilku ostatnich lat popularność tych zawodów nie maleje i zrzyszają one największą liczbę uczestników zdobywających zawód. Blisko 45% naszych uczestników kształci się w zasadniczych szkołach zawodowych.

Efektywność kształcenia zawodowego w skali kraju kształtuje się średnio na poziomie 89,8%. O jakości i skuteczności procesu przygotowania zawodowego naszych uczestników świadczą bardzo dobre wyniki absolwentów, którzy zdawali w ubiegłym i bieżącym roku zewnętrzne egzaminy na tytuły kwalifikacyjne. Wyniki pozytywne w 2005 r. uzyskało 96% młodzieży.

W kontekście przedstawionego modelu kształcenia młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy jako priorytety edukacyjne należy wskazać:

- dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb nowoczesnej gospodarki – każdy absolwent uzyskuje zatrudnienie zgodnie z kierunkiem nauki;
- podniesienie poziomu i efektywności kształcenia praktycznego, a więc doskonalenie zawodowe instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz unowocześnianie wyposażenia warsztatów szkoleniowo – produkcyjnych do wymogów programowych;
- położenie akcentu w dydaktyce na przygotowanie młodzieży do przedsiębiorczości, mobilności, zaradności życiowej, innowacyjności oraz na posługiwanie się w praktyce wiedzą informatyczną i przynajmniej jednym językiem obcym w mowie i w piśmie;
- doksztalcenie i doskonalenie zawodowe kadry pod kątem priorytetów unijnych;
- rozwój informacji i poradnictwa edukacyjnego oraz innych usług doradczych dla młodzieży;
- pomoc młodzieży szkolonej i mającej trudności w nauce – zwiększenie roli wychowawców OHP;
- zacieśnianie więzi OHP z organami samorządowymi, pracodawcami i ich związkami i środowiskami naukowymi w celu tworzenia wspólnej polityki w zakresie programowania, organizowania i finansowania edukacji młodzieży.

Działania te mają we właściwy sposób przygotować młodzież do podejmowania aktywności w dorosłym życiu w ramach kształcenia ustawicznego.

Kształcenie ustawiczne w Ochotniczych Hufcach Pracy

Tworzący się w Polsce nowy system edukacji dorosłych obejmującej szkoły i kształcenie pozaszkolne (nieformalnie) wychodzi naprzeciw zaleceniom rekomendowanym przez Wspólnotę Europejską⁴.

Kraje Unii Europejskiej, biorąc pod uwagę rozwój gospodarczy i społeczny a także realizację przyjętych dotychczas zaleceń, nawiązały ścisłą współpracę w sprawach edukacji, mając na celu utworzenie Europejskiego Obszaru Kształcenia Ustawicznego oraz Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. W przyjętej przez Unię w 2000 roku Strategii Lizbońskiej, zakładającej powstanie konkurencyjnej oraz dy-

⁴ Komisja Europejska w „Białej Księdze” określiła wymagania nowoczesnej gospodarki i społeczeństwa wobec edukacji.

namicznej, opartej na wiedzy gospodarki, poważną rolę przypisano kształceniu i szkoleniu dorosłych. Unia Europejska zamierza wspierać działania mające na celu dostosowanie pracowników do zmian w gospodarce, poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz lepszą koordynację współpracy systemów edukacji, a także wymianę informacji pomiędzy państwami członkowskimi⁵.

Odpowiadając na zalecenia Unii Europejskiej, w Polsce powstały dokumenty dotyczące strategii rozwoju kształcenia ustawicznego. Stwierdzono w nich, że warunkiem zbudowania społeczeństwa opartego na wiedzy jest przyjęcie koncepcji uczenia się przez całe życie, obejmującej wszystkie formy kształcenia w systemie formalnym i nieformalnym.

Ustawa o systemie oświaty określa kształcenie ustawiczne „jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”. W świetle tej definicji ważnego znaczenia nabiera następujące stwierdzenie w wyżej wymienionym dokumencie „Kształcenie ustawiczne jest podstawowym czynnikiem warunkującym rozwój społeczno-gospodarczy, szczególnie w realiach gospodarki globalnej. Dlatego też głównym celem „strategii” jest wyznaczenie kierunków rozwoju kształcenia ustawicznego w kontekście idei uczenia się przez całe życie i budowania społeczeństwa opartego na wiedzy”.

Analizując program działania Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie kształcenia powierzonej młodzieży oraz porównując go z wyzwaniami Unii Europejskiej dostrzec można, że zapisy zawarte w tym programie są w dużej mierze zbieżne z postulatami zawartymi w dokumentach unijnych.

Kształcenie ustawiczne rozumiane i realizowane jest w OHP jako idea całościowego uczenia się młodzieży i dorosłych oraz jako forma obejmująca młodzież po ukończeniu określonego typu szkoły. Proces dydaktyczno – wychowawczy w OHP ocenia się m.in. skalą przygotowania młodzieży do ustawicznego uczenia się, pojmowanego jako konieczność ciągłego poszerzenia i pogłębiania wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych w okresie całego życia człowieka.

Placówki edukacyjne OHP realizują program, na który składają się następujące założenia:

- przebudowa świadomości społecznej w kierunku zrozumienia konieczności uczenia się przez całe życie – uczyć się, aby być;

⁵ Rozwijając te cele Rada Europejska ustaliła w Barcelonie (2002), by do roku 2010 systemy kształcenia i szkolenia państw członkowskich UE stały się wzorcem jakości dla świata.

- przygotowanie młodzieży do ustawicznej edukacji poprzez rozbudzanie zainteresowań i korzystanie ze wszystkich źródeł informacji, wiedzy ogólnej i zawodowej;
- ochrona młodzieży przed stresami wynikającymi z konieczności ciągłych zmian zawodów, specjalności i pracy (zmiana a nie stagnacja jest stanem naturalnym);
- ukazywanie związku pomiędzy awansami w pracy a wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami;
- zapobieganie utracie pracy i bezrobociu młodzieży m.in. przez uczenie prezentowania swoich mocnych stron w zawodzie, tzw. samoreklame;
- uczenie młodzieży dokonywania bilansu wiedzy i kwalifikacji oraz określanie na jego podstawie programu samokształcenia się;
- przekazywanie młodzieży wiadomości kluczowych będących kanwą ustalania metodyki i form ustawicznego uczenia się;
- wyrabianie zrozumienia dla europejskich standardów jakości wiedzy i kwalifikacji jako warunku koniecznego do osiągnięcia dobrych wyników w kształceniu ustawicznym i pracy zawodowej;
- rozwój poradnictwa i informacji zawodowej dla młodzieży i dorosłych;
- przygotowanie zaplecza programowo-metodycznego dla potrzeb edukacji pozaszkolnej.

Realizacja zadań wynikających z programu edukacji OHP wymaga wysoko wykwalifikowanej kadry. Dlatego w Ochotniczych Hufcach Pracy przywiązuje się dużą wagę do jej doskonalenia zawodowego. Celem kształcenia i szkolenia kadry OHP jest pogłębianie wiedzy ogólnej oraz zwiększanie kompetencji zawodowych.

Kadra pedagogiczna kształcąca w szkołach uczestników OHP poszerza swoją wiedzę i kompetencje w ramach systemu kształcenia ustawicznego nauczycieli. Pozostała kadra – komendanci, dyrektorzy, kierownicy, pedagodzy, wychowawcy i instruktorzy praktycznej nauki zawodu są objęci systemem doskonalenia w ramach systemu szkoleń w OHP.

Perspektywy kształcenia zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy a potrzeby gospodarki

Przed Ochotniczymi Hufcami Pracy stoi szereg nowych wyzwań związanych z transformacją systemu gospodarczego i społecznego. Często mają one charakter lokalny i wynikają ze zmian zachodzących w danym regionie.

Punktem wyjścia dyskusji o perspektywach kształcenia są następujące założenia:

- Zakłada się jedność celów w kształceniu i wychowaniu uczestników OHP.
- Główny cel działalności związanej z kształceniem powinien wiązać się z podnoszeniem poziomu przygotowania zawodowego w strukturach OHP.
- Cele kształcenia realizowanego w OHP powinny umożliwiać: tworzenie warunków pełnego rozwoju osobowości uczestników, przygotowanie do pracy zawodowej poprzez wyposażenie uczestników w wiedzę i umiejętności, przygotowanie i wdrażanie do samokształcenia i samorozwoju, przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym.
- Różnorodne przejawy społecznego upośledzenia trafiającej do OHP młodzieży oraz bardzo krótki czas, jaki jej pozostaje na nadrobienie braków przed usamodzielnieniem i wejściem w dorosłość wymusza konieczność poszukiwania możliwości indywidualizowania aktywności edukacyjnej uczestników w zakresie: celów, treści, metod, organizacji procesu kształcenia i jego form.
- Indywidualizacja ma być wypadkową uznanych celów społecznych oraz realizacji celów własnych młodzieży, powinna uwzględniać jej możliwości, sprzyjać realizacji potrzeb, dążeń, zainteresowań, służyć wielostronnemu rozwojowi osobowości.
- Z uwagi na fakt, iż ograniczeniami w dostępie do dóbr kultury i wykształcenia a zarazem najbardziej zagrożone marginalizacją i wykluczeniem społecznym są dzieci i młodzież pochodząca z rodzin wiejskich, bezrobotnych i ubogich, wielodzietnych i o niskich dochodach, których rodzice posiadają niski poziom wykształcenia, oraz młodzież niepełnosprawna – to w szczególności do tych grup będzie kierowana oferta OHP.

Należy przyjąć, iż możliwość zdobycia wykształcenia i zawodu, to obowiązek, który powinien zapewniać w przeważającej mierze system oświaty (przy czym trzeba pamiętać, iż system oświaty to nie tylko placówki publiczne). OHP powinny ingerować w momencie, kiedy okazuje się, iż z uwagi na indywidualne uwarunkowania uczestnika koniecznym jest poszukiwanie odmiennych rozwiązań (np. szkolenie kursowe).

Rosnące aspiracje edukacyjne społeczeństwa, uwarunkowania rynku pracy, a także kierunki zmian systemu edukacji są wskazaniem na konieczność weryfikacji obecnego wzorca zawodowego młodocianego pracownika i poszukiwania odpowiedzi na pytanie o modelową sylwetkę uczestnika kończącego przygotowanie zawodowe w ramach OHP.

Z uwagi na rosnącą konkurencyjność kadr w obrębie rynku pracy (wchodzące roczniki wyżu demograficznego) bezwzględnie konieczne jest wyposażenie naszych podopiecznych w szereg dodatkowych umiejętności, jak np. zdobycie prawa jazdy, obsługa komputera, nauka języka obcego, ukierunkowanych pod względem potrzeb zawodowych. Powinniśmy w jak najszerszym zakresie tworzyć możliwości zdobycia dodatkowych umiejętności promujących naszych uczestników na rynku pracy.

Jednocześnie Ochotnicze Hufce Pracy nie powinny odchodzić od tego, co stanowiło dotychczas ich atut – realizacja procesu przygotowania zawodowego opartego na eksponowaniu jego strony praktycznej, prowadzonej zarówno w oparciu o pracodawców jak i własne warsztaty szkoleniowe. Jednym z kierunków promowanych w działalności OHP powinien być rozwój przygotowania zawodowego realizowanego w warsztatach Centrów Kształcenia i Wychowania (CKiW), Ośrodkach Szkolenia i Wychowania (OSiW) i Środowiskowych Hufcach Pracy (ŚHP).

Warsztaty są integralną i nieodłączną częścią jednostek organizacyjnych OHP. Trzeba podkreślić, że dobrze działający warsztat to dobre podstawy zaistnienia uczestników na rynku pracy w danym zawodzie. Kierunkiem, który w przyszłości będzie zastępował dotychczasowy system przygotowania zawodowego – co wynika ze *Strategii działania OHP* w tym zakresie – powinno być w najbliższych latach wdrażanie tzw. systemu modułowego kształcenia.

Wprowadzenie tego systemu wymusi na tych jednostkach organizacyjnych OHP, które posiadają warsztaty szkoleniowo – produkcyjne dążenie do podwyższania ich jakości, gdyż rozwój kształcenia uzależniony jest przede wszystkim od jakości posiadanej bazy, w szczególności warsztatowej, a ta z kolei będzie podstawą wdrażania kształcenia modułowego.

Działalność Ochotniczych Hufców Pracy adresowana jest również do młodzieży niepełnosprawnej. Dla tej grupy konieczne jest tworzenie na bazie naszych jednostek integracyjnych ośrodków kształcenia, w których realizowane będzie systemowe wspieranie rozwoju osób niepełnosprawnych w ich. Aby było to możliwe należy dostosować placówki OHP do zintegrowanego kształcenia i szkolenia osób niepełnosprawnych.

Wymagać to będzie:

- likwidacji barier architektonicznych w celu tworzenia możliwości kształcenia w formach otwartych,
- tworzenia warunków dla realizacji obowiązku szkolnego,
- przystosowania stanowisk warsztatowych do możliwości osób niepełnosprawnych,
- opracowania programów szkoleniowych przystosowanych do in-

dywidualnych potrzeb i szczególnych problemów osób niepełnosprawnych,

- organizacji dowozu dzieci i młodzieży z domu do jednostek szkoleniowych OHP.

Generalnie należy stwierdzić, iż o realizacji kształcenia w OHP i jego formach zdecydować powinny warunki regionalne, lokalne i strategie obrane w tym zakresie przez samorządy. OHP powinny potrafić aktywnie się w nie wpisać i pomagać w realizacji, akcentując jednocześnie, iż o edukacji nie powinny wyłącznie decydować reguły gry rynkowej. Szkolnictwo ma do spełnienia znacznie szersze i bogatsze w treści zadania w rozwoju społecznym i kulturalnym narodu i nie może opierać się wyłącznie na impulsach przekazywanych na rynek pracy przez doraźne interesy i potrzeby pracodawców.

Szeroko pojęta edukacja, w tym kształcenie zawodowe, rozwija się bardzo dynamicznie, musi odpowiadać różnorodnym zapotrzebowaniom i umożliwiać różnicowanie ścieżek kariery. Edukacja staje się procesem kształtowania społeczeństwa opartego na wiedzy, które w całości jest za nią odpowiedzialne i dzięki niej się zmienia. Działania OHP przyczyniać się będą do ograniczania zjawiska marginalizacji i wykluczenia społecznego, a ich efektywność była, jest i będzie mierzona kondycją naszej młodzieży na rynku pracy i jej dalszym rozwojem zawodowym.

Urszula KOWALSKA

Poradnictwo zawodowe w Ochotniczych Hufcach Pracy

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła zapis, iż Ochotnicze Hufce Pracy są „państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia”. Tym samym krąg adresatów działań ustawowych OHP został znacznie poszerzony, a OHP na mocy ustawy przyjmują wiodącą rolę w zakresie działalności na rzecz młodzieży.

Głównymi adresatami działań Ochotniczych Hufców Pracy jest młodzież:

- zagrożona wykluczeniem społecznym, w szczególności młodzież w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, jest to z reguły młodzież zaniedbana wychowawczo, wywodząca się ze środowisk niedostosowanych społecznie lub wręcz patologicznych,
- bezrobotna w wieku od 18 do 25 lat, o zróżnicowanym poziomie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, wymagająca wsparcia w procesie wejścia na rynek pracy.

Ustawowy zakres zadań Ochotniczych Hufców Pracy został dostosowany do potrzeb wyżej wymienionych grup młodzieży. I tak w nowych regulacjach ustawowych określono, iż OHP realizuje dwa bloki zadań:

1. zadania w zakresie kształcenia i wychowania, które są realizowane głównie wobec młodzieży w wieku powyżej 15 lat, zagrożonej wykluczeniem społecznym,

2. zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu, które są adresowane do wszystkich grup młodzieży pozostającej w zasięgu oddziaływań OHP, w wieku od 15-25 roku życia.

Obszar dotyczący problematyki rynku pracy, w kontekście nowej ustawy, uznać należy za priorytetowy.

Zadania z zakresu rynku pracy, w tym poradnictwa zawodowego – realizuje w OHP 49 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży, w ramach których działają Młodzieżowe Biura Pracy oraz ich filie, Kluby Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej i nowo powstałe Młodzieżowe Centra Kariery (rys. 1.).

Centra Edukacji i Pracy Młodzieży wykonują m.in. zadania w zakresie:

- 1) badania i diagnozowania lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy,
- 2) koordynacji działalności i prowadzenia pośrednictwa pracy w formie Młodzieżowych Biur Pracy,
- 3) organizacji szkoleń zawodowych,
- 4) prowadzenia poradnictwa i informacji zawodowej w formie stacjonarnej oraz poprzez sieć Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej.

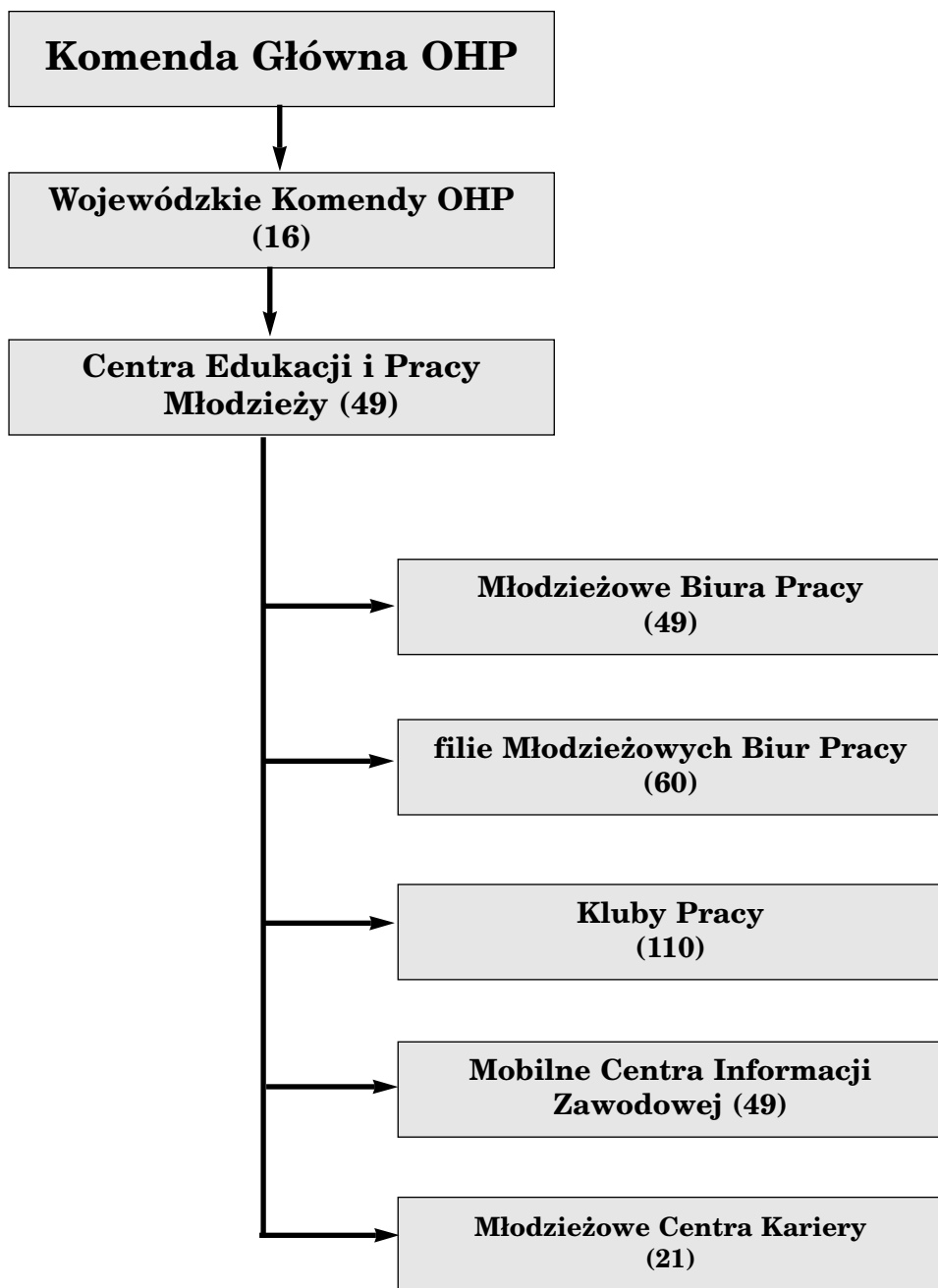
Ogólnopolski system informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy

Rozwój działalności OHP nie ominął również poradnictwa zawodowego, przynosząc wiele nowych inicjatyw. Podstawą do wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu systemu poradnictwa zawodowego w OHP stały się zmiany regulacji prawnych dotyczących poradnictwa oraz koncepcji udzielania pomocy doradczej dla młodzieży, co miało wpływ na pracę Ochotniczych Hufców Pracy jako placówki ogólnopolskiej realizującej zadania z tego zakresu. Zmodyfikowanym i rozszerzonym zadaniom towarzyszył ilościowy i jakościowy rozwój kadry oraz rozbudowanie struktury organizacyjnej tak, aby obejmowała ona całość problematyki poradnictwa zawodowego.

Podstawowe filary działań merytorycznych w ogólnopolskim systemie informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego OHP stanowią:

- Kluby Pracy,
- Mobilne Centra Informacji Zawodowej,
- Młodzieżowe Centra Kariery,
- Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej OHP,

Rys. 1. Jednostki i formy organizacyjne OHP odpowiadające za realizację zadań z zakresu rynku pracy (stan na 1 października 2005 r.)



Źródło: Opracowanie własne.

- konkursy na tworzenie Szkolnych Ośrodków Karier,
- tworzenie mechanizmów współpracy OHP i SZOK – *Platforma Programowa OHP dla Szkoły*.

Pakiet tak zaproponowanych działań jest bardzo istotny dla tworzenia ogólnopolskiego systemu poradnictwa zawodowego. Zarówno funkcjonowanie Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, zbudowanie pierwszych 21 Młodzieżowych Centrów Kariery, utworzenie kolejnych Szkolnych Ośrodków Kariery oraz stworzenie płaszczyzny współpracy na linii Szkolne Ośrodki Kariery a OHP mają tworzyć znaczną część poradnictwa i wypełniać lukę, jaka istnieje w nim odnośnie młodzieży w wieku 15–25 lat. Stworzenie nowych możliwości pomocy młodym ludziom, zarówno uczącym się jak i wchodzącym na rynek pracy, wykorzystanie sprawdzonych już narzędzi i metod aktywizacji młodzieży, wykorzystywanie nowoczesnych technologii informacyjnych w poradnictwie, niewątpliwie zwiększają szansę młodzieży na rynku pracy.

Kluby Pracy Ochotniczych Hufców Pracy

Kluby Pracy (KP) prowadzą zajęcia dla osób bezrobotnych, uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz dla uczestników OHP. W pracy z młodzieżą liderzy Klubów Pracy wyposażają młodzież w praktyczne umiejętności niezbędne do swobodnego poruszania się po rynku pracy, a przede wszystkim próbują pokazywać, jak radzić sobie z problemami frustracji, zniechęcenia, odbudowania poczucia wartości, a więc czynnikami, które w głównej mierze stanowią o atrakcyjności kandydata dla potencjalnego pracodawcy.

W ciągu roku liderzy Klubów Pracy organizują ponad 8 tys. warsztatów aktywnego poszukiwania pracy, w których uczestniczy ponad 155 tys. młodzieży uczącej się i bezrobotnej. W gimnazjach tematyka zajęć dotyczy głównie dostarczania informacji z zakresu wyboru dalszej drogi edukacyjnej, zawodowej w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy. W szkołach ponadgimnazjalnych działania KP skupiają się na przygotowaniu młodzieży kończącej naukę do wejścia na rynek pracy w realiach ogromnej konkurencji.

Zajęcia organizowane dla młodzieży przez OHP różnią się formułą, a także indywidualnym sposobem podejścia do odbiorcy, który ma niższą motywację i postawę roszczeniową.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej

Kluby Pracy do momentu utworzenia Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (MCIZ) pozostawały jedną z najbardziej skutecznych

form aktywizacji osób bezrobotnych oraz młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Ale zadaniem priorytetowym w ramach ogólnopolskiego systemu informacji i poradnictwa zawodowego była realizacja projektu Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej oraz powołanie Centralnego Ośrodka Metodycznego Informacji Zawodowej, co stanowiło znaczące, a nawet przełomowe wzmocnienie roli poradnictwa zawodowego w OHP.

System Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (MCIZ) powstał w 2004 roku na zlecenie Ministerstwa Gospodarki i Pracy jako jedna z nowych inicjatyw II edycji Rządowego Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów *Pierwsza Praca*. Powstanie nowoczesnego systemu centrów informacji zawodowej oferującego szerokie spektrum usług z zakresu poradnictwa zawodowego jest ważnym krokiem w kierunku integracji naszego kraju z Unią Europejską i jest zgodne z najnowszymi trendami w tej dziedzinie.

Dla wszystkich zainteresowanych MCIZ:

- oferują nowoczesną, multimedialną informację: o zawodach, szkołach zawodowych, jednostkach szkolących, kursach,
- świadczą usługi dla młodzieży uczącej się oraz absolwentów, w zależności od różnego rodzaju sytuacji i trudności, w jakich się znajdują,
- udzielają porad zarówno w formie stacjonarnej, jak i mobilnej z dojazdem do wszystkich zainteresowanych placówek.

Utworzonych 49 MCIZ, nowoczesnie wyposażonych w zasoby informacyjne i narzędzia pracy, dostępnych dla różnych grup klientów, cieszy się dużym zainteresowaniem, zwłaszcza młodzieży uczącej się. Młodzi ludzie mają ułatwiony dostęp do informacji zawodowych, multimedialnych programów komputerowych, informacji z rynku pracy, specjalnych zeszytów ćwiczeń, treningów, szkoleń, kursów umiejętności, narzędzi i metod planowania kariery, informacji o możliwych ścieżkach kształcenia.

Jednym z głównych celów utworzenia systemu Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej było wyrównywanie szans rozwojowych młodzieży mieszkającej na wsi, przeciwdziałanie bezrobociu, marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży według standardów rozwiązywania tych problemów przyjętych w Unii Europejskiej. Mobilne Centra Informacji Zawodowej stanowią nową ofertę usług adresowanych szczególnie dla młodzieży powyżej 15 roku życia z terenów, gdzie utrudniony jest dostęp do wszechstronnej informacji o rynku edukacyjnym i pracy, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży zamieszkującej na terenach wiejskich. MCIZ współpracują z regionalnymi i lokalnymi instytucjami związanymi z rynkiem pracy.

Zgodnie z *Koncepcją utworzenia sieci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej w ramach Ochotniczych Hufców Pracy* zrealizowane były takie działania jak.:

- adaptacja, przystosowanie pomieszczeń, remonty,
- doposażenie pomieszczeń w urządzenia biurowe,
- zakup nowoczesnego sprzętu multimedialnego – komputery, laptopy, rzutniki pisma, projektory multimedialne, tablice interaktywne, telewizory, wideo, DVD, kamery itp.,
- zabezpieczenie mobilności MCIZ – zakup samochodów,
- przygotowanie podstawowego pakietu informacji zawodowej,
- wyposażenie w specjalistyczne materiały dydaktyczno – merytoryczne (przewodniki po zawodach, teczki informacji o zawodach, filmy zawodoznawcze i instruktażowe itp.),
- opracowanie narzędzi i metod do planowania kariery oraz poradnictwa zawodowego,
- opracowanie multimedialnego oprogramowania,
- doskonalenie umiejętności kadry – studia podyplomowe, szkolenia, warsztaty.

Istotna wartość idei tworzenia systemu Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej polega na jego wielkim potencjale rozwojowym i szerokim spektrum możliwych działań. Dlatego też dość szeroko zakreślono główne efekty jego działania mając świadomość, że będzie się do nich dochodzić stopniowo, a ich zakres i treść modyfikować będą realne potrzeby i aktywność jego klientów. Mobilne Centra Informacji Zawodowej to przeważnie dwuosobowe zespoły wyposażone w sprzęt komputerowy, urządzenia techniczne, narzędzia i zasoby informacji zawodowej. MCIZ dojeżdża do różnych miejscowości odpowiednio oznakowanym mikrobusem wraz z zestawem sprzętu i materiałów informacyjnych.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej posiadają tak zaprojektowany zestaw sprzętu i materiałów, aby jego spakowanie, czy potem rozpakowanie wraz z montażem nie stanowiło większych trudności. Całość jest odpowiednio dobrana, aby zapewnić przy tym optymalne możliwości prowadzenia usług poradnictwa zawodowego oraz oddziaływania informacyjnego. Główną rolę pełni tu sprzęt komputerowy wraz z projektorem multimedialnym i tablicą interaktywną. Wykorzystanie notebooków zmniejsza dodatkowo ciężar i objętość przewożonego sprzętu dając dodatkowo dużą sprawność w jego montażu i demontażu. Materiały tradycyjne, takie jak Teczki Informacji o Zawodach, przewodniki, informatory, książki są ograniczone do niezbędnego minimum, aby pokazać młodzieży najpopularniejsze materiały i ich różnorodne formy. Całość uzupełniają ulotki i broszury informacyjne.

Do przewozu zaprojektowanego wyposażenia służy samochód *OPEL Vivaro*, co zdecydowanie ułatwia mobilność całego Centrum. Każde MCIZ posiada także swoją stacjonarną lokalizację – bazę działającą niezależnie od wyjazdów w teren. W zależności od specyficznej sytuacji, określanej przy każdym wyjeździe indywidualnie, zestaw zabieranego sprzętu jest dostosowywany do lokalnych potrzeb i możliwości eksponowania prezentowanej oferty MCIZ. Dodatkowo zakupiona została specjalnie przystosowana do funkcji mobilności zabudowa przestrzenna w postaci stojaków, plansz informacyjnych oraz modułów prezentacji wizualnej, które to organizują w pewnym sensie przestrzeń, dzieląc ją w miejscu ekspozycji na poszczególne sfery usług MCIZ.

Młodzieżowe Centra Kariery

Młodzieżowe Centra Kariery (MCK) stanowią kolejny etap na drodze do utworzenia kompleksowego, ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży. Powstały w oparciu o doświadczenie i bazę programową funkcjonujących Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej.

We wrześniu 2005 roku w OHP uruchomionych zostało pierwszych 21 Młodzieżowych Centrów Kariery, funkcjonujących dla potrzeb młodzieży jako placówki stacjonarne:

- dla uczestników przebywających w jednostkach organizacyjnych OHP i absolwentów OHP,
- jako placówki otwarte dla młodzieży chcącej skorzystać z poradnictwa zawodowego i zasobów informacji zawodowej.

Zakłada się w przyszłości utworzenie 150 takich jednostek.

Młodzieżowe Centra Kariery cechują się m.in.:

- aktualnymi, systemowo aktualizowanymi zasobami informacji edukacyjno-zawodowej,
- nowoczesnym wyposażeniem biurowym i multimedialnym,
- dobrze przygotowaną i stale podnoszącą swoje kwalifikacje kadrą,
- wystandaryzowaną współpracą ze wszystkimi partnerami (pracodawcy, samorządy, urzędy pracy itp.),
- wysoką jakością zintegrowanych profesjonalnych usług: poradnictwa edukacyjno-zawodowego, pośrednictwa pracy, edukacji i szkoleń.

Działania, jakie podejmują doradcy zawodowi w MCK to:

- wprowadzanie Indywidualnych Planów Działania dla młodych ludzi,

- przygotowanie do podjęcia ważnej decyzji, jaką jest zaplanowanie kariery zawodowej i stworzenie swojego własnego indywidualnego planu działania,
- wykształcenie wśród młodzieży umiejętności i postaw niezbędnych do właściwego poruszania się po rynku pracy,
- przygotowywanie młodzieży do wejścia na rynek pracy,
- wyrobienie nawyku samokształcenia i kształcenia ustawicznego,
- kreowanie postaw przedsiębiorczych, przybliżenie młodzieży procesu samozatrudnienia,
- zaoferowanie możliwości nauki przez działanie („miniprzedsiębiorstwa” lub „inkubatory przedsiębiorczości”),
- oferowanie bezpośredniego kontaktu ze środowiskiem przedsiębiorców.

W strukturze MCK planuje się ponadto utworzenie docelowo pracowni diagnostycznych, których zadaniem będzie prowadzenie specjalistycznych badań dla młodzieży w wieku 15 – 25 lat pod kątem badania predyspozycji i preferencji zawodowych.

Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej

Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej (COMIZ) jest placówką o zasięgu ogólnokrajowym, prowadzi działalność o charakterze metodyczno-wdrożeniowym w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, wypracowywania i upowszechniania skutecznych form pomocy doradczej, programów i doskonalenia zawodowego kadry. COMIZ ma na celu przekazywanie doradcom zawodowym informacji zawodowej oraz metod i technik poradnictwa zawodowego i poprzez szkolenia tworzenie warunków do ich właściwego wykorzystywania.

W funkcjonowaniu COMIZ istotne jest:

- gromadzenie, doskonalenie i adaptacja metod i technik poradnictwa zawodowego;
- wdrożenie standardów usług poradnictwa zawodowego w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej OHP;
- tworzenie systemu doksztalcenia i doskonalenia kadry, w tym systemowych szkoleń w formie e-learningu.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej oraz Młodzieżowe Centra Kariery, oprócz pakietu podstawowego, zostały wyposażone w nowe zasoby metodyczne, takie jak:

- 1) 100 teczek informacji o zawodach (30 nowych, 70 zaktualizowanych),
- 2) 40 ulotek o zawodach, 15 ulotek informacyjno – edukacyjnych oraz 8 broszur informacyjno-metodycznych,

- 3) 4 zeszyty informacyjno-doradcze z zakresu planowania kariery,
- 4) zeszyty ćwiczeń, poradniki do samokształcenia dla młodzieży z zakresu planowania kariery,
- 5) 16 nowych filmów zawodoznawczych,
- 6) multimedialne poradniki informacyjne.

Istotny element wspomagający wsparcie w rozwiązywaniu wielu problemów psycho-społecznych młodzieży stanowi opracowany program komputerowy. Jest on odpowiednio zaprojektowany i przystosowany do odbiorcy, jakim jest młodzież w wieku 15–25 lat. Jego charakterystyczne cechy to:

- duży zasób informacji (opisy zawodów, szkół, informacje prawne itd.),
- duże przyspieszenie procesu „poznawania” klienta (autotesty w wersji komputerowej),
- możliwości wielowymiarowego analizowania „świata zawodów”,
- wzbudzenie aktywności, autorefleksji oraz zwiększenie obszarów analizowanych zmiennych u klientów w aspekcie informacji zawodowej.

Oprogramowanie składa się z siedmiu modułów:

- narzędzia i metody samopoznania (testy),
- świat zawodów,
- kształcenie,
- zaplanuj karierę – w formie gry komputerowej,
- moje miejsce na rynku pracy,
- przeciwwskazania zdrowotne,
- dane klienta.

Konstrukcja programu pozwala na płynne przechodzenie pomiędzy modułami, które są połączone wzajemnie, dając klientowi MCIZ pełne i kompletne informacje o zawodach, kierunkach kształcenia czy własnych predyspozycjach.

Opracowany system komputerowy pozwala m.in. na:

- umożliwienie młodzieży dostępu do niezbędnych informacji i wiedzy,
- usprawnienie i wspomaganie działań doradców zawodowych, m.in. przy określaniu ścieżek kształcenia i udzielaniu porad zawodowych,
- lepsze określenie potrzeb młodzieży przez diagnostyczne użycie testów,
- nawiązanie kontaktu z młodym człowiekiem i przekazanie mu w atrakcyjny sposób wiedzy.

Ważnym zadaniem dla OHP jest wdrożenie w jednostkach realizujących poradnictwo zawodowe jednolitego *Standardu jakości usług porad-*

nictwa zawodowego dla młodzieży, którego przestrzeganie zapewni jakość i porównywalność usług świadczonych dla klientów (wewnętrznych i zewnętrznych), ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz osób poszukujących pracy.

Opracowany w Centralnym Ośrodku Metodycznym Informacji Zawodowej we współpracy z ekspertami Instytutu Technologii Eksploatacji z Radomia *Standard jakości usług* adresowany jest do doradców zawodowych Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej OHP oraz młodzieży objętej działaniami OHP w wieku od 15 do 25 roku życia. Projekt „Standard usługi” wpisany został do Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2005 rok (Wytyczna 1. Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Zadanie 1.4. Podwyższenie jakości usług poradnictwa zawodowego). Projekt obejmuje wdrożenie i badanie jakości usługi poradnictwa zawodowego oraz procedur ewaluacji pracy doradców zawodowych.

Szkolenie kadry

Podejmując się realizacji projektu tworzenia ogólnopolskiego systemu informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego Ochotnicze Hufce Pracy szczególny nacisk położyły na szkolenie kadry doradców zawodowych i liderów klubów pracy.

Realizacja spójnego i kompleksowego systemu szkolenia kadry była jednym z pierwszych zadań Centralnego Ośrodka Metodycznego Informacji Zawodowej. Zostały opracowane programy i zrealizowane następujące szkolenia:

- studia podyplomowe z zakresu poradnictwa zawodowego dla doradców zawodowych MCIZ,
- system szkoleń warsztatowych dla kadry wspierającej działania MCIZ – pośredników i dyrektorów Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży,
- szkolenia dla kadry: *Umiejętności lidera klubu pracy*,
- szkolenia dla doradców zawodowych, liderów klubów pracy i pośredników pracy: *Profesjonalna obsługa klienta, Warsztaty komunikacji interpersonalnej*,
- szkolenia z zakresu stosowania w poradnictwie zawodowym: *Metody Edukacyjnej, Metody Hiszpańskiej* oraz *Gotowości do zmian*,
- *Indywidualny Plan Działania i Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych*,
- *Ocena i diagnoza predyspozycji przedsiębiorczych – Doradca zawodowy, a podejmowanie przez młodzież działalności gospodarczej na własny rachunek*,

- *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym – warsztat pracy doradcy zawodowego.*

Ponadto kadra doradców zawodowych i liderów klubów pracy objęta została cyklem szkoleń z zakresu poradnictwa zawodowego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Opracowane zostały multimedialne materiały szkoleniowe do samokształcenia, które stanowią z jednej strony nieodłączny element szkoleń i wspierania szkolenia kadry doradców zawodowych, zaś jako materiały stanowiącą niezależny zestaw do samokształcenia.

COMIZ przygotował założenia do budowy i realizacji kształcenia e-learningowego oraz funkcjonowania internetowej platformy edukacyjnej.

Dostępny jest pierwszy kurs samokształceniowy *Orientacja zawodowa w gimnazjum* z propozycjami materiałów do wykorzystania w pracy z młodzieżą. Sukcesywnie będą wprowadzane kolejne szkolenia i kursy. W 2006 roku uruchomiona zostanie platforma edukacyjna dla doradców zawodowych – *Multimedialne Centrum Warsztatowe*, która jest jednym z elementów projektu Leonardo da Vinci *Zawsze na kursie*.

Szkolne Ośrodki Kariery

Jednym z elementów zwiększenia dostępu młodzieży do informacji o rynku edukacyjnym i rynku pracy jest sieć jednostek powstających w szkołach pod nazwą Szkolne Ośrodki Kariery.

Projekt tworzenia Szkolnych Ośrodków Kariery w oparciu o zlecenie i granty Ministerstwa Gospodarki i Pracy prowadzony jest w ramach rządowego Programu „Pierwsza Praca”.

Od 2003 roku Ochotnicze Hufce Pracy na zlecenie MGIP przeprowadziły trzy edycje konkursów na utworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery, tzw. SzOK-ów, które mają pomagać w rozwiązywaniu problemów edukacyjno-zawodowych młodzieży będącej w trakcie nauki w szkołach oraz w przygotowywaniu jej do wejścia na rynek pracy. Konkursy adresowane były do szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych, przede wszystkim z małych miejscowości, gdzie dostęp do informacji jest utrudniony, a dla których wsparcie w formie grantu pozwoliło wyposażyć SzOK-i w sprzęt do przekazu informacji oraz materiały i programy informacyjne. Dzięki tej inicjatywie młodzież korzystająca z zasobów ośrodków, ma możliwość korzystania z technologii informacyjnej i komunikacyjnej (internet).

Do konkursu o granty MGIP na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery mogły przystąpić wszystkie szkoły gimnazjalne i ponadgimna-

zjalne o uprawnieniach szkół publicznych, które posiadając pisemną zgodę organu prowadzącego szkołę m.in. przeznaczyły pomieszczenia na działalność SzOK-ów oraz zapewniły zatrudnienie szkolnego doradcy podczas godzin działalności Szkolnego Ośrodka Kariery.

W skład komisji oceniających wnioski wchodził przedstawiciele OHP oraz Wojewódzkich Urzędów Pracy i Kuratoriów Oświaty.

W efekcie realizacji trzech edycji konkursu powstało 361 Szkolnych Ośrodków Kariery:

- w I edycji powstało 157 Szkolnych Ośrodków Kariery (startowało 585 wnioskodawców),
 - w II edycji powstało 76 SzOK-ów (złożono łącznie 326 wniosków),
 - w III edycji konkursu powstało 128 SzOK-ów (złożono 293 wnioski).
- Łącznie podczas trzyletniej realizacji projektu:

- złożono 1.204 wnioski – na łączną kwotę – 21 800 000 zł,
- powstało 361 Szkolnych Ośrodków Kariery, na tworzenie których MGIP przeznaczyło 5 mln zł.

W 2004 r. z usług SzOK-ów powstałych w ramach I i II edycji skorzystało ponad 175 tys. młodzieży.

Tworzenie mechanizmów współpracy OHP i SZOK – *Platforma Programowa OHP dla szkoły*

Platforma Programowa OHP dla szkoły to inicjatywa wspierająca działania w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego, skierowana do młodzieży i doradców zawodowych. Głównym celem tego przedsięwzięcia jest stworzenie jednolitego systemu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży oraz zwiększenie dostępu młodzieży do usług świadczonych przez doradców zawodowych.

Platforma Programowa OHP dla szkoły to przede wszystkim:

- ogólnopolski portal tematyczny, zawierający część:
 - informacyjno – edukacyjną dla młodzieży oraz doradców OHP i szkolnych doradców zawodowych,
 - szkoleniową dla doradców OHP i SzOK-ów – kursy w formie e-learningu,
- organizacja targów i giełd edukacyjnych, zajęć warsztatowych dla młodzieży i doradców zawodowych, wsparcie merytoryczne oraz techniczne,
- wspólne programy i akcje promujące posiadane zasoby z dziedziny poradnictwa zawodowego,
- cykliczne wojewódzkie i ogólnopolskie spotkania doradców zawodowych MCIZ OHP i SzOK, konferencje, seminaria,

- informacje o narzędziach i metodach używanych przez doradców zawodowych,
- prezentacja dobrych praktyk z zakresu poradnictwa zawodowego.

Inne działania Ochotniczych Hufców Pracy w obszarze poradnictwa

Działalność doradców zawodowych znalazła swoje miejsce w realizacji projektów Europejskiego Funduszu Społecznego oraz projektów zapisanych w Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia:

- I edycji EFS – *Twoja wiedza – Twój sukces* i II edycji – *Edukacja kluczem do przyszłości*,
- *Równy start* – adresowanym do młodzieży mającej trudności w zaistnieniu na rynku pracy, a zainteresowanej tematyką samozatrudnienia,
- *Szansa 18–24. Edukacja – Praca – Wychowanie*, mającym na celu zwiększenie szans na zatrudnienie bezrobotnej młodzieży poprzez objęcie szkoleniem zawodowym i warsztatami aktywnego poszukiwania pracy,
- *Zaplanuj swoją karierę*, będącym promocją alternatywnych form gospodarowania na wsi, różnego rodzaju szkoleń i warsztatów skierowanych dla młodzieży ze środowisk wiejskich.

Ogółem w tych projektach uczestniczy ponad 21 tys. młodzieży.

Dla Ochotniczych Hufców Pracy na wszystkich szczeblach zarządzania istotne jest działanie jako kreatora partnerstwa, w tym szczególnie inicjowanie lokalnych przedsięwzięć partnerów rynku pracy na rzecz młodzieży. Przy ogromnym, ciągłym zaangażowaniu w problemy poradnictwa zawodowego, Ochotnicze Hufce Pracy mogą dziś mówić o pewnym dorobku i planować nowe, ambitniejsze zadania na przyszłość.

Elżbieta ŻYWIEC-DĄBROWSKA

Mobilne Centra Informacji Zawodowej jako etap w tworzeniu systemu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy

Poradnictwo zawodowe w Polsce podporządkowane jest dwóm resortom:

- Ministerstwu Edukacji i Nauki – poradnictwo dla młodzieży uczącej się,
- Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej – poradnictwo dla dorosłych.

Podstawą prawną regulującą działalność instytucji rynku pracy w zakresie poradnictwa zawodowego w resorcie pracy i tym samym w Ochotniczych Hufcach Pracy jest ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2004 Nr 99, poz. 1001) oraz wynikające z niej Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 30 grudnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy określające zadania w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży pomiędzy 15 a 24 rokiem życia, prowadzenia pośrednictwa pracy krótkoterminowej, informacji i poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji i poradnictwa zawodowego (DzU 2005 Nr 6, poz. 41, art. 36).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła istotne zmiany w zakresie polityki rynku pracy w stosunku do młodzieży, przypisując Ochotniczym Hufcom Pracy rolę „państwowej

jednostki wyspecjalizowanej w działaniach na rzecz młodzieży w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia”. Artykuł 12. ust. 5. pkt. 2. określa zadania przypisane ustawowo OHP w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, w tym prowadzenie poradnictwa zawodowego dla młodzieży przez Mobilne Centra Informacji Zawodowej w odniesieniu do:

- 1) młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, do której zalicza się w szczególności młodzież powyżej 15 roku życia, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum, nie kontynuuje nauki, mimo że podlega obowiązkowi szkolnemu,
- 2) młodzieży bezrobotnej w wieku 18–25 lat o zróżnicowanym poziomie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wymagającej wsparcia w procesie wejścia na rynek pracy,
- 3) uczniów i studentów.

Poradnictwo zawodowe rozumiane jako pewien proces, podczas którego doradca zawodowy towarzyszy klientowi i wspiera go (np. dostarczając informacji, badając jego predyspozycje, tworząc wspólnie z klientem indywidualny plan działania) w dokonywaniu przez niego wyborów dotyczących dalszej ścieżki edukacyjnej czy zawodowej, polega w szczególności na wykonywaniu czynności i działań określonych w art. 38 ust.1. ww ustawy, mających na celu osiągnięcie efektu polegającego na udzieleniu poszczególnym osobom pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub kierunku dalszego kształcenia oraz przygotowanie do efektywnego poszukiwania pracy. Zgodnie z tą definicją doradca zawodowy ma pomagać klientowi w zidentyfikowaniu swoich mocnych stron, umiejętności i kwalifikacji przydatnych do wykonywania pracy. To samopoznanie i samoocena ma z kolei być punktem wyjścia do wyboru zawodu, kształcenia lub doksztalcania prowadzącego do ułożenia planu działania takiego, który zakładał będzie realistyczny (możliwy do osiągnięcia) wybór zatrudnienia obejmujący zarówno wybór charakteru pracy, stanowiska czy jego zmianę.

Podstawowym celem poradnictwa zawodowego jest **udzielenie pomocy jednostce w przygotowaniu się do realizacji jej zadań w świecie pracy**. Istnieje jednak wiele różnic w pracy doradców zawodowych związanych zarówno z charakterem instytucji, w których udzielają porad jak i rodzajem problemów, z jakimi przychodzą do nich radzący się. Już ten rozszerzony katalog celów prowadzenia poradnictwa zawodowego powoduje szereg różnic w pracy doradców zawodowych w urzędach pracy, w pracy szkolnych doradców zawodowych oraz doradców zawodowych w Ochotniczych Hufcach Pracy, którzy oferują poradnictwo i informację zawodową dla specyficznej

grupy młodzieży, bo wywodzącej się ze środowisk zaniedbanych wychowawczo i środowiskowo.

Zadania z zakresu rynku pracy, w tym informacji i poradnictwa zawodowego wynikające z obowiązujących aktów prawnych realizowane są w Ochotniczych Hufcach Pracy przez Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (49), podległe im Młodzieżowe Biura Pracy (49) i ich filie (60), Kluby Pracy (110), Mobilne Centra Informacji Zawodowej (49) oraz Młodzieżowe Centra Kariery (21). Szczególną rolę w systemie informacji i poradnictwa zawodowego w OHP odgrywają Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ).

Mobilne Centra Informacji Zawodowej

Powstały one w 2004 roku na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, jako ogólnopolska sieć nowoczesnych centrów świadczących usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży w formie stacjonarnej i mobilnej w ramach II edycji Rządowego Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”.

Jednym z głównych celów utworzenia Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej było zbudowanie ogólnopolskiego systemu informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego dla młodzieży w wieku 15–25 lat, zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym, zwiększenie dostępu do usług informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży mieszkającej z dala od większych miast, wyrównanie szans rozwojowych młodzieży mieszkającej na wsi i przeciwdziałanie bezrobociu zgodnie z przyjętymi standardami rozwiązywania tych problemów w Unii Europejskiej.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej zbudowane zostały według standardu funkcjonowania i wyposażenia, stanowiąc nową ofertę usług adresowanych dla młodzieży, szczególnie młodzieży uczącej się i poszukującej pracy, zamieszkującej regiony zaniedbane gospodarczo i ekonomicznie.

Nowoczesny system centrów informacji zawodowej, oferujący szerokie spektrum usług w zakresie poradnictwa zawodowego, wpisuje się w idee zawarte w **Strategii Lizbońskiej**, z których wynika konieczność rozwoju kształcenia ustawicznego, jako „drogi” szybkiego przystosowywania się społeczeństwa europejskiego do zmian w zakresie posiadanej wiedzy i umiejętności, w tym przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, zwłaszcza młodzieży.

Misją Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej jest przeciwdziałanie bezrobociu, marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzie-

ży zamieszkującej małe miasta i tereny wiejskie z uwzględnieniem standardów i doświadczeń w zakresie rozwiązywania tych problemów w innych krajach Unii Europejskiej.

Projekt *Mobilne Centra Informacji Zawodowej* został zaplanowany jako system, oferujący młodzieży wysoką jakość doradztwa i informacji zawodowej.

Mobilnym Centrum Informacji Zawodowej powierzono trzy podstawowe grupy zadań:

- udzielanie porad indywidualnych,
- prowadzenie warsztatowych zajęć grupowych,
- udzielanie informacji zawodowych (indywidualnych oraz grupowych).

Zadania te wyznaczają zakres usług MCIZ, które mają otwartą formułę i są dostępne dla całej populacji młodzieży polskiej ze szczególnym uwzględnieniem i troską o młodzież zagrożoną marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Oferta usług Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej skierowana jest do tych środowisk, gdzie utrudniony jest dostęp do zasobów i usług poradnictwa zawodowego.

Cele i zadania MCIZ

Powstała w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy sieć Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej oferująca szerokie spektrum usług z zakresu poradnictwa zawodowego jest ważnym krokiem w kierunku ułatwiania i zwiększania dostępu do tego typu usług całej populacji młodzieży pomiędzy 15 a 25 rokiem życia, co jest zgodne z najnowszymi trendami światowymi i europejskimi w tej dziedzinie.

Funkcja mobilności Centrów Informacji Zawodowej umożliwi dotarcie nawet do małych miejscowości i wyposażenie mieszkającej tam młodzieży w informację, wiedzę i we wszechstronne umiejętności radzenia sobie w sytuacji dynamicznych zmian społecznych i gospodarczych oraz umiejętności aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju zawodowego.

Odpowiednie standardowe oprzyrządowanie, wyposażenie i system szkolenia kadry zapewnia realizację usług z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego na najwyższym europejskim poziomie. Mobilne Centra Informacji Zawodowej umożliwiają młodzieży nabycie umiejętności aktywnego, elastycznego planowania rozwoju zawodowego, zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnej do przejścia z edukacji na rynek pracy, znalezienie zatrudnienia, bądź uruchomienie własnej działalności gospodarczej. W sposób oczywisty pełnią w ten sposób

funkcję prewencyjną wobec zagrożenia wykluczeniem społecznym tej młodzieży.

Młodzi ludzie mają ułatwiony dostęp do informacji edukacyjno-zawodowej, multimedialnych programów komputerowych, informacji z rynku pracy, specjalnych zeszytów ćwiczeń, treningów, szkoleń, kursów umiejętności, narzędzi i metod planowania kariery, informacji o możliwych ścieżkach kształcenia.

Zasady funkcjonowania MCIZ

Działalność Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej oparta jest o standard usług i jednakowe zasady, wśród których należy wymienić:

- mobilność – aktywne docieranie do miejscowości oddalonych od większych miast,
- dostępność usług dla całej populacji młodzieży (ze szczególnym uwzględnieniem i troską o młodzież zagrożoną marginalizacją i wykluczeniem społecznym), ale także dla wszystkich innych osób zgłaszających potrzebę ich uzyskania,
- dobrowolność korzystania z usług,
- możliwość w pełni anonimowego i niezależnego korzystania z usług,
- równość w dostępie do usług bez względu na narodowość, płeć, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych i społecznych oraz innych okoliczności,
- swobodę wyboru – klient jako aktywny podmiot planujący swój rozwój zawodowy,
- bezpłatność korzystania z usług,
- poufność i ochronę danych osobowych.

Rolę koordynacyjną sieci MCIZ pełni **Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej** (COMIZ) usytuowany przy Komen-dzie Głównej OHP, który równocześnie stanowi zaplecze metodyczne dla doradców zawodowych w MCIZ.

Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej

Zadaniem Centralnego Ośrodka Metodycznego Informacji Zawodowej jest koordynacja działania i rozwoju sieci 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej w kraju, w tym:

- współpraca z instytucjami i urzędami centralnymi, instytucjami *non-profit*, uczelniami,

- tworzenie wizji rozwoju systemu usług informacji i poradnictwa zawodowego w ramach OHP, planowanie kolejnych kroków w jego rozwoju,
- wyszukiwanie, klasyfikowanie i aktualizowanie informacji dla potrzeb poradnictwa, pośrednictwa pracy i szkoleń dla młodzieży,
- stały monitoring działań Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej – przygotowywanie co kwartał zbiorczych sprawozdań dla MGiP,
- przygotowywanie i upowszechnienie pakietu informacji zawodowej oraz specjalistycznych materiałów metodycznych,
- inspirowanie MCIZ do ścisłej współpracy w oparciu o system powiązań i współpracy na szczeblach regionalnym, wojewódzkim, powiatowym i gminnym oraz zasadę pełnej wymiany informacyjnej.

Zakres odpowiedzialności Centralnego Ośrodka Metodycznego Informacji Zawodowej obejmuje:

- badanie jakości usług świadczonych przez sieć MCIZ,
- rozwój, tworzenie i upowszechnianie nowych narzędzi i metod pracy doradców zawodowych MCIZ,
- przygotowywanie pakietu informacji zawodowej oraz specjalistycznych materiałów metodycznych,
- doskonalenie umiejętności kadry doradców w ramach organizowania warsztatów i cyklicznych szkoleń,
- zaprojektowanie i realizacja systemowych szkoleń w formie e-learningu,
- koordynowanie aktualizacji i rozbudowy systemu informacji edukacyjno-zawodowej MCIZ.

Kadra Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej

W centrach informacji zawodowej w OHP zatrudnionych jest 98 doradców zawodowych posiadających pełne przygotowanie i kwalifikacje do pracy z młodzieżą w zakresie poradnictwa i informacji zawodowej. Wszyscy doradcy posiadają podyplomowe specjalistyczne przygotowanie z zakresu doradztwa zawodowego. Według stanu na 30 czerwca 2005 roku 60 doradców MCIZ uzyskało licencję zawodową doradcy zawodowego, zaś 38 doradców licencję zawodową I stopnia wydaną przez właściwego wojewodę. Przemiany strukturalne rynku pracy oraz przeobrażenia w szkolnictwie prowadzą do rosnącego zapotrzebowania na profesjonalne poradnictwo zawodowe oraz wiarygodną i aktualną informację.

Ochotnicze Hufce Pracy, podejmując się realizacji tworzenia ogólnopolskiej sieci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, szczególnie nacisk położyły na szkolenie kadry doradców zawodowych. Stąd jednym z pierwszych zadań realizowanych w ramach projektu, było wszczęcie procedury na realizację spójnego i kompleksowego systemu szkolenia kadry MCIZ, który obejmował:

- studia podyplomowe,
- szkolenie *Kompetencje doradcy zawodowego*,
- system szkoleń warsztatowych dla kadry wspierającej,
- multimedialne materiały szkoleniowe do samokształcenia,
- przygotowanie koncepcji e-learningu.

Szkolenia dla tej grupy zawodowej realizowane są również w ramach opracowanego w Ochotniczych Hufcach Pracy projektu *Dostosowanie kwalifikacji kadry Ochotniczych Hufców Pracy do standardów Unii Europejskiej*. Projekt realizowany jest w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Działania 1.1. – *Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy*) od października 2005 do września 2006 roku.

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi, **zadania doradców zawodowych** zatrudnionych w Ochotniczych Hufcach Pracy obejmują:

- udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, z wykorzystaniem zasobów informacji w formie drukowanej, audiowizualnej, multimedialnej,
- udzielanie porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia,
- organizowanie i prowadzenie grupowych zajęć w formie stacjonarnej i mobilnej, umożliwiających udzielanie pomocy i porad zawodowych młodzieży wchodzącej na rynek pracy lub poszukującej pracy,
- wspomaganie doradców SzOK-ów poprzez świadczenie wyspecjalizowanych usług doradczych adresowanych do młodzieży szkół gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych z wykorzystaniem zasobów informacji zawodowej w różnorodnych formach (programu komputerowego, zasobów multimedialnych oraz publikacji metodycznych),
- prowadzenie zajęć z młodzieżą z zakresu orientacji zawodowej mających na celu wybór zawodu lub dalszego toku kształcenia, a także nabycie umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia,
- gromadzenie, aktualizowanie, opracowywanie i upowszechnianie informacji zawodowej o zasięgu regionalnym,

- organizowanie i koordynowanie rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej na terenie województwa, wspieranie Klubów Pracy OHP, Młodzieżowych Centrów Karier, SzOK-ów.

Stosowane przez doradców zawodowych metody pozwalają na pomoc osobom wybierającym zawód lub kierunek dalszego kształcenia, poszukującym pracy lub zagrożonym bezrobociem określić własną sytuację zawodową w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy i opracować indywidualny plan działania.

Odpowiednie standardowe oprzyrządowanie, wyposażenie i system szkolenia kadry zapewniają realizację usług na wysokim europejskim poziomie. Młodzi ludzie mają ułatwiony dostęp do informacji zawodowych, multimedialnych programów komputerowych, informacji o rynku pracy, specjalnych zeszytów ćwiczeń, treningów, szkoleń, kursów umiejętności, narzędzi i metod planowania kariery, informacji o możliwych ścieżkach kształcenia.

Efekty działalności MCIZ

Efektów działania sieci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej nie da się przeliczyć na konkretne efekty finansowe, ale są to określone korzyści dla młodzieży w postaci:

- uzyskania aktualnej informacji o szkołach, zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
- nabycia umiejętności aktywnego, elastycznego planowania rozwoju zawodowego,
- zdobycia wiedzy i umiejętności niezbędnej do przejścia z edukacji na rynek pracy,
- praktycznego przygotowania i wdrożenia młodzieży do realizacji zasady kształcenia się przez całe życie, poprzez przekazanie niezbędnych umiejętności i wiedzy,
- zdobycia umiejętności adekwatnego dopasowania swojego potencjału do potrzeb rynku pracy,
- łatwiejszego znalezienia zatrudnienia, bądź rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

Działalność merytoryczną Mobilne Centra Informacji Zawodowej rozpoczęły we wrześniu 2004 roku. W ciągu trzech kwartałów 2005 roku MCIZ objęły swoją działalnością 126 284 osoby, z czego 89 069 osób brało udział w zajęciach przeprowadzanych podczas 2554 sesji wyjazdowych.

Doradcy zawodowi przeprowadzili:

- 4648 porad indywidualnych, w tym 1539 podczas sesji wyjazdowych,

- 22 488 informacji indywidualnych, w tym 14 309 podczas sesji wyjazdowych,
- 4278 grupowych spotkań informacyjnych dla 87 856 osób, w tym 3114 spotkań dla 67 121 podczas wyjazdów MCIZ,
- 774 grupowe warsztaty dla 11 356 osób, w tym 356 warsztatów przeprowadzono podczas sesji wyjazdowych, uczestniczyło w nich 6100 osób.

Istotnym elementem pracy doradców jest również działalność dotycząca popularyzowania w społeczeństwie usług z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego poprzez współudział w organizacji imprez środowiskowych, takich jak: targi pracy, targi edukacyjne, targi przedsiębiorczości, giełdy pracy, dni otwarte, itp.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP mimo tak krótkiego okresu działania znalazły już swoje miejsce w ogólnopolskim systemie poradnictwa zawodowego. Doradcy zawodowi zatrudnieni w MCIZ, wychodząc poza zaplanowane ramy działalności, opracowują i wdrażają nowe programy aktywizując poszczególne grupy odbiorców z lokalnych środowisk.

Wizja rozwoju

Powstałe w ramach Ochotniczych Hufców Pracy Mobilne Centra Informacji Zawodowej są pierwszym etapem na drodze do tworzenia ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży pod nazwą Młodzieżowe Centra Kariery. Budowę Młodzieżowych Centrów Kariery rozpoczęto w 2005 roku. Pierwszych 21 MCK rozpoczęło swoją działalność wraz z nowym rokiem szkolnym 2005/2006. W 2006 roku planuje się utworzenie kolejnych 30 Centrów. Docelowo powstanie 150 tego typu placówek otwartych dla młodzieży z lokalnych środowisk, chcące skorzystać z usług doradców zawodowych i zasobów informacji edukacyjno-zawodowej, a także uczestników przebywających w jednostkach organizacyjnych Ochotniczych Hufców Pracy oraz absolwentów OHP.

Program Młodzieżowych Centrów Kariery zawiera się w trzech obszarach tematycznych:

- informacja i poradnictwo zawodowe,
- pośrednictwo pracy,
- przedsiębiorczość.

W ramach wymienionych zadań MCK będą realizowały szereg działań zmierzających do wzbogacenia wiedzy i umiejętności młodzieży w zakresie planowania przyszłości zawodowej i poruszania się po rynku pracy.

Młodzieżowe Centra Kariery będą gromadzić, opracowywać i aktualizować szeroko rozumianą informację edukacyjno-zawodową i współpracować w ramach utworzonej *Platformy Programowej OHP dla Szkoły* z Mobilnymi Centrami Informacji Zawodowej, Szkolnymi Ośrodkami Karier i innymi instytucjami i organizacjami wspierającymi poradnictwo zawodowe w lokalnym środowisku.

Tworzona przez Ochotnicze Hufce Pracy *Platforma Programowa OHP dla szkoły* jest nową inicjatywą wspierającą działania w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego, skierowaną do młodzieży i doradców zawodowych. ***Platforma Programowa OHP dla szkoły*** to portal tematyczny powstały w celu budowania trwałego systemu dostępu i wymiany informacji dla określonej grupy osób zainteresowanych poradnictwem zawodowym. Docelowo portal ma służyć doradcom zawodowym OHP i SzOK-ów, młodzieży, kadrze pedagogicznej oraz zainteresowanym doradcom zawodowym zatrudnionym w strukturach samorządowych i pozarządowych. Na głównych podstronach portalu zamieszczane są sukcesywnie informacje z działalności OHP, MCIZ, SzOK i MCK, informacje na temat rynku pracy, baza wiedzy z zasobami metodycznymi dla doradców zawodowych i materiałami dla młodzieży oraz obowiązujące przepisy prawne. Portal ten będzie także miejscem wymiany doświadczeń dla doradców zawodowych, informacji i poglądów na forum dyskusyjnym. Dzięki kursom e-learningowym, zamieszczanym sukcesywnie na portalu, doradcy zawodowi będą mogli na bieżąco uzupełniać swoje kwalifikacje zawodowe.

Docelowo sieć placówek i inicjatyw powstałych i powstających w ramach tworzonego przez OHP ogólnopolskiego systemu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży, dzięki nowoczesnym standardom pracy, oprzyrządowaniu, wyposażeniu i systemowi ciągłego szkolenia kadry zapewni realizację usług doradczych na najwyższym europejskim poziomie. Stanowiąc będzie również wizytówkę i przykład zdecydowanych działań w kierunku długofalowej „inwestycji w zasoby ludzkie” w naszym kraju.

Bieżące informacje na temat działalności Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrów Kariery oraz *Platformy Programowej OHP dla szkoły* dostępne są na stronie internetowej www.ohp.pl

Magdalena MROZEK

Poradnictwo zawodowe w służbach zatrudnienia w świetle wejścia Polski do Unii Europejskiej

Poważne zmiany na rynku pracy w Polsce miały miejsce na przełomie lat 80. i 90. Praca stała się podstawową wartością na wolnym rynku. Szybko następujące zmiany, rozwój nowych technologii i branż, wysokie wymagania klientów, duża konkurencja oraz uelastycznienie form zatrudnienia spowodowały u pracobiorców potrzebę ciągłego rozwoju i dbania o wysoki poziom własnej efektywności zawodowej. Wiele osób zaczęło **korzystać z pomocy specjalistów w zakresie planowania dalszej kariery.**

Na tendencje rozwojowe obecnego rynku pracy bardzo duży wpływ miało **przystąpienie Polski do Unii Europejskiej** w maju 2004 roku. Zjawisko mobilności zawodowej zaczęło obejmować Polaków nie tylko w wymiarze krajowym, ale również międzynarodowym. Na skutek zmian mających miejsce na rynku pracy, również usługi świadczone w ramach poradnictwa zawodowego są stopniowo coraz bardziej dostosowywane do potrzeb osób poszukujących zatrudnienia.

Podstawowym celem poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych jest odkrywanie i rozwijanie indywidualnych kompetencji tak, aby zwiększyć ich efektywność na rynku pracy. Do rodzajów pomocy świadczonej w ramach poradnictwa przez urzędy pracy można zaliczyć:

- interwencję kryzysową w sytuacji zwolnienia z pracy;
- poradnictwo „karierowe” w sytuacji planowania dalszego rozwoju zawodowego;
- pomoc psychologiczną w sytuacji niskiej efektywności w radzeniu sobie na rynku pracy.

Utratę pracy zaliczyć można do krytycznych wydarzeń życiowych, które prowadzą zwykle do psychologicznej, społecznej i ekonomicznej zmiany sytuacji człowieka. Wydarzenia te wymuszają na osobie znaczny wysiłek adaptacyjny i konieczność przystosowania się do nowej, zaistniałej właśnie sytuacji. Do głównych celów krótkoterminowej **interwencji kryzysowej w sytuacji zwolnienia z pracy** należą:

- natychmiastowa, ograniczona w czasie reakcja na podstawowe źródło silnego stresu, jakim jest otrzymanie wypowiedzenia i utrata pracy; ograniczenia czasowe mogą wówczas wzmacniać i podtrzymywać motywację klienta do osiągnięcia konkretnego celu, jakim w tym przypadku jest znalezienie nowego zatrudnienia;
- umożliwienie osobom zwalnianym ekspresji intensywnych uczuć, związanych z całym zdarzeniem;
- dostarczenie maksymalnego wsparcia osobom zwalnianym, by umożliwić im jak najszybsze odzyskanie równowagi psychicznej;
- konfrontowanie osoby z jej sposobem postrzegania sytuacji zwolnienia, korygowanie jej błędnego lub irracjonalnego sposobu myślenia;
- wyposażenie osób zwalnianych w wiedzę i umiejętności potrzebne do sprawnego poszukiwania nowej pracy, np. przygotowanie do poprawnego sporządzenia dokumentów aplikacyjnych, przedstawienie sposobów szukania pracy, zapoznanie z procedurami rekrutacyjnymi, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej;
- dostarczenie informacji o usługach świadczonych przez konkretne instytucje, np. urząd pracy, agencje pośrednictwa pracy;
- interwencja kryzysowa może stanowić wstęp do dalszej pomocy.

Z pomocy doradców zawodowych w urzędach pracy w zakresie **zaplaniowania przebiegu dalszej kariery zawodowej**, najczęściej korzystają osoby znajdujące się w sytuacji podejmowania decyzji w zakresie:

- przekwalifikowania, zmiany zawodu;
- zmiany stanowiska, rozszerzenia zakresu obowiązków;
- zmiany miejsca pracy;
- wyboru kierunku dalszego kształcenia w systemie szkolnym lub pozaszkolnym.

Pomoc psychologiczna wymagana jest wówczas, gdy występują takie sytuacje, problemy zawodowe, których rozwiązanie wykracza poza ramy interwencji w sytuacji zwolnienia, w zakresie poszukiwania pracy, czy określenia potencjału zawodowego. Do sytuacji takich należy m.in. długotrwałe pozostawanie bez pracy. Warto podkreślić, że programy pracy z osobami długotrwałe bezrobotnymi powinny:

- być dłuższe niż z innymi klientami urzędu pracy;
- wpływać na postawy;
- koncentrować się na ogólnym funkcjonowaniu osoby w życiu;
- wzmacniać znaczenie bycia w grupie;
- podkreślać rolę sieci kontaktów;
- kształtować umiejętności społeczne.

Dyskomfort, czy problemy zawodowe zarówno osób pozostających bez pracy, jak i zatrudnionych, mogą wynikać również z czynników bardziej wewnętrznych, osobowościowych, takich jak np.:

- nieadekwatna samoocena (zawyżona lub zaniżona);
- brak umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji;
- niska motywacja do osiągania celów;
- niski poziom aktywności;
- brak umiejętności społecznych.

Rozwiązanie niektórych spośród tych problemów jest możliwe w urzędzie pracy w kontakcie z doradcą, część z nich jednak wykracza poza ramy poradnictwa zawodowego.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej poradnictwo zawodowe w urzędach pracy zyskało wymiar europejski. **Do nowych zadań Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CIiPKZ) w Warszawie należy:**

- uczestniczenie w projektach Programu Leonardo da Vinci we współpracy z Ministerstwem Pracy;
- specjalizacja usług – podział na 2 zespoły:
 - ds. poradnictwa zawodowego
 - ds. informacji zawodowej,
- wprowadzenie modułowych warsztatów;
- wprowadzenie poradnictwa na odległość.

Dotychczas doradcy pracowali z klientami przede wszystkim w kontakcie bezpośrednim „twarzą w twarz”. Takie tradycyjne podejście nie jest już wystarczające wobec rosnącego zapotrzebowania na usługi w zakresie poradnictwa zawodowego.

Przeprowadzone na terenie Niemiec dwa badania dotyczące potrzeb klientów zainteresowanych mobilnością edukacyjną i zawodową, wykazały, że istnieje duże zapotrzebowanie na poradnictwo zawodowe przez telefon, e-mail czy też inne formy poradnictwa na odległość. Wyniki tych badań wpłynęły na realizację projektu **Poradnictwo zawodowe na odległość (*Distance Counselling*)**, realizowanego w latach 2001–2004 ramach programu Leonardo da Vinci.

Promotorem tego projektu były Niemcy. Do państw partnerskich natomiast należały: Austria, Liechtenstein, Czechy, Słowacja, Węgry, Rumunia, Polska oraz Szwajcaria. Celem projektu było przygotowanie

założeń metodycznych dotyczących poradnictwa na odległość, stworzenie podręcznika oraz programu szkolenia przede wszystkim w zakresie poradnictwa przez telefon.

We wrześniu 2003 r. w Niemczech odbyło się szkolenie dla multiplikatorów metody poradnictwa zawodowego na odległość. W szkoleniu tym ze strony polskiej wzięli udział pracownicy Ministerstwa Gospodarki i Pracy oraz doradca zawodowy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie. Osoby te były odpowiedzialne za przygotowanie programu szkolenia i przeszkolenie w Polsce 16 multiplikatorów tej metody. Szkolenie odbyło się w kwietniu 2004 r. w Warszawie. Wzięło w nim udział 16 doradców zawodowych z centrów informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Te osoby z kolei odpowiedzialne są za szkolenie kolejnych doradców w swoich województwach. W województwie mazowieckim do czerwca 2005 r. przeszkolonych zostało w tym zakresie 30 doradców zawodowych.

CLiPKZ w Warszawie jako cichy partner (bez wkładu środków finansowych) bierze udział w projekcie **Europejski Doradca Zawodowy – Zintegrowane sieci upowszechniania narzędzi, ścieżek szkoleniowych i metodologii (Ergo-in-Net)**. Celem projektu jest wspieranie europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego poprzez upowszechnianie metodologii, materiałów i narzędzi, ścieżek szkoleniowych oraz źródeł informacji. Czas trwania projektu przypada na okres październik 2003 – wrzesień 2006. Promotorem projektu jest Agenzia Regionale Liguria Lavoro (władze regionalne). Koordynatorem projektu jest Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Bolonii. Partnerzy to: Włochy, Niemcy, Francja, Polska, Wielka Brytania. Do celów projektu należy:

- wybór tematów istotnych dla poradnictwa zawodowego – warsztaty tematyczne;
- zebranie metod i narzędzi wykorzystywanych przez doradców zawodowych;
- opracowanie zebranych materiałów i informacji w postaci podręcznika / vademecum;
- upowszechnianie rezultatów projektu.

Do wybranych tematów warsztatów należą:

- *Uznawanie tytułów,*
- *Profil zawodowy doradcy,*
- *Praca w sieci,*
- *Rynek pracy w Europie,*
- *Aspekty prawne w poradnictwie,*
- *Staże zawodowe,*
- *Multikulturowość.*

W ramach projektu przez CliPKZ w Warszawie wykonane zostały następujące prace:

- kwiecień 2004 – opracowanie raportu krajowego na podstawie kwestionariuszy wypełnionych przez grupę 30 doradców; celem kwestionariusza było określenie poziomu merytorycznego przygotowania doradców zawodowych oraz ich potrzeb szkoleniowych;
- wrzesień – listopad 2004 – koordynowanie prac związanych z opracowywaniem tematu warsztatu 2. *Profil zawodowy doradcy zawodowego*; opracowanie odpowiedzi do kwestionariusza, tworzenie bazy danych;
- styczeń – luty 2005 – prace związane z opracowywaniem odpowiedzi do kwestionariusza tematu warsztatu 3. *Praca w sieci* oraz kwestionariusza tematu warsztatu 4. *Rynek pracy w Europie* pod koordynacją CliPKZ w Krakowie i CliPKZ w Rzeszowie.

Praca doradców w kontekście międzynarodowym stawia przed nimi m.in. następujące wymagania:

- posługiwania się językami obcymi;
- zdobywania wiedzy na temat europejskiego rynku pracy;
- pracy w sieci;
- zarządzania informacjami, tworzenia baz danych;
- wykorzystywania nowoczesnych technologii sprzyjających sprawnemu komunikowaniu się.

Poradnictwo zawodowe na Mazowszu*

1. Podstawy prawne prowadzenia poradnictwa i informacji zawodowej w urzędach pracy

Podstawę do rozwoju poradnictwa i informacji zawodowej stanowi Konwencja Nr 142, dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie 23 czerwca 1975 r. (zamieszczona w DzU nr 29 z 1979 r., poz. 164). Konwencja została ratyfikowana przez Polskę 10 października 1979 r., a weszła w życie rok później (oświadczenie rządowe z 15 listopada 1979 r. – DzU nr 29 z 1979 r., poz. 165).

Realizację zadań z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej przypisano w Polsce dwóm resortom:

- resortowi edukacji i sieci jego specjalistycznych terenowych instytucji – orientacja i poradnictwo zawodowe dla młodzieży szkolnej i studiującej. Zadania poradnictwa zawodowego w systemie edukacji reguluje ustawa o systemie oświaty z 7 września 1991 r. (tekst jedn. DzU nr 67 z 1996 r. poz. 329) oraz rozporządzenie MENiS w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (tekst jedn. DzU nr 5 z 2003 r. poz. 46);
- resortowi pracy – poradnictwo zawodowe dla młodzieży i dorosłych. W publicznych służbach zatrudnienia poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych bezrobotnych i poszukujących pracy jest regulowane n/w aktami prawnymi:

* Ze względu na wartość poglądową, do artykułu dołączony został fragment przygotowanej przez Autorkę prezentacji multimedialnej, zob.: Aneksy.

1. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku (tekst jedn. DzU nr 99 z 2004 r. poz. 1001 z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 9 lutego 2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizacji szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (DzU z 2000 r. nr 12, poz. 146 z późn. zm.).

Na poziomie krajowym realizatorem zadań w zakresie organizacji poradnictwa zawodowego, doskonalenia metod i technik poradnictwa zawodowego, rozwoju krajowej informacji zawodowej jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Drugi poziom w organizacji poradnictwa zawodowego urzędów pracy stanowią Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, mające za zadanie bezpośrednią obsługę klienta oraz koordynację usług poradnictwa zawodowego na terenie województwa. Poziom trzeci, podstawowy, tworzą doradcy zawodowi powiatowych urzędów pracy, których głównym zadaniem jest udzielanie pomocy klientom urzędów pracy w radzeniu sobie na rynku pracy.

2. Działania Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej na Mazowszu

Na terenie województwa mazowieckiego funkcjonuje 6 Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu, Siedlcach i Warszawie. Centra rozpoczęły swoją działalność w 1999 r.

Do najważniejszych celów Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej należy:

- wielostronne oddziaływanie informacyjne w zakresie: wiedzy o zawodach, ścieżkach kształcenia, możliwościach przekwalifikowania, doskonalenia zawodowego;
- świadczenie usług doradczych ukierunkowanych na rozwiązywanie trudnych sytuacji zawodowych różnych grup klientów, poprzez udzielanie pomocy w wyborze zawodu i miejsca zatrudnienia, kierunku kształcenia, szkolenia zawodowego;
- świadczenie usług ukierunkowanych na specjalistyczną pomoc w zakresie planowania kariery zawodowej.

Cele Centrów realizowane są poprzez następujące działania:

- Prowadzenie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej:
 - udzielanie indywidualnych i grupowych porad zawodowych,

- udzielanie indywidualnych i grupowych informacji zawodowych.
- Świadczenie usług w zakresie planowania kariery zawodowej z wykorzystaniem nowoczesnych metod, w tym metod psychologicznych.
- Pomoc pracodawcom w doborze kandydatów do pracy wymagającej szczególnych predyspozycji psychofizycznych.
- Opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych.
- Organizowanie i koordynowanie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa.

Usługi Centrów mają charakter otwarty. Działania doradcze skierowane są głównie do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Wszystkie usługi świadczone są bezpłatnie. Poradnictwo zawodowe prowadzone przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej kieruje się następującymi zasadami:

- 1) dostępności usług poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla pracodawców,
- 2) dobrowolności,
- 3) równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową,
- 4) swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia,
- 5) bezpłatności,
- 6) poufności i ochrony danych.

2.1. Poradnictwo i informacja zawodowa

Podstawowymi formami pracy z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy są: poradnictwo indywidualne i grupowe.

Poradnictwo indywidualne

Podstawowym narzędziem w poradnictwie indywidualnym jest rozmowa doradcza. Jest to najbardziej naturalny, a jednocześnie wymagający pewnych specyficznych umiejętności, sposób udzielania pomocy. Rezultat porady zależy jednak nie tylko od umiejętności, cech i przygotowania zawodowego doradcy, ale również od zaangażowania klienta.

Proces doradczy zawiera pewne, następujące po sobie etapy:

Etap I – Budowanie relacji:

- stworzenie atmosfery otwartości i zaufania tak, aby klient mógł swobodnie mówić o swojej sytuacji, o emocjach, jakie się pojawiają w związku z tą sytuacją;
- klaryfikacja, próba zdefiniowania przez doradcę sytuacji, w jakiej znajduje się osoba;
- zawarcie umowy doradczej, ustalenie zasad pracy.

Etap II – Intensywna eksploracja sytuacji klienta:

Etap ten wiąże się z bardzo szczegółowym zebraniem wywiadu od osoby, dokładnym rozpoznaniem jej sytuacji. To, jakie zagadnienia poruszone zostaną w trakcie wywiadu, zależy od tego, co stanowi faktyczny problem danej osoby. Najczęściej doradca przeprowadza szczegółowy wywiad zawodowy, podczas którego zbiera informacje dotyczące edukacji i przebiegu pracy osoby, w tym informacje dotyczące:

- wykształcenia i szkolenia;
- doświadczenia zawodowego i nabytych umiejętności;
- zainteresowań i zajęć w czasie wolnym;
- cech temperamentalnych, osobowościowych, szczególnych uzdolnień;
- możliwości fizycznych, stanu zdrowia;
- czynników społeczno – ekonomicznych.

Etap III – Ustalenie oczekiwań klienta i celów, które mogą być osiągnięte w wyniku porady:

Bardzo ważne jest to, aby cele porady, sprecyzowane podczas rozmowy, odpowiadały oczekiwaniom danej osoby, a nie były narzucone przez doradcę. Klient musi też wiedzieć, jaki jest zakres pomocy świadczonej przez urząd oraz przez danego doradcę.

Etap IV – Zastosowanie określonej strategii pomocy:

- obopólna akceptacja obranych celów i zamierzeń;
- planowanie określonej strategii pomocy (indywidualnej i/lub grupowej);
- zastosowanie strategii pomocy; do strategii tych mogą należeć m.in.:
 - pomoc w podjęciu decyzji zawodowej;
 - określenie potencjału zawodowego;
 - wsparcie;
 - korzystanie z informacji zawodowych;
 - trening aktywnego poszukiwania pracy.

Etap V – Podsumowanie.

Podsumowanie wiąże się z oceną osiągniętych wyników podczas procesu doradczego oraz upewnieniem się co do możliwości klienta dalszego samodzielnego radzenia sobie w sytuacji, w jakiej aktualnie się znajduje.

Podczas indywidualnej pracy z klientem doradca, poza prowadzeniem rozmowy doradczej, wykorzystuje inne metody, takie jak: indywidualne ćwiczenia i zadania, ankiety, materiały informacyjne, np. opisy zawodów, a także psychologiczne metody testowe.

Do najczęściej stosowanych metod testowych, wykorzystywanych przez doradców w urzędach pracy, należą testy badające preferencje zawodowe: Zestaw do Samobadania (ZdS) oraz Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ), oparte na teorii Hollanda. Testy te pozwalają określić typ osobowości zawodowej reprezentowanej przez klienta. Inne testy, które mogą być wykorzystywane przez doradców zawodowych, posiadających wykształcenie psychologiczne, dotyczą badania cech osobowościowych, temperamentalnych, potencjału intelektualnego oraz uzdolnień.

Poradnictwo grupowe

Praca z grupą zajmuje w poradnictwie zawodowym szczególne miejsce. Klienci poprzez interakcje z innymi uczestnikami w grupie uzyskują wiedzę na temat swoich zachowań w sytuacjach społecznych. Poprzez ćwiczenie pewnych umiejętności zaczynają lepiej funkcjonować na rynku pracy. Atmosfera grupy tworzy środowisko bezpieczne do uzyskiwania konstruktywnych informacji zwrotnych i eksperymentowania z wprowadzaniem zmian w zachowaniu.

Powodzenie w pracy z grupą zależy od kilku czynników związanych z organizacją i przygotowaniem zajęć warsztatowych, takich jak:

- określenie celu zajęć;
- dobór uczestników;
- konstruowanie programu;
- warunki organizacyjne.

Do najczęściej stosowanych metod wykorzystywanych w poradnictwie należą m.in.: symulacje, odgrywanie ról, analiza przypadku, wykład, dyskusja, burza mózgów, praca w małych grupach. Doradcy zawodowi do zajęć grupowych wykorzystują następujące metody poradnictwa zawodowego grupowego: Kurs Inspiracji, Metodę Edukacyjną, Gotowość do Zmian.

W Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie w ramach poradnictwa grupowego prowadzone są następujące zajęcia:

- **Wzloty i upadki... – jak radzić sobie z emocjami w sytuacji pozostawiania bez pracy**

Celem warsztatu jest zwiększenie u uczestników świadomości własnych emocji i sposobów reagowania na sytuację kryzysową związaną

ze zwolnieniem i pozostawaniem bez pracy, nabycie przez nich umiejętności radzenia sobie ze stresem, organizowania czasu oraz pozytywnego myślenia.

- **Wyspa skarbów – odkryj swój potencjał zawodowy**

Celem warsztatu jest dokonanie przez uczestników bilansu zawodowego, odkrycie swoich atutów i mocnych stron, nabycie umiejętności dokonywania wyborów zawodowych, spójnych z posiadanymi preferencjami; warsztaty mogą stać się inspiracją do nowych pomysłów dotyczących dalszej drogi zawodowej.

- **Być albo nie być, czyli jak sobie radzić na rynku pracy**

Celem warsztatu jest przybliżenie osobom poszukującym zatrudnienia tendencji rozwojowych rynku pracy, przekazanie wiedzy na temat oczekiwań pracodawców oraz sposobów docierania do wolnych ofert pracy.

- **Poszukiwany...poszukiwana – zasady przygotowania dokumentów aplikacyjnych**

Celem warsztatu jest nabycie przez uczestników wiedzy na temat zasad sporządzania dokumentów aplikacyjnych, również wymogów stawianych w tym zakresie przez Unię Europejską.

- **W cztery oczy z pracodawcą – jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej**

Celem warsztatu jest nabycie i udoskonalenie przez osoby poszukujące pracy umiejętności prowadzenia rozmowy z pracodawcą oraz odpowiedniego prezentowania siebie podczas procedur rekrutacyjnych.

Osoba zainteresowana może wziąć udział w całym cyklu warsztatów lub tylko w wybranych modułach.

Poradnictwo na odległość

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie uczestniczy w programie *Poradnictwo na odległość*. Program jest realizowany w ramach projektu Leonardo da Vinci. Celem programu jest wdrożenie i prowadzenie w urzędach pracy usług poradnictwa i informacji zawodowej drogą telefoniczną i elektroniczną.

Prowadzenie poradnictwa zawodowego przez telefon wymaga szczególnych warunków technicznych, w tym m.in. odrębnego pomieszczenia, komputera z bazą danych. Dlatego też w centrach informacji i planowania kariery zawodowej województwa mazowieckiego, możliwe było wprowadzenie w ramach pomocy świadczonej na odległość, poradnictwa z wykorzystaniem poczty elektronicznej. Korzyści wynikające z tej formy pomocy, wynikają przede wszystkim z większej dostępności i szybkiej możliwości kontaktu klienta z doradcą.

Informacja zawodowa

Mówiąc o działaniach Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej należy także omówić rolę i znaczenie informacji zawodowej, jaką odgrywa ona w poradnictwie zawodowym. Informacja zawodowa jest udzielana w formie indywidualnej i grupowej. Odbiorcami informacji zawodowej są głównie osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Informacja zawodowa w formie zbiorów drukowanych i multimedialnych zgromadzona jest w sali informacji zawodowej, gdzie klienci mogą korzystać z niej w dogodny dla siebie sposób. Oprócz bezpośredniej możliwości zapoznawania się z informacją zawodową, klientom umożliwia się dostęp do niej za pośrednictwem telefonu, poczty elektronicznej oraz strony internetowej. Informacja zawodowa w formie spotkań grupowych organizowana jest głównie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, uczestniczących w targach pracy (które przygotowywane są przez powiatowe urzędy pracy, urzędy dzielnic, biura karier i inne instytucje rynku pracy).

Do połowy 2004 r. Centrum świadczyło również usługi poradnictwa i informacji zawodowej dla młodzieży uczącej się. Wejście w życie ustawy z 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004 r. nr 99, poz. 1001) spowodowało zakończenie tych działań. Młodzież ucząca się może korzystać od tego momentu z usług poradnictwa i informacji zawodowej w Centrach Edukacji i Pracy oraz w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy. Tak więc do połowy 2004 r. grupowa informacja zawodowa świadczona była głównie dla zorganizowanych grup szkolnych młodzieży uczącej się (przedostatnich i ostatnich klas szkół średnich ogólnokształcących i zawodowych oraz ostatnich klas szkół zasadniczych zawodowych). Zapotrzebowanie na zajęcia takiego rodzaju było bardzo duże, nie tylko na terenie Warszawy, ale także jej najbliższych okolic.

Pomoc pracodawcom w zakresie doboru kandydatów

Centra udzielają informacji i doradzają pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych. Prowadzony był między innymi *Program doboru kadr* przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Radomiu. W ramach programu nawiązano współpracę z około 100 pracodawcami.

Usługi w zakresie sieci EURES

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie uczestniczy w realizacji zadań sieci EURES. Od 1 maja 2004 r. polskie służby zatrudnienia stały się częścią sieci Europejskich Służb Zatrudnienia – EURES, której celem jest wspieranie mobilności na rynku pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), zgodnie z zasadą Unii Europejskiej o swobodzie przepływu osób.

EURES to sieć współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia oraz organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych związanych ze sprawami zatrudnienia (tj. związków zawodowych, organizacji pracodawców, władz lokalnych i regionalnych) działających w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, który obejmuje kraje UE oraz Norwegię, Islandię i Szwajcarię.

Podstawą prawną funkcjonowania EURES jest Rozporządzenie Rady EWG z 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu osób w obrębie Wspólnoty Europejskiej oraz Decyzja Komisji z 23 grudnia 2002 r., na podstawie której został przyjęty Statut EURES.

Sieć EURES powstała w 1993 roku w celu informowania, doradztwa i międzynarodowego pośrednictwa dla osób poszukujących pracy w całej Europie. Umożliwia ona dostęp do wszystkich ofert pracy znajdujących się w zasobach publicznych służb zatrudnienia oraz prywatnych agencji pośrednictwa pracy z krajów UE. Działa jako baza danych osób poszukujących pracy i jest źródłem wiedzy o kandydatach dla pracodawców chcących rekrutować pracowników z zagranicy. Daje wiedzę na temat warunków życia i pracy w poszczególnych krajach.

EURES umożliwia poszukującym zatrudnienia oraz pracodawcom dostęp do informacji oraz doradztwa ułatwiającego przepływ siły roboczej oraz przejrzystość rynku pracy na terenie EOG oraz zapewnia wymianę pomiędzy partnerami sieci EURES wszystkich informacji na temat wolnych miejsc pracy, profilu regionalnego rynku pracy oraz warunków życia i pracy.

Funkcjonowanie EURES w Polsce reguluje ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz.1001). Stanowi ona, że usługa EURES jest jedną z podstawowych usług rynku pracy i polega na:

- udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia zgodnie z prawem swobodnego przepływu pracowników w UE,
- udzielaniu pracodawcom pomocy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,

- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami,
- informowaniu o sytuacji na rynkach pracy, z uwzględnieniem występujących tam zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- przeciwdziałaniu i zwalczaniu pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia,
- informowaniu pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców o usługach EURES,
- inicjowaniu projektów o zasięgu międzynarodowym i zarządzaniu nimi.

2.2. Działania koordynacyjne i szkoleniowe

Działania koordynacyjne i szkoleniowe są prowadzone przede wszystkim przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie.

Do podstawowych działań zaliczane są następujące przedsięwzięcia:

- organizowanie szkoleń doskonalących kompetencje doradców zawodowych zatrudnionych w Centrach oraz powiatowych urzędach pracy województwa mazowieckiego. Zorganizowano m.in. następujące szkolenia z zakresu kształtowania umiejętności doradcy zawodowego: kurs inspiracji, poradnictwo zawodowe w Unii Europejskiej, metoda edukacyjna, poradnictwo na odległość, psychologiczne aspekty pomocy w indywidualnym poradnictwie zawodowym, rekrutacja i selekcja;
- organizowanie cyklicznych spotkań instruktażowych z doradcami zawodowymi z kierownikami Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, działających przy filiach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie;
- organizowanie spotkań informacyjnych dla specjalistów ds. rozwoju zawodowego z powiatowych urzędów pracy;
- opracowywanie i upowszechnianie lokalnej informacji zawodowej – głównie w postaci zeszytów informacyjnych, dotyczących wybranych zagadnień związanych z rynkiem pracy. W Centrum powstały (m.in. przy udziale praktykantów) i są dostępne n/w zeszyty:
 - a) *Uznawalność zagranicznego wykształcenia w Polsce,*
 - b) *Możliwości, jakie daje Unia Europejska,*
 - c) *Telepraca,*
 - d) *Wolontariat – nowy styl życia,*

- e) *Praca w Unii Europejskiej,*
- f) *Pośrednictwo pracy na terenie Warszawy,*
- g) *EURES – Europejska Służba Zatrudnienia,*
- h) *Rodzaje umów o pracę – wybierz dla siebie najlepszą,*
- i) *Selekcja i rekrutacja – co nas czeka na spotkaniu z pracodawcą? Przegląd metod i narzędzi selekcyjnych,*
- j) *Wykaz cechów i spółdzielni rzemieślniczych na terenie Warszawy,*
- k) *Pomoc psychoterapeutyczna w Warszawie,*
- l) *Sprawni niepełnosprawni,*
- m) *Poradź sobie ze stresem;*
- prowadzenie praktyk stażowych dla studentów kierunków społecznych w zakresie poradnictwa zawodowego;
- udzielanie informacji dla studentów piszących prace licencjackie oraz magisterskie z zakresu poradnictwa zawodowego, a także dla wszystkich osób zbierających dane o funkcjonowaniu poradnictwa zawodowego w służbach zatrudnienia.

Ponadto Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej województwa mazowieckiego prowadzą współpracę z instytucjami rynku pracy działającymi na rzecz osób bezrobotnych. Współpraca dotyczy zarówno wymiany informacji, jak też podejmowania wspólnych przedsięwzięć, takich jak np.: targi pracy krajowe i międzynarodowe, konferencje, seminaria poświęcone zagadnieniom poradnictwa i informacji zawodowej.

Z usług Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej województwa mazowieckiego w latach 1999–2004 skorzystało łącznie 42 380 osób, w tym:

- z poradnictwa zawodowego indywidualnego i grupowego – 3888 osób,
- z informacji zawodowej indywidualnej i grupowej – 24 359 osób,
- z poradnictwa i informacji zawodowej dla młodzieży – 14 133 osoby.

Odbiorcami usług Centrów są przede wszystkim osoby bezrobotne i poszukujące pracy.

Bibliografia

- EURES – cele, podstawy prawne i odmiany* (2004), Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa.
- EURES – praca w Europie* (2005), Informator WUP w Warszawie, Warszawa.

-
- Okun B., 2002, *Skuteczna pomoc psychologiczna*, Instytut Psychologii Zdrowia, PTP, Warszawa.
- Polańska-Siła B. (2005), *Eures – nowa usługa na rynku pracy*, „Służba Pracownicza” nr 5.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – tekst jedn. DzU 2004 Nr 99 z poz. 1001 z póź. zm.

CZEŚĆ III

MŁODZIEŻ JAKO ODBIORCA USŁUG PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Młodzież na rynku pracy w Polsce*

1. Wprowadzenie

Młodzież, to grupa społeczeństwa, która w przyszłości wpłynie na wielkość zasobów siły roboczej oraz będzie w sposób zasadniczy oddziaływać na procesy gospodarowania. To, w jaki sposób postrzegają oni obecną rzeczywistość gospodarczą oraz szanse na odnalezienie swojego w niej miejsca, ma zasadniczy wpływ na ukształtowanie się ich losów zawodowych. Młody człowiek kończąc swoją edukację wchodzi na rynek pracy, którego zasady funkcjonowania często są mu obce, a wiedza wyniesiona ze szkoły okazuje się w tym momencie niewystarczająca. Bariery, jakie napotyka wówczas mogą doprowadzić do zmiany jego postaw. Jest zatem niezwykle ważne, by barier tych było jak najmniej. Te powody oraz porównywalnie gorsza sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce, to główne przyczyny szczególnego zainteresowania tą grupą polityki rynku pracy.

Pogarszająca się sytuacja na rynku pracy pod koniec lat dziewięćdziesiątych spowodowała, że przedmiotem zainteresowania ekspertów i badaczy rynku pracy stała się sytuacja osób szczególnie zagrożonych bezrobociem. W świetle danych statystycznych zawartych w publikacjach Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski, do takiej kategorii należałoby zaliczyć ludzi młodych, wśród których stopa bezrobocia kształtowała się i nadal kształtuje się na poziomie ponad dwukrotnie wyższym od analogicznych wskaźników dla całej populacji bezrobotnych. Powstają zatem pytania, które mogłyby być przesłanką dla zmniejszenia stopnia uciążliwości związanych z pozostawianiem ludzi

* Ze względu na dużą wartość poznawczą, do artykułu dołączona została, przygotowana przez Autorkę, treść prezentacji multymedialnej, zob.: Aneksy.

młodych w statusie bezrobotnego oraz mogłyby przyczynić się do zmniejszenia dysproporcji między popytem na pracę a podażą pracy tej grupy. Do podstawowych pytań można byłoby zaliczyć następujące:

- w jaki sposób należałoby kształtować postawy młodzieży na rynku pracy, wynikające z procesu kształcenia,
- w jaki sposób zwiększyć ich bezpieczeństwo na tym rynku, związane z powiększeniem szans na uzyskanie zatrudnienia oraz
- jakie czynniki w głównej mierze przyczyniają się do niskiej pozycji konkurencyjnej młodzieży na rynku pracy?

Odpowiedź na te pytania, niewątpliwie trudna, jest jednak możliwa przy uwzględnieniu wielu czynników, mających swoje źródło przede wszystkim w badaniach ekonomicznych oraz socjologicznych. Należy bowiem podkreślić, że straty związane z pozostawaniem młodych ludzi poza sferą aktywności zawodowej są wielokrotnie większe niż wśród pozostałych grup bezrobotnych. Tracone są w tym przypadku nie tylko ich kwalifikacje (często wysokie), ale również w najwyższym stopniu osoby te narażone są na zniechęcenie, patologie itp. Przyjrzyjmy się zatem w sposób bardziej szczegółowy tej kategorii osób oraz problemom związanych z ich wchodzeniem na rynek pracy w polskiej gospodarce.

2. Młodzież na rynku pracy w Polsce

Zgodnie z zasadami grupowania osób pozostających bez pracy według kategorii wieku, pojęciem młodzieży określana jest grupa osób w wieku 15–24 lata¹. Dolna granica wieku wynika z ustawowo określonego tzw. minimalnego wieku, od którego można zatrudniać pracownika, zaś górna granica – zgodna jest z ustaleniami międzynarodowymi. Kategoria ta nie ma charakteru jednorodnego, obejmuje bowiem osoby młodociane (15–17 lat) oraz osoby w wieku produkcyjnym (18–24 lata).

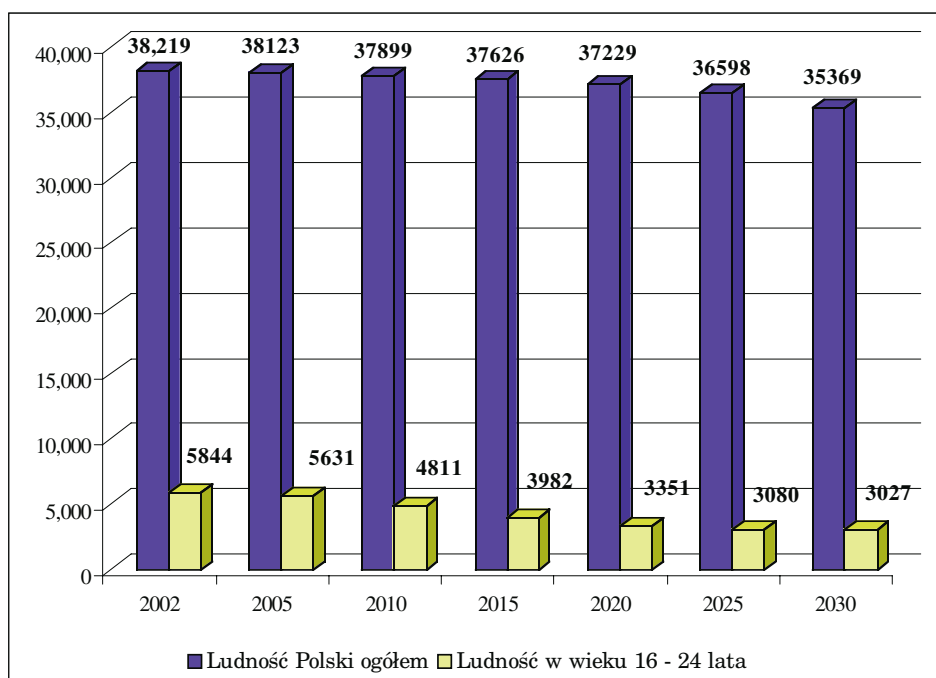
W Polsce, w latach 1990–1999 występował ciągły wzrost populacji młodzieży w wieku 15–24 lata. O ile na początku jej liczba kształtowała się na poziomie 5 375,4 tys. osób, o tyle w 1999 r. jej liczba osiągnęła poziom 6 534,2 tys. Osoby w badanej grupie wieku stanowiły w tym okresie od 14,1% do prawie 17% ogólnej liczby ludności całego kraju. Udział ten, w kolejnych latach – do 2003 r. – niemal nie zmienił się, tym niemniej liczba młodych ludzi uległa w tym czasie zmniejszeniu do 6 372,9 tys. osób. W całym okresie badawczym (lata 1990–2003) moż-

¹ Analizować będziemy tę kategorię wiekową w oparciu o dane statystyczne zawarte w BAEL.

na zaobserwować znacznie bardziej dynamiczny wzrost liczby młodzieży w porównaniu do ogółu ludności Polski, co szczególnie widoczne jest w odniesieniu do kategorii wieku 18–24 lata, a więc tej, która jest przedmiotem szczególnego zainteresowania polityki rynku pracy.

Według przewidywań, liczebność tej grupy wiekowej do 2030 r. będzie się systematycznie zmniejszać, co przyczyni się do zmniejszenia jej udziału w ogólnej liczbie ludności do około 9,0% (wykres 1.). Populacja młodych ludzi zmniejszy się o połowę, natomiast ogólna liczba mieszkańców Polski obniży się jedynie o około 8,0%. Proces ten oznaczać będzie starzenie się społeczeństwa, jako podstawowy proces występujący w społeczeństwach postindustrialnych.

Wykres 1. Ludność ogółem oraz młodzież w wieku 16–24 lata w Polsce w latach 2002–2030 (w tys.)



Źródło: Rocznik Demograficzny 2004, GUS, Warszawa 2004.

Dla oceny sytuacji młodzieży na rynku pracy istotna jest również jej struktura według płci i wykształcenia. W latach 1990–2003 w kierunkach podobnych, jak w przypadku całej populacji zmieniała się liczba mężczyzn i kobiet w badanej kategorii wieku, przy czym udział kobiet był zawsze niższy (odpowiednio 48,8% w 1990 r. i 49,0% w 2003 r.).

Jednocześnie w całym badanym okresie w sposób najbardziej dynamiczny wzrastała populacja młodych ludzi z wykształceniem wyższym (541,8%). Zmniejszyła się natomiast liczba osób, które ukończyły szkoły zasadnicze zawodowe (o prawie 26%). Tendencja ta miała związek z przemianami w strukturze szkolnictwa zawodowego, gdzie główne znaczenie dla wielkości liczby absolwentów szkół na poziomie zasadniczym miało zamykanie szkół przyzakładowych, jako działalności nadzbyt obciążającej funkcjonujące podmioty gospodarcze. Niezależnie jednak od tego, że w ten sposób ograniczano dostęp do kształcenia na potrzeby zakładów pracy, tendencję tę należy ocenić pozytywnie. Sytuacja na rynku pracy wskazuje bowiem na to, że osoby legitymujące się tym poziomem wykształcenia stanowią istotne obciążenie dla rynku pracy, powiększając najliczniejszą grupę bezrobotnych. Niepokojącym zjawiskiem, przede wszystkim z punktu widzenia rynku pracy jest gwałtowny wzrost liczebności grupy absolwentów szkół wyższych. Zjawisko to może ulec nasileniu, zwłaszcza ze względu na to, że w analogicznych latach liczba studentów zwiększyła się ponad czterokrotnie. W latach dziewięćdziesiątych w Polsce zachodziły procesy systematycznego wzrostu zainteresowania młodzieży zdobywaniem wykształcenia. Był to również jeden z instrumentów, którego zastosowanie miało wspomagać działania instytucji rynku pracy, poprzez promocję kształcenia ustawicznego i przekwalifikowania. Następowało jednocześnie urozmaicenie i uelastycznienie form kształcenia, przede wszystkim na poziomie szkolnictwa policealnego i wyższego. Stało się to za sprawą uzupełnienia sieci szkół państwowych przez placówki niepubliczne. Wzmocniona konkurencja w tej dziedzinie, przynosząca niejednokrotnie pozytywne efekty, np. w postaci lepszej jakości programów nauczania oraz większej dostępności do oświaty różnych grup młodzieży, nie zawsze jest i była podporządkowana **polityce zatrudnienia**, w której najistotniejszym zadaniem jest dopasowanie struktury absolwentów do potrzeb rynku pracy. Gwałtowny wzrost liczby absolwentów szkół wyższych spowodować może bowiem istotne niebezpieczeństwo „nadprodukcji” wysoko kwalifikowanej kadry specjalistów w jednej dziedzinie. Niebezpieczeństwo to może wynikać między innymi z tego, że największy udział wśród szkół niepublicznych stanowiły i stanowią obecnie wyższe szkoły kształcące na kierunkach ekonomicznych. W roku akademickim 1995/96 było ich 46 (57,5% wszystkich szkół niepublicznych). W roku akademickim 2003/2004 udział tych szkół wprawdzie zmniejszył się, tym niemniej stanowiły one blisko 32% wszystkich szkół niepaństwowych (GUS, 1999; GUS, 2004). Biorąc pod uwagę długofalowe procesy występujące na rynku pracy, zjawisko to powinno stać się przedmiotem szerszej analizy. Straty,

z którymi mamy do czynienia w przypadku osób posiadających wyższe wykształcenie i pozostających bez pracy, są bowiem o wiele wyższe niż w odniesieniu do innych kategorii wykształcenia. Przyjrzyjmy się zatem sytuacji ludzi młodych i absolwentów na rynku pracy (tab. 1.). Analiza zostanie przeprowadzona w oparciu o dane statystyczne pochodzące z badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (stan na koniec grudnia każdego roku).

Tab. 1. Bezrobocie ogółem i wśród osób w grupie wieku 15–24 lata w Polsce w latach 2000–2004 (w tys.)

Lata	Bezrobocie ogółem	Bezrobotna młodzież w wieku 15–24 lata
2000	2760	794
2001	3186	942
2002	3375	941
2003	3273	887
2004	3081	781

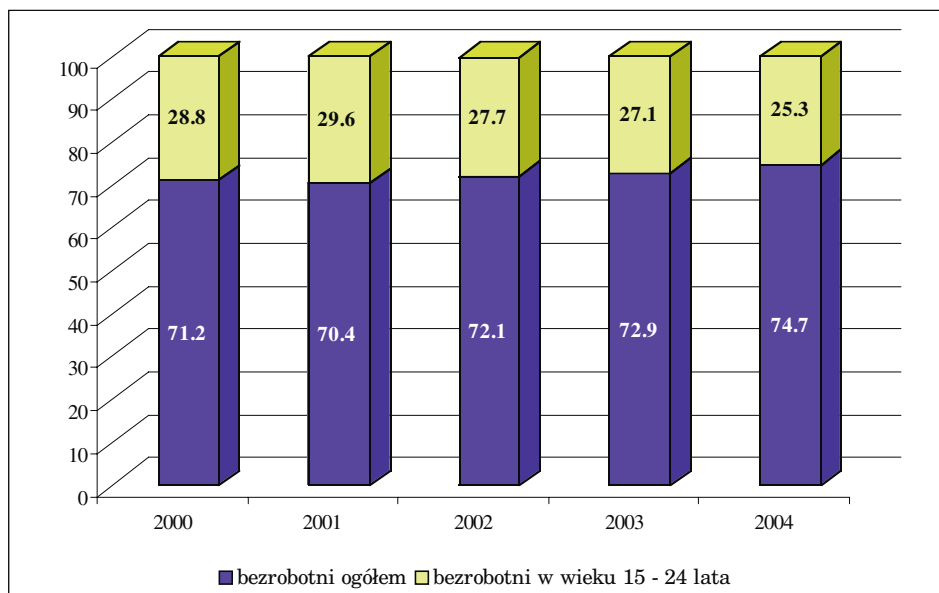
Źródło: BAEL.

Jak wynika z danych statystycznych zawartych w tabeli, w badanych latach ogólna liczba bezrobotnych wzrosła o 11,6%, przy czym liczba powiększała się do 2002 r., a następnie zmniejszyła się o prawie 9,0%. W tym samym czasie populacja bezrobotnej młodzieży uległa zmniejszeniu o około 2,0%. Z sytuacją tą jednak mieliśmy do czynienia dopiero w 2004 r., gdzie o prawie 100 tys. zmniejszyła się liczba bezrobotnej młodzieży w porównaniu do końca poprzedniego roku kalendarzowego. W latach wcześniejszych, szczególnie do 2002 r. liczebność kategorii młodych ludzi zwiększyła się o ponad 18,0%. Było to jednak tempo wzrostu wolniejsze o około 4 pkt. procentowych od obserwowanego w całej populacji bezrobotnych. A więc sytuacja młodych ludzi ulega niewątpliwiej poprawie, co jest zapewne wynikiem prowadzonej w tej dziedzinie aktywnej polityki państwa oraz dowodem skuteczności stosowanych aktywnych programów rynku pracy, skierowanych do ludzi w wieku 15 – 24 lata. Poprawa sytuacji bezrobotnej młodzieży może również wynikać z przedstawionych wcześniej zależności, dotyczących kształtowania się struktury demograficznej, a mianowicie tym, że już od 2001 r. obserwowane jest zmniejszanie się udziału ludzi młodych w ogólnej liczbie ludności.

Zmiany liczby poszukujących pracy młodych ludzi znalazły również odzwierciedlenie w analizie wskaźników struktury, dotyczących

udziału badanej grupy bezrobotnych wśród ogółu poszukujących pracy (wykres 2.).

Wykres 2. Struktura bezrobotnych z uwzględnieniem osób w wieku 15–24 lata w latach 2000–2004 (w %)



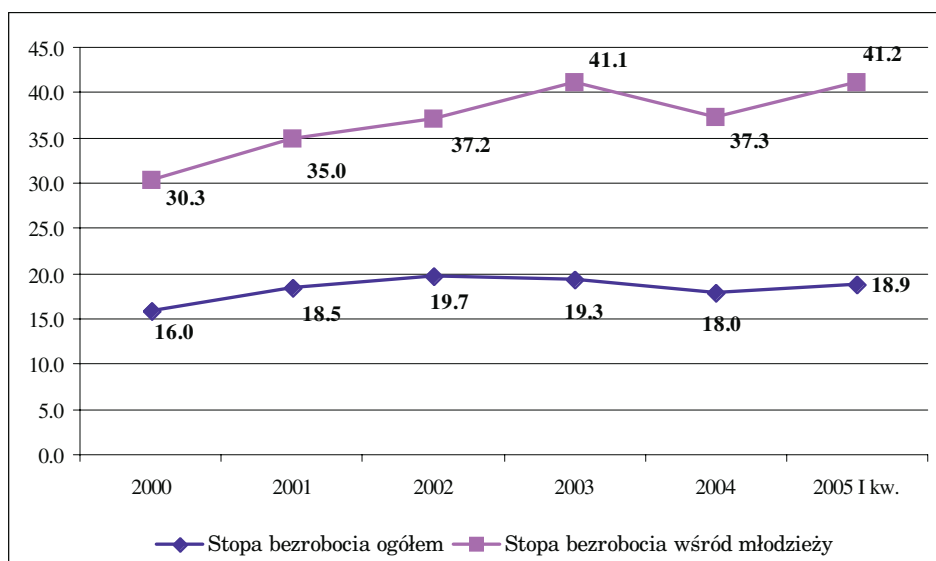
Źródło: Jak w tabeli 1.

Ukazanie sytuacji bezrobotnych młodych ludzi wyłącznie za pomocą wskaźników struktury i dynamiki nie pozwala na pełne przedstawienie ich sytuacji. Miarą, która w sposób pełny i wszechstronny pozwala ocenić kształtowania się zjawiska jest stopa bezrobocia². W analizowanym okresie mieliśmy do czynienia z ponad dwukrotnie wyższymi wskaźnikami w porównaniu do tych, które charakteryzowały całą populację bezrobotnych (wykres 3.). Oznacza to, że bez mała co drugi młody człowiek należący do kategorii aktywnych zawodowo nie może znaleźć zatrudnienia. A więc pozytywne tendencje, z którymi mieliśmy do czynienia w omawianiu wcześniejszych zależności, mają charakter pozorny. Na rynku pracy znajduje się wielka rzesza młodych ludzi, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia zgodnego z posiadanym wykształceniem. Przyczyny tego zjawiska mogą mieć różne źródła. Jedną z nich jest zapewne niedopasowanie struktury wykształcenia do potrzeb rynku pracy, czyli miejsc

² Stopa bezrobocia to procentowy udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo.

pracy oferowanych przez pracodawców. Inną – niewielka mobilność młodych ludzi. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, młodzi ludzie upatrują przede wszystkim swoich szans na zatrudnienie i karierę zawodową w miejscu dotychczasowego zamieszkania. Na tle ogólnie niskiej skłonności do przemieszczania się ludności Polski w celach zarobkowych, stanowią oni kategorię szczególnie niezainteresowaną zmianą miejsca zamieszkania związaną z podejmowaniem pracy.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w Polsce w latach 2000–2005 (w %)



Źródło: BAEL.

Porównując sytuację młodych ludzi na rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej należy podkreślić, że występuje tu zasadnicza różnica. O ile w Polsce obserwuje się stały wzrost liczebności młodych osób poszukujących pracy, o tyle w Unii Europejskiej, z wyjątkiem początkowego okresu lat dziewięćdziesiątych, występuje systematyczny spadek bezrobocia wśród ludzi młodych³. Może to świadczyć o zwiększającym się w naszym kraju problemie ludzi młodych, często dobrze wykształconych, wchodzących na rynek pracy. Przyczyn tego

³ Dane pochodzą z następujących źródeł: *Eurostatistics. Data for short – term economic analysis monthly*, Nr 12/1996, *Eurostatistics. Data for short – term economic analysis monthly*, Nr 12/2000, BAEL.

stanu rzeczy można upatrywać zarówno w ocenie szans na uzyskanie zatrudnienia przez ludzi młodych, jak i skłonności pracodawców do ich angażowania. Przyjrzyjmy się więc temu, jak młodzi absolwenci oceniają swoje przygotowanie do podjęcia pracy.

3. Ocena szans na sukces na rynku pracy przez młodych ludzi i pracodawców

Jednym z podstawowych zagadnień związanych z oceną pozycji absolwentów na rynku pracy, jest zweryfikowanie jakości procesu kształcenia oraz porównanie umiejętności wykształconych w procesie dydaktycznym z przydatnymi w uzyskaniu satysfakcjonującej pozycji zawodowej na rynku pracy⁴.

3.1. Badanie ankietowe wśród maturzystów

Badanie ankietowe⁵, ukierunkowane na taką ocenę zostało przeprowadzone w kwietniu 1998 roku wśród uczniów klas maturalnych szkół średnich publicznych, a także jednej niepublicznej, mającej uprawnienia i status szkoły publicznej. W ankiecie wzięło udział 417 maturzystów ze szkół ogólnokształcących i zawodowych województwa łódzkiego. Ponad 71% uczniów było zdania, że wiadomości nabywane w szkole w bardzo niewielkim stopniu uwzględniają potrzeby rynku pracy, tylko 4,1% oceniło, że otrzymało dostateczną wiedzę. Nie wystąpiło tu istotne zróżnicowanie, jeżeli chodzi o typy szkół. Jedynie w przypadku szkół zawodowych negatywna ocena przygotowania zawodowego wystąpiła wśród mniejszej liczby uczniów, czego powodem zapewne było większe dostosowanie procesu kształcenia do umiejętności wymaganych przez pracodawców. Absolwenci są bowiem przygotowani do pracy na poziomie średniego personelu pomocniczego.

Na podstawie powyższych stwierdzeń, maturzyści deklarowali szanse uzyskania przez nich atrakcyjnej pracy. Najwięcej spośród respondentów uważało, że mają takie same szanse, jak absolwenci innych szkół (32,9%). Wiele jednak osób (39,6%) nie potrafiło dokonać

⁴ Niniejszy fragment opracowano na podstawie szerszych badań dotyczących sytuacji młodzieży na rynku pracy w województwie łódzkim. Głównym celem badań była *identyfikacja barier w zatrudnianiu młodzieży w województwie łódzkim w latach dziewięćdziesiątych*. Badania te zostały przeprowadzone przez Łódzki Oddział Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (Kryńska, Poliwczyk, Sobocka – Szczapa, 1999).

⁵ Analiza materiału badawczego została podzielona na dwa problemy. Pierwszy oceniał jakość pracy szkoły i nabytych w procesie dydaktycznym umiejętności w poszukiwaniu pracy. Drugi zaś – dokonał podobnej oceny pod kątem kontynuowania procesu kształcenia.

oceny w tym zakresie. Może to z jednej strony świadczyć o braku zainteresowania problematyką zależności między jakością kształcenia na tym poziomie, a możliwością znalezienia atrakcyjnej pracy. Większość bowiem absolwentów szkół średnich kontynuuje naukę w szkołach wyższych. Z drugiej zaś – można domniemywać, iż respondenci nie dokonali oceny z uwagi na obawę przed weryfikacją wstępną badania ankietowego przez nauczycieli. Na podkreślenie zasługuje optymizm respondentów ze wszystkich typów szkół, przejawiający się w rzadko wybieranej odpowiedzi, iż nie mają żadnych szans na uzyskanie atrakcyjnej pracy po skończeniu szkoły średniej, do której uczęszczali w chwili badania.

Powyższe wyniki pozwalają na dokonanie oceny sytuacji młodzieży kończącej szkoły średnie i wchodzącej na rynek pracy. Jest ona niekorzystna zarówno ze względu na sposób kształcenia, jak i nieświadomość młodych ludzi co do niebezpieczeństw wiążących się z poszukiwaniem satysfakcjonującej pracy.

W przeprowadzonym badaniu respondenci dokonali również oceny, które z wybranych umiejętności uważają za przydatne w pracy zawodowej i które z nich w chwili badania, chociaż w niewielkim stopniu posiadali (tab. 2.). Za umiejętności najbardziej przydatne w pracy zawodowej uczniowie uważali znajomość języków obcych i obsługi komputera, przy czym ta pierwsza umiejętność zdecydowanie dominowała w ich opiniach. Nieco mniejsze znaczenie miały w ich ocenie umiejętności nawiązywania kontaktów, pewność siebie i wiara we własne siły. Często również uczniowie ogólnikowo zwracali uwagę na posiadanie praktycznych umiejętności.

Zupełnie inaczej natomiast przedstawiała się struktura umiejętności, które maturzyści posiadali w momencie przeprowadzania badania ankietowego, a więc tuż przed potencjalną możliwością wejścia na rynek pracy. Ankietowani nie posiadali ich zdaniem przydatnych w pracy umiejętności prawie wcale. Posiadali natomiast wiedzę ogólną z wielu dziedzin (49,6%), która – ich zdaniem – w pracy zawodowej nie jest tak przydatna, jak fachowa. Porównywalnie wysoko oceniana była jedynie umiejętność nawiązywania kontaktów (43,6%). Pozytywnie należy więc ocenić to, że respondenci rozumieją potrzebę posiadania praktycznych umiejętności zawodowych. Podobać może się również to, że ankietowani mają świadomość braku wielu umiejętności, które powinny być wykształcone w szkole średniej.

Tab. 2. Umiejętności przydatne w pracy zawodowej i posiadane przez maturzystów

Wyszczególnienie	Umiejętności przydatne w pracy zawodowej		Aktualnie posiadane umiejętności	
	w liczbach bezwzględnych	w %	w liczbach bezwzględnych	w %
Posiadanie:				
wiedzy związanej z wykonywanym zawodem	67	16,1	82	19,7
praktycznych doświadczeń zawodowych	170	40,8	57	13,7
ogólnej wiedzy z wielu dziedzin	88	21,1	207	49,6
uprawnień do wykonywania dodatkowego zawodu	31	7,4	12	2,9
dobrej znajomości języków obcych	339	81,3	150	36,0
umiejętności pracy z komputerem	190	45,6	160	38,4
pewności siebie i wiary we własne siły	181	43,4	153	36,7
podstaw wiedzy o prowadzeniu własnej firmy	26	6,2	34	8,2
umiejętności negocjacji z pracodawcami	42	10,1	42	10,1
orientacji w zmieniającej się sytuacji na rynku pracy	19	4,6	20	4,8
informacji o konkretnych ofertach pracy	19	4,6	17	4,1
umiejętności nawiązywania kontaktów	150	35,9	182	43,6
umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów	89	21,3	96	23,0
Inne	2	0,5	3	0,7

Źródło: Wyniki badania ankietowego.

Małe znaczenie mają też umiejętności związane z kontaktem respondentów z rynkiem pracy, a więc informacja o wolnych miejscach oraz o zmieniającej się sytuacji na tym rynku. Są to umiejętności najrzadziej wybierane przez respondentów zarówno, jako przydatne w pracy zawodowej, jak i posiadane w chwili obecnej. Powodem może być brak lekcji umożliwiających zapoznanie się uczniów z funkcjonowa-

niem rynku pracy. Około 72% maturzystów nie miało takich zajęć. Ponadto zajęcia były prowadzone głównie w formie wykładu (około 3,6% odpowiedzi) bądź przedmiotu nazywanego „strategia biznesu” (około 5,2% odpowiedzi). Młodzi ludzie byli więc w sposób bardziej teoretyczny niż praktyczny zapoznawani z funkcjonowaniem rynku pracy, raczej poprzez ćwiczenia kształtujące ich postawy niż przez samodzielne rozwiązywanie problemów w bezpośrednim kontakcie z pracodawcami lub instytucjami rynku pracy. Stąd też wynika nieumiejętność podejmowania działań na rynku pracy, poszukiwania pracy, ukierunkowania własnych zachowań na uzyskanie satysfakcji zawodowej. Kilka przypadków, w których szkoły decydują się na organizowanie spotkań bądź lekcji w klasach programowo najwyższych, mających na celu ukształtowanie sylwetki absolwenta, posiadającego umiejętność odnalezienia się na rynku pracy nie jest działaniem, które można uznać za wystarczające. Tym bardziej, że są to głównie szkoły zawodowe, z założenia kształcące i przygotowujące do wejścia na rynek pracy kadry średniego poziomu dozoru oraz kadry mogące po uzyskaniu odpowiedniej praktyki zawodowej prowadzić samodzielną działalność gospodarczą. W przypadku większości szkół ogólnokształcących programy i zajęcia dodatkowe nie przewidują tego typu lekcji, spotkań bądź prelekcji. Brak środków finansowych w placówkach oświatowych uniemożliwia prowadzenie takich zajęć na zlecenie. Wydaje się w związku z tym, że dobrą praktyką było organizowanie takich spotkań przez urzędy pracy lub szkolenie nauczycieli w ośrodkach metodycznych. Przenoszenie na grunt szkoły najbardziej pozytywnych doświadczeń kształtujących umiejętności uczniów w zachowaniach na rynku pracy, mogłoby przyczynić się do wyeliminowania wysokiego poziomu stopy bezrobocia młodzieży. Rozumieją to również uczniowie. Większość z nich (84,7%) uważa takie zajęcia za konieczne, albowiem ułatwiają znalezienie pracy, start w dorosłe życie oraz dają orientację na rynku pracy.

Niewielka jest liczba odpowiedzi, doceniających znaczenie umiejętności prowadzenia własnej firmy. Wybierana jest ona tak samo rzadko w grupie umiejętności przydatnych w pracy zawodowej (6,2%), jak i aktualnie posiadanych (8,2%). Powtórnie potwierdzają się więc tu braki, wynikające z odpowiedniego kształcenia, adekwatnego do zmian zachodzących w gospodarce.

Zjawiskiem obserwowanym w badaniu umiejętności posiadanych i koniecznych w pracy zawodowej jest to, że maturzyści zwracają uwagę na psychospołeczny charakter procesu pracy. Zdają sobie bowiem sprawę z tych umiejętności, których posiadanie nie zawsze jest związane z kwalifikacjami merytorycznie wynikającymi z charakteru i specyfiki zawodu. Bardzo często są to umiejętności, których nabycie

zależy od indywidualnych uzdolnień człowieka, a proces ich kształtowania jest skomplikowany i długofalowy.

W przeprowadzonym badaniu ankietowym zwrócono także uwagę na problem podejmowania przez maturzystów wysiłku w czasie trwania nauki, w celu uzyskiwania dodatkowych umiejętności bądź kwalifikacji, na kursach organizowanych poza szkołą. Jest to pochodna braku lub nie do końca wykształconych w szkole umiejętności przydatnych w poszukiwaniu atrakcyjnej pracy. Uczniowie uczęszczali chętnie na różnego rodzaju kursy, organizowane poza szkołą, potwierdzając tym samym swój wcześniejszy negatywny stosunek do jakości procesu kształcenia (około 53% ankietowanych udzieliło pozytywnej odpowiedzi) (tab. 3.). Maturzyści rozumieją więc potrzebę uzupełniania kwalifikacji, zarówno mając na uwadze wejście na rynek pracy, jak i kontynuację nauki.

Tab. 3. Rodzaje kursów doksztalających, na które uczęszczają maturzyści

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Struktura odpowiedzi (w %)
O g ó ł e m	309	100,0
Kurs nauki obsługi komputera	15	4,9
Kurs na prawo jazdy	36	11,7
Kursy językowe	168	54,4
Kursy przygotowujące do egzaminów wstępnych	71	22,9
Inne	19	6,1

Źródło: Jak w tab. 2.

Najczęściej ankietowani wybierali kursy językowe. Może to wynikać z jednej strony z niskiego poziomu lekcji języków obcych, prowadzonych w szkołach lub ograniczenia liczby godzin, przeznaczonych na naukę języka obcego. Z drugiej zaś – świadczy o dostrzeganej przez młodzież większej możliwości awansu, związanej z umiejętnością wysłowienia się w obcym języku. Duża liczba uczniów korzystała z kursu prawa jazdy. Jest to związane z bardzo wieloma czynnikami. Jednym z nich jest zapewne zgłaszanie przez pracodawców zapotrzebowania na osoby w pełni dyspozycyjne i potrafiące prowadzić samochód. W bardzo wielu zawodach jest to warunek podstawowy przyjęcia do pracy (na przykład w charakterze dealera, przedstawiciela handlowego bądź akwizytora). Poza tym należy wspomnieć również o postępie cywilizacyjnym, w wyniku którego zwiększyła się istotnie liczba samochodów w gospodarstwach domowych, co wśród młodzieży powoduje chęć posiadania także

umiejętności prowadzenia samochodu. Jednocześnie niewielka liczba maturzystów uczęszczała na kursy obsługi komputera (4,9% odpowiedzi). Może to być konsekwencja uznania przez respondentów, iż lekcje tego przedmiotu w szkole były prowadzone na dostatecznie wysokim poziomie lub, że wiedza uzyskana w czasie ich trwania jest wystarczająca. W wielu szkołach w byłym województwie łódzkim, lekcje informatyki są prowadzone obecnie w doskonale wyposażonych pracowniach, przy wykorzystaniu najnowszego oprogramowania.

Na uwagę zasługuje również to, że absolwenci bardzo często uczęszczali na kursy przygotowujące do egzaminów na wyższe uczelnie lub korzystali z korepetycji. Znacząca ich część uważała bowiem, że bez korzystania z dodatkowych lekcji nie są w stanie przystąpić do egzaminu maturalnego i zdać egzaminu wstępnego na wyższe uczelnie. Może to wskazywać na niedoskonałą konstrukcję programów kształcenia, które wymagają zdecydowanej poprawy. Zdanie to podzielają zarówno nauczyciele, jak i uczniowie.

Opisując zależność między typami szkół a rodzajem wybranego przez maturzystów kursu należy zwrócić uwagę na następującą tendencję. Zdecydowanie rzadziej wybierali różne formy doksztalcenia maturzyści ze szkoły niepublicznej. Obserwowano to niezależnie od rodzaju kursu. Może to świadczyć o wyższym poziomie i jakości prowadzonych zajęć.

Ogólnie biorąc – szczegółowe i pojęciowe programy nauczania we wszystkich badanych szkołach, w niewielkim stopniu przygotowują do pracy w gospodarce rynkowej. Do chwili obecnej profilowanie systemu kształcenia nieznacznie przyczyniło się do rozwiązania tego problemu. Wydaje się, że reforma szkolnictwa może wpłynąć na polepszenie sytuacji, przede wszystkim umożliwiając dokonywanie wyboru kierunku kształcenia w nieco późniejszym wieku. Dojrzałszy, a więc może lepszy, zgodny z oczekiwaniami będzie proces nabywania umiejętności, uzupełniony o proces samokształcenia.

3.2. Badanie ankietowe wśród absolwentów szkół wyższych

Powyżej zaprezentowane zagadnienia stanowiły również przedmiot badania ankietowego, przeprowadzonego wśród studentów. Wzięły w nim udział 172 osoby, będące słuchaczami ostatniego roku studiów kierunków ekonomicznych Uniwersytetu Łódzkiego oraz kierunku ekonomicznego jednej z wyższych szkół niepublicznych w Łodzi.

Pozytywnie oceniło jakość kształcenia 33,1% ankietowanych. Natomiast negatywnie proces dydaktyczny został zweryfikowany przez 41,3% studentów. Jednocześnie 24,4% respondentów w ogóle nie udzieliło odpowiedzi.

Ankietowani wymieniali bardzo różnorodne powody negatywnej oceny jakości procesu kształcenia, od braku możliwości zdobycia wiedzy praktycznej, przeładowania zajęć przedmiotami teoretycznymi, wręcz nieprzydatnymi z punktu widzenia zawodowego, nauki rzeczy nieaktualnych, do niskiej oceny prowadzenia zajęć, nieciekawego przedstawiania problemów i niefachowości wykładowców. Pojawiły się również wypowiedzi związane z finansowymi aspektami funkcjonowania uczelni. Ocena procesu kształcenia na studiach była również przesłanką dla zweryfikowania przydatności nabytych umiejętności z punktu widzenia przygotowania do pracy zawodowej. W tym przypadku respondenci mieli bardziej pozytywne odczucia. Ponad 44% ankietowanych wybrało tu odpowiedź „tak” lub „raczej tak” czyli, że z punktu widzenia zawodowego, czują się usatysfakcjonowani z posiadanych umiejętności zawodowych. Można więc skonstatować, że eliminując niedociągnięcia wynikające z jakości procesu kształcenia, zmiany programów musiałyby być niewielkie lub prawie żadne. Proponowana więc możliwość dokonania podziału w systemie studiów, mogłaby chyba przyczynić się do poprawy sytuacji w tej dziedzinie. Charakter studiów zawodowych sprawia bowiem, że zakłada się na nich przekazywanie wiedzy tylko o charakterze praktycznym.

Negatywnie wypowiedziało się w kwestii spełnienia oczekiwań przez studia 30,2% respondentów. Zarzuty formułowane pod adresem zakresu wiedzy fachowej przekazywanej w toku nauczania pokrywały się z tymi, które ogólnie dotyczyły jakości studiów: niski poziom zajęć, przekazywanie wiedzy zbyt teoretycznej, brak większego zakresu praktyki, itp.

Jednocześnie ponad 23% ankietowanych nie umiało ocenić poziomu przygotowania przez studia do pracy zawodowej. Może to świadczyć o braku zainteresowania dobozem kierunku studiów. Mogli to być ci studenci, którzy studiują dla samego studiowania, a nie dla wiedzy przydatnej w pracy zawodowej („ucieczka” przed służbą wojskową, wydłużony okres braku aktywności zawodowej, itp.).

Przyjrzyjmy się teraz, jak studenci oceniali umiejętności przydatne w wykonywaniu zawodu oraz te, które są konsekwencją procesu kształcenia, a więc są posiadane przez respondentów (tab. 4.). Generalnie ankietowani uważali znajomość języków obcych, jako najważniejszą w osiągnięciu sukcesu zawodowego⁶. Tę też umiejętność uważali, że w większości posiadają. Na drugim miejscu wystąpiły praktyczne doświadczenia zawodowe. Posiadanie tej umiejętności z kolei studenci ocenili bardzo nisko. Natomiast dużą wagę zarówno w zakresie umiejętności przydatnych w pracy zawodowej, jak i posiadanych, przykładali oni

⁶ Podobne wyniki badań otrzymano w badaniu ogólnopolskim (Losy, 1998, s. 83).

do tych, które w bardzo dużym stopniu wynikają z cech charakteru, a mianowicie pewności siebie i wiary we własne siły (ponad 27% odpowiedzi) oraz komunikatywności i umiejętności nawiązywania kontaktów (ponad 36% odpowiedzi). Może to w przyszłości wpłynąć na aktywizację procesu poszukiwania pracy. Cechy osobowościowe tak samo jak wyuczone mogą przyczynić się do osiągnięcia sukcesu zawodowego. Studia kształcą więc także te umiejętności, których posiadanie we wcześniejszych fazach nauki jest niedoceniane bądź wręcz niezauważane.

Tab. 4. Umiejętności przydatne w pracy zawodowej i posiadane przez respondentów w czasie badania ankietowego

Wyszczególnienie	Umiejętności przydatne w pracy zawodowej		Aktualnie posiadane umiejętności	
	w liczbach bezwzględnych	w %	w liczbach bezwzględnych	w %
Posiadanie:				
wiedzy teoretycznej ściśle powiązanej z wykonywanym zawodem	28	16,3	66	38,4
praktycznych doświadczeń zawodowych	100	58,1	21	12,2
ogólnej wiedzy z wielu dziedzin	23	13,4	64	37,2
uprawnień do wykonywania dodatkowego zawodu	11	6,4	11	6,4
dobrej znajomości języków obcych	129	75,0	73	42,4
umiejętności pracy z komputerem	51	29,7	78	45,3
pewności siebie i wiary we własne siły	69	40,1	47	27,3
podstaw wiedzy o prowadzeniu własnej firmy	3	1,7	17	9,9
umiejętności negocjacji z pracodawcami	11	6,4	8	4,7
orientacji o zmieniającej się sytuacji na rynku pracy	8	4,7	10	5,8
dostępu do informacji o konkretnych ofertach pracy	10	5,8	9	5,2
umiejętności nawiązywania kontaktów i komunikatywności	38	22,1	63	36,6
umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów	33	19,2	24	14,0

Źródło: Jak w tab. 3.

Najczęściej wskazywaną umiejętnością posiadaną przez ankietowanych była praca z komputerem. Większość studentów nie zwróciła również uwagi na potrzebę orientacji w sytuacji na rynku pracy. Jedynie około 10% respondentów doceniło znaczenie tej umiejętności jako przydatnej w określeniu dalszej drogi życiowej. Jednocześnie także około 10% uważało, że posiadało tę umiejętność w procesie kształcenia na wyższej uczelni.

Znajomość problematyki rynku pracy przez osoby kończące studia wyższe jest bardzo ważna, ponieważ powinni oni po zakończeniu procesu nauczania podjąć pracę zgodną z kwalifikacjami, a ponadto satysfakcjonującą i przynoszącą określone korzyści materialne. Powinny zatem w trakcie studiów odbywać się zajęcia mające na celu zapoznanie uczestników z funkcjonowaniem rynku pracy oraz sposobami poszukiwania pracy. Tym bardziej jest to istotne, że absolwenci szkół wyższych, jak wynika z przeprowadzonego badania, bardzo często czują się zagubieni i niejednokrotnie nie potrafią poradzić sobie z rozwiązywaniem problemów powstających w trakcie podejmowania pierwszej pracy⁷.

Na koniec poproszono respondentów o ocenę szans, jakie mają w znalezieniu pracy po ukończeniu nauki. Większość z nich oceniła je jako wyższe niż absolwentów innych kierunków (36,0%) lub takie same (29,7%). Szczególnie dobrze oceniają je studenci studiów uniwersyteckich. Ma to zapewne związek z sytuacją obserwowaną na rynku pracy, gdzie na bardzo wysokim poziomie kształtuje się zapotrzebowanie na absolwentów o specjalnościach ekonomicznych.

W ankiecie skierowanej do studentów zwrócono również uwagę na problematykę związaną z korzystaniem w trakcie nauki w szkole wyższej z dodatkowych form kształcenia. Otrzymano następujące wyniki. Połowa studentów doksztalała się dodatkowo, korzystając z kursów uzupełniających umiejętności przydatne w wykonywaniu pracy zawodowej. Byli to głównie studiumujący w Uniwersytecie Łódzkim (około 65%). Zdecydowanie rzadziej doksztalali się dodatkowo słuchacze kierunku marketing i zarządzanie w szkole niepublicznej (14,0%)⁸.

⁷ Dlatego należałoby zwrócić uwagę na to, na co respondenci wskazywali w swoich odpowiedziach, że na studiach z zajęciami zawierającymi informacje o sposobach poszukiwania pracy nie zetknęli się (76,2% odpowiedzi). Ci, którzy w takich zajęciach uczestniczyli (22,1%) twierdzili, że odbywały się one przede wszystkim w formie konwersatoriów (7,6%) lub wykładów (7,6%). O znaczeniu tych zajęć dla orientacji zawodowej młodych ludzi niech świadczy fakt, iż prawie 90% respondentów jest przekonanych o potrzebie ich prowadzenia. Uważają oni, że zajęcia te pomogłyby im w znalezieniu pracy, ucząc np. zachowań w rozmowie kwalifikacyjnej z pracodawcą. Tylko 7,0% ankietowanych uważa, że nie są one potrzebne.

⁸ Przyczyny, które mogą kształtować decyzje ankietowanych w szkole niepublicznej, mogą mieć różnorodne źródła. Nie chcą oni uczyć się dodatkowo, albowiem uważają, że płacąc za naukę powinni otrzymywać wiedzę najwyższej jakości („płacę więc wymagam”). Mo-

Ponad 41% studentów uczestniczących w kursach, wybrało jedynie kursy nauki języków obcych. Wskazuje to na niski poziom tych zajęć prowadzonych na uczelniach. Zbyt duże grupy studenckie, brak wyposażenia i zajęć laboratoryjnych, uzasadniają w pełni takie zdanie. Ponad 16% respondentów wskazało też na niski poziom prowadzonych w szkole wyższej zajęć. Stymulatorami podejmowania nauki na dodatkowych kursach były także: własne zainteresowania (26,7%) i możliwość uzyskania pracy (19,2%). Podstawowym powodem, dla którego studenci podejmowali naukę na tego rodzaju dodatkowych zajęciach był – ich zdaniem – zbyt teoretyczny charakter studiów.

Dokonując porównania sytuacji młodzieży kończącej szkoły średnie i studentów można stwierdzić, że w obu badanych populacjach występują podobne problemy, może nieco bardziej dojrzałe ujmowane przez absolwentów szkół wyższych. Do podobieństw można zaliczyć przede wszystkim sugerowaną konieczność doskonalenia programów kształcenia, szczególnie pod kątem zwiększenia zakresu zajęć praktycznych, a także niską ocenę jakości procesu kształcenia, również pod względem merytorycznym. Także z punktu widzenia chęci do podejmowania nauki na dodatkowych kursach organizowanych poza szkołą, młodzież i studenci prezentują podobną aktywność. Nieco odmienne są natomiast kierunki uzupełniania wiedzy. Generalnie wypełniają one luki występujące w programach nauczania.

3.3. Szanse na podjęcie zatrudnienia przez młodych ludzi w ocenie pracodawców

Sukces na rynku pracy w ocenie pracodawców był w mniejszym stopniu przedmiotem ocen, tym niemniej można w tym przypadku zauważyć, że dotychczasowe badania wskazywały na dosyć istotnie występujące ograniczenia (Kryńska 2000; Kryńska, Poliwczyk, Sobocka-Szczapa 2002). W ich wyniku stwierdzono bowiem, że niezależnie od statusu prawnego, a także kondycji ekonomicznej, część podmiotów jest zainteresowana zatrudnianiem absolwentów, przy czym dotyczy to z reguły staży absolwentów⁹. Łączna liczba młodych ludzi, którzy mogliby być zatrudnieni przez firmy, wyniosła 82 osoby, przy czym tylko 1 przedsiębiorstwo chciałoby zatrudnić 55 stażystów (stanowiło to około 15% ogólnego zapotrzebowania na pracowników w strefie). Nie-

że ich być także nie stać na inne formy doksztalcania, bowiem są już obciążeni opłatami czesnego. Wreszcie – mogą nie zdawać sobie sprawy z potrzeby doksztalcania, bo nie są zapoznawani z realiami rynku pracy.

⁹ W badaniu przeprowadzonym na terenie ŁSSE stwierdziło tak ponad 70% badanych podmiotów gospodarczych (Kryńska, Poliwczyk, Sobocka-Szczapa, 2002, s. 91.)

wielkie zainteresowanie zatrudnianiem absolwentów, spowodowane jest prawdopodobnie brakiem szkół kształcących specjalistów o kwalifikacjach przydatnych badanym pracodawcom w regionie.

4. Podsumowanie, wnioski i rekomendacje

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej przyczyni się do powstania bardzo ścisłych powiązań między gospodarką polską, a gospodarkami państw członkowskich Wspólnoty. Będzie to wymagać działań dostosowawczych, bowiem procesy gospodarcze w tamtej części kontynentu, przebiegają często inaczej niż w naszym kraju. W dziedzinie funkcjonowania rynku pracy, podstawowe znaczenie dla restrukturyzacji europejskiego rynku pracy, a w konsekwencji także dla polskiego rynku pracy ma **Strategia Lizbońska**, oparta na następujących celach priorytetowych (Unia 12, 2002, s. 69):

- pobudzaniu przedsiębiorczości polegającej na innowacyjności,
- poprawie jakości pracy poprzez zwiększanie adekwatności pomiędzy wiedzą a organizacją przedsiębiorstwa,
- inwestowaniu w zasoby ludzkie poprzez transformację grup zawodowych i społecznych, które mogą pozostać częścią tradycyjnego systemu specjalizacji, albo mogą zostać w ogóle wykluczone z rynku pracy,
- zabezpieczeniu społecznym i promowaniu integracji społecznej na rzecz tych grup zawodowych, które nie będą w stanie czynnie działać w gospodarce w kierunku zwiększenia znaczenia postindustrialnych form konkurencyjności,
- rozwoju aktywnej polityki zatrudnienia w celu dostosowania gospodarowania zasobami ludzkimi do wymogów efektywności opartej na wiedzy,
- mobilności pracowników, dostosowującej popyt na pracę do podaży na tym samym rynku.

Wytyczne te mają dla Polski zasadnicze znaczenie z uwagi na włączenie polskiego rynku pracy do rynku pracy Unii, opartego na działaniach gospodarki postindustrialnej, opartej na wiedzy. W opinii specjalistów, gospodarka naszego kraju posiada jedną zasadniczą wartość, w której zmniejszenie opóźnienia Polski w stosunku do obecnych krajów członkowskich, może się odbyć sprawniej i szybciej, niż na innych rynkach. Tą wartością jest potencjał ludzki, wyrażający się w pracy. Inwestowanie w ten potencjał, przekształcające go w kapitał oparty na wiedzy, może pozwolić na rozwój polskiej przedsiębiorczości w ramach Wspólnoty Europejskiej. Przedsiębiorczość ta z kolei może okazać się bardziej konkurencyjna w porównaniu do unijnej.

W oparciu o nią Polska powinna dokonywać nie tylko wyboru strategicznych działań gospodarki, ale przede wszystkim wyciągać, jak największe korzyści z polskiej pracy, w której restrukturyzację zainwestuje. Dlatego też szczególnego rodzaju odpowiedzialność w działaniach powinna być elementem polityki zatrudnienia w odniesieniu do ludzi młodych. Bowiern zindywidualizowana ocena jakości procesu kształcenia oraz systemu umiejętności, nabywanych w tym procesie są zapewne jednymi z podstawowych czynników determinujących pozycję młodych ludzi na rynku pracy. W ocenie umiejętności poszukiwania pracy najbardziej istotnym zagadnieniem wydaje się problem znajomości uwarunkowań rynku pracy. Wśród całej badanej populacji zaobserwowano występowanie istotnych luk w wiadomościach z tej dziedziny. Może to przyczynić się do zagubienia absolwentów w momencie wejścia na rynek pracy. O ile czynnik ten może nie odgrywać zasadniczej roli w odniesieniu do maturzystów (najczęściej podejmują oni dalszą naukę), o tyle w przypadku studentów kończących szkoły wyższe – jest to już zjawisko urastające do rangi problemu. Negatywna ocena umiejętności i brak znajomości realiów rynku pracy może wpływać na zmniejszenie aktywności wysoko kwalifikowanej kadry.

W świetle wyników badań, dla ułatwienia startu w życie zawodowe młodym ludziom należałoby postulować:

- zmianę programów nauczania, szczególnie w kierunku zwiększenia zakresu wiedzy praktycznej przekazywanej młodzieży,
- zrekonstruowanie systemu praktyk zawodowych zarówno na poziomie szkoły średniej, jak i wyższej,
- wprowadzenie przedmiotów umożliwiających zapoznanie młodych ludzi z funkcjonowaniem rynku pracy i jego specyfiką,
- informowanie młodych ludzi o szansach wynikających z prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Jako szczegółowe rozwiązania, zróżnicowane z uwagi na adresatów, do których powinny być skierowane, można zastosować także wprowadzenie większej liczby zajęć praktycznych, stosowanie połączenia zajęć teoretycznych z praktycznymi oraz wprowadzenie kursów zawodowych. Propozycje te mogłyby przyczynić się do zapoznania się z problematyką pracy zawodowej już w trakcie nauki¹⁰. Dostrzegana przez młodych ludzi i *de facto* występująca mała elastyczność polskiej oświa-

¹⁰ Jako jedną z przyczyn bezrobocia wśród młodzieży, E. Nowacka podała przestarzałe programy kształcenia. Wydaje się, że młodzież nie zdając sobie sprawy z przyczyn zjawiska braku przygotowania zawodowego podświadomie utożsamia to ze zbyt przeładowanymi teorią zajęciami szkolnymi, upatrując w tym zagadnieniu przyczyny porażek przy wchodzeniu na rynek pracy (Nowacka, 1996).

ty i nauki, wpływa na potrzebę jej reformowania¹¹. Niewątpliwym problemem jest także niedofinansowanie oświaty i nauki, które może przyczyniać się do niedostosowania sposobu kształcenia do potrzeb gospodarki.

Osobnym problemem, na który często zwracają uwagę ludzie młodzi jest profesjonalizm wykładowców oraz fachowość nauczania. A więc reformowanie systemu kształcenia powinno dotyczyć też możliwości weryfikowania kadry dydaktycznej oraz przeanalizowania struktury funkcjonowania uczelni wyższych.

Wydaje się, że cały szereg tych postulatów można spełnić. Oprócz bowiem działań prowadzonych przez instytucje rynku pracy, związanych przede wszystkim z bezpieczeństwem młodych ludzi na rynku pracy, należałoby zająć się prawidłowym kształtowaniem ich jakości, w kontekście prowadzonego procesu kształcenia. Działania te, stanowiące przesłankę dla zwiększenia aktywizacji zawodowej młodych ludzi, a głównie absolwentów, znalazły już swoje odzwierciedlenie w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2004 – 2006 (Unia 1, 2003, ss. 46 i nast.). Dla poprawy sytuacji na rynku pracy, konieczne jest więc maksymalne wykorzystanie funduszy pomocowych w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich”*, z przeznaczeniem ich na możliwość kształcenia ustawicznego osób poszukujących pracy oraz tworzenie miejsc pracy. Mało prawdopodobne jest bowiem „wyeksportowanie” całości nadwyżek zasobów pracy, a tym bardziej zasobów pracy młodych ludzi, z polskiego rynku pracy. Wskazują na to wyniki badań (Golinska, 1998; Kryńska (red.) 2000; Kryńska, Sobocka-Szczapa, 2002), które dowodzą, iż skłonność do emigracji zarobkowej praktycznie nie zależy od sytuacji na lokalnym rynku pracy. W szczególności młodzież, nie upatruje szans na rozwój swojej kariery zawodowej poza granicami kraju. Mieliśmy z tym do czynienia w początkowych latach zmian systemowych zachodzących w naszym kraju, ale należy domniemywać, że tendencja ta nie ulegnie istotnej zmianie. Nie tylko zatem usprawnienie funkcjonowania rynku pracy, ale także przemiany w systemie kształcenia mogą przyczynić się do

¹¹ O tym, że system kształcenia w Polsce jest od wielu lat wadliwy, pisze się w wielu opracowaniach. Bardzo często też zwraca się uwagę na problem wczesnego wyboru drogi życiowej przez młodzież w Polsce. Być może reforma edukacji, wchodząca w życie od 1999 roku, poprawi tę sytuację, gdyż pozwoli młodym ludziom na podejmowanie takich decyzji w okresie późniejszym, co najmniej o rok (Szyłko – Skoczny (red.), 1998, s. 103; Losy, 1998, s. 31). Zagadnienia dotyczące braku zajęć praktycznych w programach nauczania były przedmiotem krytyki, w projekcie reformy istniejącego systemu edukacji, przedstawionym w 1997 roku przez Ministerstwo Edukacji. Zwrócono w nim uwagę na prymat informacji nad umiejętnościami oraz nauczanie według dziedzin akademickich (Losy, 1998, s. 21).

zmniejszenia problemu aktywności zawodowej ludzi młodych w Polsce. Zagadnienie to należy traktować jako jedno z podstawowych zagadnień, stanowiących przedmiot programów dostosowań sektorowych polityki gospodarczej w naszym kraju.

Bibliografia

- Golinowska S. (1998), *Zróżnicowania regionalne a procesy migracyjne*, [w:] S. Golinowska (red.) *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, IPiSS, Warszawa.
- GUS, 2002, *Rocznik Statystyczny 2002*, Warszawa.
- GUS, 1999, *Rocznik Statystyczny 1999*, Warszawa.
- Kryńska E. (2000), *Okresowe emigracje zarobkowe*, [w:] E. Kryńska (red.) *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E. (red.) (2000), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E., Poliwczak I., Sobocka-Szczapa H. (1999), *Młodzież na rynku pracy województwa łódzkiego*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E., Poliwczak I., Sobocka-Szczapa H. (2002), *Wpływ Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej na rynki pracy*, SWSPiZ, Łódź.
- Kryńska E., Sobocka-Szczapa H. (2002), *Labour emigration in the period of transition – a comparative analysis of Poland, Spain and Portugal (summary report)*, [w:] Bednarski M., Kryńska E., Kubiak P., Kucharski L., Kwiatkowski E., Sobocka-Szczapa H., Suchecki B., *Labour market flexibility in the wake of EU accession*, IPiSS, Warszawa.
- Losy (1998), *Losy zawodowe absolwentów w latach 1994–1997. Raport z badania modułowego przeprowadzonego w listopadzie 1997 r. w ramach BADANIA AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ LUDNOŚCI*, GUS, Warszawa.
- Nowacka E. (1996), *Perspektywy młodzieży na rynku pracy*, „Rynek Pracy” nr 6.
- Sobocka-Szczapa H. (2003), *Unia Europejska – Polska. Sytuacja na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych*, IPiSS, Warszawa.
- Szylko-Skoczny M. (red.) (1998), *Sytuacja młodzieży na rynku pracy w wybranych krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Raport z badań dla Międzynarodowej Organizacji Pracy*, Warszawa.

Unia 1 (2003), *Narodowy Plan Rozwoju 2004–2006*, „Unia Europejska”, nr 1(36), Agencja Unia Press, Warszawa.

Unia 12 (2002), *„Pułapki” dla polskiej gospodarki*, „Unia Europejska”, nr 12(35), Agencja Unia–Press, Warszawa.

Bogusława GUBERNAT

Młodzi odbiorcy usług poradnictwa zawodowego

W ostatnich latach wzrosło w Polsce zapotrzebowanie na usługi z zakresu doradztwa zawodowego, a tym samym poszerzył się krąg osób zajmujących się w profesjonalny i usystematyzowany sposób zawodem doradcy zawodowego. Jedną z nowych inicjatyw II edycji rządowego programu „Pierwsza praca” jest stworzenie Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej dla młodzieży. Powstanie nowoczesnego systemu centrów informacji zawodowej oferującego szerokie spektrum usług z zakresu poradnictwa zawodowego jest bardzo ważnym krokiem w kierunku faktycznej integracji naszego kraju z Unią Europejską. Zapotrzebowanie na tego typu usługi wiąże się z coraz większym skomplikowaniem się świata jednostki oraz jej otoczenia. Szybkie tempo zmian, zalew informacji, rozwój nowoczesnych technologii, nowe zawody i specjalności, a w tym wszystkim człowiek, który musi podejmować decyzję o wybraniu zawodu, doskonaleniu już istniejących umiejętności bądź całkowitym przekwalifikowaniu się. Młodzi ludzie zastanawiają się, jaką szkołę wybrać, jaki kierunek studiów, aby w przyszłości móc wykonywać satysfakcjonującą ich pracę, a przede wszystkim móc płynnie wejść w dorosłe życie i znaleźć miejsce dla siebie w wybranym zawodzie. Osoby już z pewnym doświadczeniem zawodowym często stają przed faktem uzupełnienia swojej wiedzy, bo tego wymaga pracodawca. Często zastanawiają się nad uruchomieniem własnej działalności gospodarczej. I tu właśnie wkraczamy w zakres działań doradcy zawodowego, z którym rozmowa pozwoli odpowiedzieć sobie na większość z wymienionych problemów. Oczywiście nie liczymy na to, że po rozmowie z doradcą ich problemy się rozwiążą. Często chodzi o nadanie odpowiedniego kierunku ich działaniom, potwierdzenie

nie poprawności oceny posiadanych predyspozycji, uzdolnień, stworzenie możliwości samooceny, a może nadanie właściwego kierunku kształcenia.

Doradca zawodowy kieruje swoje usługi do całej populacji młodzieży pozostającej w obrębie systemu edukacji, a w szczególności:

- absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, absolwentów wyższych uczelni, młodzieży wykształconej i z pewnymi już kwalifikacjami zawodowymi, zagrożonej bezrobociem bądź już bezrobotnej;
- młodzieży zaniedbanej, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzącej ze środowisk niedostosowanych społecznie, z rodzin dysfunkcyjnych;
- uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów.

Zapotrzebowanie na poradnictwo wśród młodzieży szkolnej

Jednym z podstawowych miejsc świadczenia usług poradnictwa jest szkoła. I rzeczywiście, jest to na ogół miejsce zetknięcia się młodych ludzi z formalnie świadczonym poradnictwem edukacyjnymi i zawodowym. Szereg badań wskazuje, że w ciągu sześciu lat nauki w szkole, wiele dzieci wypracowuje względnie stały sposób postrzegania siebie oraz wstępnie wybiera określony zawód. Dlatego korzystne dla dzieci, zwłaszcza tych mieszkających na obszarach, gdzie możliwości zatrudnienia są ograniczone, jest prowadzenie na szeroką skalę programu systematycznego doradztwa zawodowego i orientacji zawodowej w szkołach. W szkole średniej działania z zakresu poradnictwa zawodowego powinny obejmować badanie nowych obszarów zawodowych oraz przeprowadzenia przez uczniów samooceny przydatności do możliwych przyszłych stanowisk. Do atutów, istnienia których uczniowie powinni być świadomi, i które powinni zacząć doceniać, zaliczyć można uzdolnienia i umiejętności, ogólny poziom inteligencji, poziom motywacji, przyjaciół, rodzinę, doświadczenia życiowe, wygląd i zdrowie. W starszych klasach szkoły średniej orientacja i poradnictwo zawodowe są ściśle związane z poziomem dojrzałości uczniów. Działania doradcze dla tej grupy ukierunkowane są na trzy kwestie: stymulowanie kariery zawodowej, zapewnienie pomocy i wspieranie w poszukiwaniu pracy.

Opisując te działania bardziej szczegółowo, powiedzieć można, że w zależności od potrzeb ucznia i poziomu jego funkcjonowania, doradcy oferują uczniom potwierdzenie słuszności ich działań, informację, wsparcie emocjonalne, testowanie rzeczywistości, planowanie strategii, wyjaśnienie nastawień i doświadczeń zawodowych.

Zapotrzebowanie na poradnictwo wśród młodzieży pozaszkolnej i zagrożonej społecznie

Poradnictwo dla młodzieży zagrożonej marginalizacją staje się poważnym wyzwaniem dla doradców zawodowych. Pracują oni w obszarach, na których oświata, instytucje opiekuńcze czy nawet rodzina nie odnosiły sukcesów. Stąd też potrzeba bardzo uważnego doboru metod oraz środków podczas programowania konsultacji indywidualnych czy zajęć grupowych. Młodzież wywodząca się z rodzin dysfunkcyjnych ma zaniżone poczucie własnej wartości oraz brak umiejętności społecznych, co stanowi poważną barierę psychologiczną. Typowe zajęcia warsztatowe muszą zostać uzupełnione o kompleksowe wsparcie psychologiczne dla tej grupy młodzieży poprzez warsztaty i szkolenia z zakresu rozwoju osobowości w celu odzyskania poczucia własnej wartości i wiary we własne siły. Niestety marginalizacja grupy młodzieży jest efektem wieloletnich zaniedbań w kształtowaniu i wychowywaniu, ma swoje źródło w szkole, rodzinie czy szerszym środowisku i choć nie jest procesem nieodwracalnym, mocno komplikuje realizację poszczególnych elementów poradnictwa, takich jak np. autoprezentacja, grzeczność na co dzień, czy kontakt z pracodawcą. O ile tego typu zajęcia w przypadku większości absolwentów szkół średnich nie stwarzają problemów, o tyle w grupie młodzieży defaworyzowanej daje znać o sobie brak poczucia wartości, kultury osobistej i brak wiary w to, że jest to możliwe do osiągnięcia w ich przypadku.

Bardzo silnie zakorzenione wśród bezrobotnej młodzieży jest twierdzenie, że jestem bezrobotnym, bo nie ma dla mnie pracy, że do pracy, która jest – jestem nieprzygotowany, a więc niejako nie istnieje. I tutaj musimy sobie uświadomić, że młodzież taka wymaga szczególnych zabiegów. Doradcy muszą dotrzeć do nich z całym zapleczem dydaktycznym, wesprzeć ich oraz połączyć poradnictwo zawodowe z poradnictwem pracy. Oto klucz do osiągnięcia końcowego sukcesu.

Zapotrzebowanie na poradnictwo wśród studentów

Nawet studenci, którzy wybrali już kierunek specjalizacji i kariery zawodowej, korzystają z tego typu usług. Należą do nich wybór szeroko rozumianego obszaru studiów, samoocena i autoanaliza, rozumienie świata pracy, znajdowanie możliwości zatrudnienia, nabywanie umiejętności podejmowania decyzji oraz zaspokajanie potrzeb konkretnych grup. Innym istotnym rodzajem usługi jest badanie roli czasu wolnego w wybranej karierze zawodowej i planowanym stylu życia.

Na wybór kariery zawodowej wpływa wiele czynników społecznych i gospodarczych. Tempo zmian zachodzących na rynku pracy powoduje, że ludzie tracą pracę, są zmuszani do poszerzenia swojej wiedzy, do doksztalcania się i doskonalenia. Niezależnie od tego, czy zmiany te łączą się z różnymi etapami cyklu życiowego, ważne jest, by ludzie mieli dostęp do usług z zakresu poradnictwa zawodowego na odpowiednim poziomie, i aby poradnictwo było jednolitym i stabilnym obszarem wiedzy. Nie da się dzisiaj efektywnie i skutecznie funkcjonować na rynku pracy bez całego pakietu wiedzy, umiejętności i kompetencji związanych z aktywnym planowaniem rozwoju zawodowego. Systemowo wdrażane w skali całego kraju w istotny sposób wpływa na potencjał rozwojowy wszystkich jego obywateli.

Agnieszka LUKASZEWSKA

Platforma Programowa Ochotniczych Hufców Pracy dla szkoły

Rozwój poradnictwa zawodowego i doradztwa karier stał się wymogiem czasu. Mówiąc o poradnictwie mówimy o procesie interpersonalnym, którego celem jest towarzyszenie jednostce w sytuacji rozwoju kariery. To klient i jego potrzeby znajdują się w centrum procesu doradczego i mają decydujący wpływ na jego przebieg.

Poradnictwo powinno być rozpatrywane jako główny element strategii kształcenia ustawicznego. Zgodnie z Memorandum Komisji Europejskiej *Lifelong Learning* (wydanym w październiku 2000 r.) poradnictwo powinno być rozpatrywane jako usługa trwała, dostępna dla wszystkich i świadczona na odpowiednim poziomie. Dlatego istnieje potrzeba stworzenia „nowego” dostępu do poradnictwa i przezwyciężania istniejących barier. Chodzi o całościowe podejście do poradnictwa oraz skoncentrowanie się na realnych potrzebach beneficjentów.

Powszechnie wiadomo, że istnieją potrzeby wykorzystywania technologii informatycznych w poradnictwie jako narzędzi wspierających doradców zawodowych w ich pracy. Coraz większego znaczenia nabiera również budowa sieci współpracy i tworzenie forów dyskusyjnych. Mając tego świadomość pod koniec 2004 r. w Ochotniczych Hufcach Pracy powstał pomysł tworzenia sieci współpracy na rzecz integracji działań dla młodzieży w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego.

Wiek dojrzewania jest okresem decydującym w kreowaniu siebie samego. Wtedy dokonywane są próby wyborów, poszukiwanie własnych dróg, dokonywanie ważnych decyzji związanych z karierą. Mimo, iż dana osoba zmuszona jest do wielokrotnych wyborów w ciągu swojego życia, to te decyzje podejmowane przez młodzież na starcie życio-

wym są bardzo istotne w sterowaniu własną karierą edukacyjną czy zawodową. Należy, więc, stworzyć młodzieży jak najlepsze warunki i narzędzia do rozwoju osobowości oraz podjęcia zatrudnienia. Stąd pomysł, aby wykorzystać zaplecze poradnictwa zawodowego zbudowanego w OHP, jak również tworzonego w szkołach poprzez Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK) i stworzyć **Platformę Programową OHP dla szkoły**.

Platforma Programowa OHP dla szkoły to ogólnopolska sieć współpracy doradców zawodowych działających na rzecz młodzieży. Sieć tą tworzą Ochotnicze Hufce Pracy wraz ze szkołami, w których funkcjonują Szkolne Ośrodki Kariery. To, co łączy OHP i SzOK-i to wspólny klient, czyli młodzież. Działania prowadzone przez OHP i szkoły prowadzone są na rzecz tej samej grupy odbiorców, więc celowe jest, aby te jednostki wspierały się i uzupełniały, a nie konkurowały ze sobą.

Platforma Programowa OHP dla szkoły wpisuje się w działania na rzecz realizacji zapisów zawartych w *Sektorowym Programie Operacyjnym „Rozwój Zasobów Ludzkich” na lata 2004–2006* dotyczących m.in. zwiększenia liczby placówek poradnictwa, wzbogacenia wyposażenia i promowania problematyki rozwoju zawodowego. Utworzenie **Platformy Programowej** i wzmocnienie powiązań między systemami poradnictwa zawodowego prowadzonymi w systemie szkolnym i w instytucjach rynku pracy mieści się w *Priorytecie 5. Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do 2010 roku*, który zakłada tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych.

W kwietniu 2005 roku wszystkie Wojewódzkie Komendy OHP otrzymały wytyczne Komendanta Głównego OHP dotyczące budowania sieci współpracy pomiędzy OHP i SzOK. Działania realizowane w ramach **Platformy Programowej** mają na celu dostarczanie młodzieży informacji i wiedzy koniecznej przy podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych. **Platforma** ma stanowić również merytoryczne wsparcie dla doradców szkolnych i zawodowych. Współpraca realizowana pomiędzy doradcami z jednostek OHP i SzOK-ów przybiera różne formy. Są to przede wszystkim wspólne programy dla młodzieży z zakresu poradnictwa zawodowego i przedsiębiorczości, ale to również organizacja giełd i targów edukacyjnych, promowanie „dobrych praktyk”, wspólne seminaria, konferencje, czy chociażby warsztaty tematyczne. W celu świadczenia kompleksowych usług dla młodzieży, usług o wysokiej jakości z zakresu poradnictwa zawodowego niezbędna jest integracja środowiska doradców zawodowych pracujących z młodzieżą. Służyć ma temu właśnie **Platforma Programowa**, której bezpośrednimi realizatorami współpracy są:

- doradcy zawodowi OHP (doradcy z Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej oraz Młodzieżowych Centrów Kariery),
- doradcy zawodowi Szkolnych Ośrodków Kariery (utworzonych w ramach grantów MGiP oraz utworzonych poza grantami przy pomocy innych instytucji).

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży do 25 lat. Realizują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ) to nowoczesna sieć oferująca wysoką jakość informacji i poradnictwa zawodowego oparta na zintegrowanej współpracy 49 jednostek działających na terenie całego kraju. MCIZ świadczą usługi w formie stacjonarnej i mobilnej. Doradcy zawodowi docierają do młodzieży specjalnie oznakowanymi busami, wyposażonymi w nowoczesny sprzęt multimedialny i zasoby informacyjne. Służą pomocą młodzieży w podejmowaniu kluczowych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Młodzieżowe Centra Kariery (MCK) powstały w oparciu o doświadczenie i bazę programową funkcjonujących jednostek OHP. We wrześniu 2005 r. uruchomionych zostało 21 Młodzieżowych Centrów Kariery obejmujących swoim zasięgiem teren kraju. MCK świadczą usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego zarówno dla młodzieży OHP, jak i spoza organizacji. Sieć ta będzie rozbudowywana o kolejne MCK.

Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK) funkcjonują od 2003 r. Usytuowane są w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. SzOK to miejsce, 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. Ich celem jest wspieranie uczniów w wyrównywaniu szans edukacyjnych, zapewnienie uczniom dostępu do informacji edukacyjnej i zawodowej oraz przygotowanie ich do wejścia na rynek pracy.

Pierwszych 157 SzOK-ów powstało w 2003 r., kolejnych 76 w 2004 r. i w 2005 roku powstało 128 SzOK-ów. Obecnie istnieje 361 jednostek, które zatrudniają szkolnych doradców zawodowych pracujących z młodzieżą, nauczycielami i rodzicami.

Inicjatywa Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrów Kariery i Szkolnych Ośrodków Kariery to przykład rze-

czywistych działań na rzecz wspierania aktywizacji edukacyjnej i zawodowej młodzieży.

Działania realizowane w ramach **Platformy Programowej** oparte są na potrzebach doradców zawodowych i ich klientów. Wsparte są również doświadczeniami instytucji i uczelni działających w obszarze poradnictwa zawodowego. W tym celu Komenda Główna OHP zorganizowała spotkanie **Krajowego Forum Programowego (KFP)**, czyli grupy osób reprezentujących różne środowiska, podczas którego dyskutowano nad potrzebami doradców zawodowych i oczekiwaniami młodzieży oraz określono możliwe obszary współpracy. KFP to zespół osób pracujących dobrowolnie i bez gratyfikacji, z którymi konsultowane są podejmowane w ramach Platformy Programowej zadania i działania. W skład Forum wchodzi przedstawiciele:

- Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej,
- Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych,
- Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP,
- Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP,
- Instytutu Rozwoju Kariery.

W każdym województwie działa **Wojewódzkie Forum Realizacyjne**, które dyskutuje nad lokalnymi kierunkami działań, zbiera i analizuje dane z realizacji dokonanych przedsięwzięć.

W skład Wojewódzkiego Forum wchodzi m.in. przedstawiciele:

- Wojewódzkich Komend OHP, w tym Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży,
- Kuratoriów Oświaty i instytucji samorządowych zajmujące się edukacją,
- szkół, w których funkcjonują Szkolne Ośrodki Kariery.

Z członków Forum wyłoniony jest **wojewódzki menedżer**, który koordynuje działania prowadzone na terenie województwa w ramach Platformy. Osoba ta ściśle współpracuje z Zespołem Wykonawczych funkcjonującym przy Komendzie Głównej OHP. W Komendzie Głównej OHP funkcjonuje **Zespół Wykonawczy**, który realizuje zadania służące budowaniu, funkcjonowaniu i rozwijaniu współpracy pomiędzy instytucjami świadczącymi usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Zainicjowana w Komendzie Głównej OHP międzyinstytucjonalna współpraca może zaowocować stworzeniem jednolitego systemu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Tworzony system współpracy ma charakter otwarty, a udział w tym przedsięwzięciu różnych instytucji zapewnia połączenie europejskich i krajowych kierunków rozwoju poradnictwa zawodowego z doświadczeniami i pracą codzienną doradcy zawodowego, co

pozwala na efektywny rozwój współpracy w ramach działań na rzecz młodzieży.

Współpraca pomiędzy instytucjami zajmującymi się problematyką młodzieży prowadzi do wzajemnych korzyści na polu informacji i poradnictwa zawodowego oraz służy wzmocnieniu więzi pomiędzy tymi instytucjami, dalszej profesjonalizacji usług poradnictwa zawodowego, pielęgnowaniu postępu w kształceniu kadry doradców zawodowych, jak również inicjowaniu szerszej współpracy na płaszczyźnie regionalnej i krajowej.

Grupy docelowe **Platformy Programowej OHP dla szkoły** to:

- młodzież w wieku 15 – 25 lat
 - młodzież ucząca się,
 - poszukująca pracy,
 - młodzież zagrożona marginalizacją i wykluczeniem społecznym,
- doradcy zawodowi pracujący na rzecz młodzieży w zakresie poradnictwa zawodowego (SzOK, OHP)
- przedstawiciele wszystkich instytucji pracujących na rzecz rynku pracy
- wszystkie osoby zainteresowane pracą na rzecz młodzieży w zakresie rynku pracy.

Głównymi celami funkcjonowania **Platformy Programowej** są:

- dostarczanie młodzieży informacji niezbędnej do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, a tym samym zwiększenie dostępu do usług świadczonych przez doradców zawodowych,
- wzbogacenie warsztatu pracy doradcy zawodowego.

Realizacja celów głównych powinna doprowadzić do stworzenia zintegrowanego systemu współpracy pomiędzy instytucjami świadczącymi usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży.

Cele szczegółowe **Platformy** to przede wszystkim:

- rozwój współpracy pomiędzy jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy a Szkolnymi Ośrodkami Kariery,
- rozwój metod, technik i zasobów z dziedziny informacji i poradnictwa zawodowego w ramach dwustronnej współpracy,
- wymiana doświadczeń zawodowych,
- promocja dobrych praktyk,
- kreowanie i wdrażanie najnowszych trendów w poradnictwie zawodowym,
- doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych z jednostek Ochotniczych Hufców Pracy i Szkolnych Ośrodków Kariery,
- promocja realizowanych działań.

Temu przedsięwzięciu towarzyszy głębokie przekonanie, iż korzyści z efektywnej współpracy w ramach **Platformy Programowej** płyną zarówno dla instytucji współpracujących, a w szczególności dla ich pracowników, jak i dla młodzieży korzystającej z usług świadczonych przez doradców zawodowych.

Realizując przedstawione cele założono osiągnięcie pewnych rezultatów. Założono, że w wyniku prowadzonej współpracy nastąpi:

- ułatwienie dostępu do usług poradnictwa zawodowego,
- objęcie usługami poradnictwa zawodowego większej liczby młodzieży,
- wypracowanie długookresowego programu rozwoju systemu współpracy działającego na rzecz młodzieży,
- pogłębienie współpracy pomiędzy instytucjami zajmującymi się informacją i poradnictwem zawodowym dla ludzi młodych,
- wzbogacenie warsztatu pracy oraz kompetencji doradców zawodowych,
- stworzenie stałego dostępu doradcom zawodowym do zasobów metodycznych z zakresu poradnictwa zawodowego,
- stworzenie doradcom zawodowym możliwości stałego podnoszenia kwalifikacji poprzez kursy i szkolenia (w tym *e-learning*),
- stworzenie możliwości stałego i szybkiego kontaktowania się doradców zawodowych.

To, co jest typowe dla XXI wieku to przeciążenie informacyjne, które dotyka nie tylko osoby poszukujące pewnych informacji, ale i doradców zawodowych. Doradcom zawodowym niezbędny jest pakiet aktualnej, rzetelnej, wyselekcjonowanej informacji. Takim narzędziem, z jednej strony wzbogacającym warsztat pracy doradcy zawodowego, a z drugiej strony będącym wsparciem dla młodzieży poszukującej informacji jest **portal internetowy** tworzony w ramach **Platformy Programowej**.

Ogólnodostępny portal internetowy jest źródłem:

- **Wiedzy**
 - materiały edukacyjno- zawodowe dla młodzieży,
 - szkolenia dla doradców zawodowych w formie stacjonarnej i e-learningu
 - możliwości podnoszenia umiejętności i kwalifikacji
- **Informacji**
 - bazy danych
 - akty prawne
 - aktualności o poradnictwie zawodowym w Polsce, innych krajach UE i na świecie

- **Zasobów** informacyjnych
 - narzędzia
 - metody
 - techniki pracy doradcy zawodowego
- **Kontaktów** z innymi doradcami
 - forum dyskusyjne
 - targi, giełdy
 - wymiana doświadczeń
 - prezentacja dobrych praktyk, autorskich scenariuszy, programów, działań.

Portal składa się z 7 działów: informacji, rynku pracy, bazy wiedzy, e-learningu, przepisów prawnych, forum dyskusyjnego i linków.

Dział I – Informacja

W tym dziale można znaleźć informacje o partnerach **Platformy Programowej**, czyli o Ochotniczych Hufcach Pracy i jednostkach funkcjonujących w ich strukturach, tj. Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrach Kariery oraz o Szkolnych Ośrodkach Kariery.

Dział II – Rynek Pracy

Znajdziemy w nim:

- aktualności dotyczące działań na rynku pracy,
- oferty pracy OHP i informacje o miejscach, gdzie można szukać pracy oraz adresy stron www,
- zakładkę poradnictwo zawodowe (wzory dokumentów, tj. CV, listy motywacyjne; porady, np. dotyczące rozmów kwalifikacyjnych, jak szukać pracy; samozatrudnienie – informacje i porady dla osób, które są zainteresowane rozpoczęciem działalności gospodarczej; wolontariat),
- analizy i statystyki,
- informacje o instytucjach rynku pracy,
- oraz o sieci EURES.

Dział III – Baza wiedzy

Dział obejmuje zakładki:

- edukacja,
- zasoby metodyczne (porady dla młodzieży nt. zawodów przyszłości, oczekiwań pracodawców; informacje o zawodach, np. przewod-

nik po zawodach, inne informacje o zawodach; dla doradców po zalogowaniu; filmy o zawodach (10 filmów),

- biblioteczka doradcy – wykaz publikacji wspomagających pracę doradcy.

Dział IV – E-learning

Jest absolutnie konieczne, aby doradcy stale przechodzili dalsze szkolenia kształcące. Profesja doradcy wymaga zaangażowania się w proces kształcenia ustawicznego.

Część e-learningowa została przewidziana do prowadzenia kursów w formie e-learningowej dla doradców szkolnych i zawodowych. Propozycja będzie obejmowała kursy samokształcące i doskonalące. Niektóre kursy będą prowadzone w formie mieszanej/łączonej, tj. e-learningowej i tradycyjnej. Na portalu będą również zamieszczane materiały pomocnicze do poszczególnych kursów. W tej części portalu zabezpieczono również miejsce na Multimedialne Centrum Warsztatowe. W Komendzie Głównej OHP realizowany jest projekt pilotażowy w ramach programu Leonardo da Vinci *Zawsze na Kursie*. Projekt realizowany jest we współpracy międzynarodowej, tj. z partnerami z Austrii, Francji, Hiszpanii i Polski (Instytut Technologii Eksploatacji z Radomia i Centrum Otwartej i Multimedialnej Edukacji UW). Głównym założeniem projektu jest wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego na szczeblu europejskim poprzez:

- opracowanie i wdrożenie programu szkolenia doradców zawodowych w wymiarze europejskim,
- budowę europejskiego Multimedialnego Centrum Warsztatowego w formie platformy e-learningowej dla doradców zawodowych,
- integrację i standaryzację do wspólnego wymiaru europejskiego zasobów informacji zawodowej oraz informacji o krajowych rynkach pracy.

Dział V – Przepisy prawne

W dziale znajdują się akty prawne, których znajomość jest niezbędna w sprawnym funkcjonowaniu w zawodzie doradcy zawodowego.

Dział VI – Forum dyskusyjne

Dział pozwala na stały kontakt pomiędzy doradcami zawodowymi, umożliwia szybką wymianę doświadczeń, pozwala na bieżąco zadawać

pytania i uzyskiwać odpowiedzi, zgłaszać swoje propozycje i komentarze. Jest to miejsce również do „spotkań” z ekspertami i podyskutowania na konkretny temat z zakresu poradnictwa zawodowego. W celu ułatwienia wymiany informacji dział ten został podzielony na pewne kategorie takie jak: aktualności, instytucje rynku pracy, dokumenty, konferencje.

Dział VII – Linki

W portalu zamieszczone zostały linki do innych stron przydatnych w obszarze poradnictwa zawodowego i rynku pracy. Portal zbudowano z myślą o:

- uczniach i wszystkich osobach zainteresowanych zagadnieniami informacji i poradnictwa zawodowego (część ogólnodostępna bez konieczności rejestracji użytkowników),
- doradcach zawodowych ze struktur Ochotniczych Hufców Pracy, praktykach doradztwa z resortu edukacji: nauczycielach i doradcach zawodowych ze Szkolnych Ośrodków Kariery.

Współpraca realizowana pomiędzy doradcami z jednostek OHP i SzOK przybiera różne formy:

- wymiany informacji i doświadczeń na temat swoich strategii i działań, podejść do rozwiązywanych problemów,
- wymiany materiałów informacyjnych z zakresu poradnictwa zawodowego oraz materiałów dydaktycznych wzbogacających warsztat pracy doradcy zawodowego,
- wspólnego wypracowywania innowacyjnego podejścia i pakietu działań dla młodzieży,
- adaptacji przez partnerów systemu współpracy rozwiązań już istniejących,
- wspólnego uzupełniania swoich doświadczeń i umiejętności,
- wspólnego prowadzenia warsztatów,
- wspólnego występowania w programach o pozyskanie środków finansowych na realizację zadań,
- dodatkowej działalności: wymiana doradców, uczniów, pomocy dydaktycznych, wymiana trenerów, osób szkolonych i pracowników może mieć miejsce jako dodatkowe działanie równoległe z realizacją poprzednich form współpracy,
- rozpowszechniania w środowisku młodzieży materiałów, ulotek dotyczących wyboru szkoły i zawodu, planowania kariery zawodowej i poszukiwania pracy.

W wyniku działań prowadzonych w ramach **Platformy**:

- nawiązano współpracę na szczeblu centralnym i wojewódzkim

w celu realizacji jej założeń,

- zebrano informacje o szkołach zainteresowanych współpracą (ponad 330 szkół zadeklarowało chęć współpracy w ramach **Platformy**),
- zorganizowano spotkania Wojewódzkich Forów i Forum Krajowego,
- przeprowadzono sondaż nt. potrzeb doradców zawodowych w zakresie szkoleń i materiałów metodycznych.

Część środków pozyskanych z Ministerstwa Gospodarki i Pracy i przeznaczonych na budowę systemu współpracy pomiędzy OHP i szkołami wykorzystano na realizację wspólnych akcji OHP-SzOK takich jak:

- organizacja targów i giełd edukacyjnych, festynów,
- zajęcia warsztatowe dla młodzieży i doradców zawodowych,
- opracowanie programów z zakresu poradnictwa zawodowego, poruszania się po rynku pracy, przedsiębiorczości,
- wzmocnienie wymiany przykładów dobrych praktyk,
- upowszechnianie programów multimedialnych i pomocy dydaktycznych – informatory, broszury, plakaty, tworzenie banków materiałów dydaktycznych, opracowanie scenariuszy zajęć.

Działania te są organizowane na szczeblu wojewódzkim i mają wzbogacać warsztat metodyczny doradcy szkolnego i zawodowego, co powinno mieć swoje przełożenie we wsparciu udzielanym młodzieży w planowaniu przez nią drogi edukacyjnej lub zawodowej a ponadto:

- przygotowano wspólne szkolenia doradców zawodowych według zgłoszonych potrzeb,
- opracowano pakiet materiałów informacyjno-edukacyjnych dla doradców,
- opracowano treści kursu samokształcącego w formie e-learningu – *Orientacja zawodowa w gimnazjum*,
- przygotowano numer specjalny *Biuletynu OHP* zawierający informacje nt. systemu współpracy,
- wydano publikację pt. *Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym*,
- podjęto działania promujące tę inicjatywę (zamieszczono na stronie www OHP informacje o podejmowanym przedsięwzięciu, w maju 2005 roku podczas konferencji wojewódzkich OHP, informowano o podjętej inicjatywie, przygotowano materiały informująco-promujące, tj. ulotki i plakaty).

W pierwszym etapie budowy **Platformy Programowej OHP dla Szkoły** jej głównymi użytkownikami są doradcy zawodowi Ochotniczych Hufców Pracy i Szkolnych Ośrodków Kariery. W kolejnych la-

tach planowane jest rozszerzenie sieci współpracy o inne instytucje pracujące na rzecz młodzieży w zakresie rynku pracy.

W najbliższym czasie planowane jest również zorganizowanie wojewódzkich seminariów będących kontynuacją Ogólnopolskiej Konferencji *Edukacja dla rynku pracy* dotyczących wymiany realizowanych przedsięwzięć – robocze spotkania, których efektem będzie rozwój prowadzonej współpracy w ramach **Platformy Programowej**.

Planujemy aktualizować i rozbudowywać portal internetowy mając już informacje zwrotne i sugestie od jego użytkowników. Ponadto planujemy zamieszczać w portalu:

- materiały, narzędzia przesyłane przez doradców zawodowych OHP i SzOK-ów,
- informacje o lokalnych przedsięwzięciach, działaniach podejmowanych na rzecz młodzieży,
- aktualności, nowości dotyczące działań **Platformy Programowej**,
- scenariusze zajęć opracowane przez doradców zawodowych i/lub firmy zewnętrzne.

Planujemy również uruchomić dla doradców kolejne kursy e-learningowe. Dla młodzieży chcemy przygotować grę decyzyjną *Czy własna firma to miejsce dla Ciebie?*, grę z zakresu przedsiębiorczości przekazującą podstawową wiedzę z ww. zakresu oraz pozwalającą oszacować własne predyspozycje przedsiębiorcze.

W portalu zostanie również zamieszczonych siedem nowych filmów o zawodach:

- agent ochrony mienia i osób,
- florysta,
- pracownik socjalny – opiekun ludzi starszych,
- pracownik usług domowych i gastronomicznych/ cateringowych,
- projektant stron internetowych / *webmaster*/,
- organizator obsługi turystycznej/hotelarz,
- zawody przyszłości.

Sukcesywnie portal będzie wzbogacany o ciekawe informacje z zakresu rynku pracy oraz zasoby i narzędzia ułatwiające młodzieży podejmowanie decyzji życiowych.

Idea budowy współpracy OHP – SzOK jest dobrym przykładem wspólnego działania systemu poradnictwa edukacyjnego i zawodowego w Polsce. Ta współpraca powinna być postrzegana jako pewien proces, który ma doprowadzić do funkcjonowania doradców zawodowych wyposażonych w pełny pakiet materiałów metodycznych i być wsparciem dla młodzieży w zdobywaniu umiejętności i wiedzy w celu optymalnego planowania swojego rozwoju zawodowego.

Tworząc **Platformę Programową** jesteśmy przekonani o celowości współpracy pomiędzy instytucjami zajmującymi się problematyką młodzieży, jak również o tym, że partnerstwo jednostek OHP i szkół stworzy szansę aktywnych działań z zakresu poradnictwa zawodowego, a wyniki tej współpracy będą mieć przełożenie na decyzje podejmowane przez młodych ludzi.

Renata JANKOWSKA

Współpraca doradców zawodowych Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi

Na przestrzeni ostatnich lat obserwuje się wzrost zainteresowania poradnictwem zawodowym dotyczącym planowania kariery zawodowej. Człowiekowi coraz trudniej jest właściwie ukierunkować swój rozwój zawodowy tak, aby adekwatnie odnaleźć się na rynku pracy. Każde podejmowanie decyzji zawodowych ma charakter specyficzny i nie każdy sam jest w stanie sobie z tym poradzić, dlatego często taka decyzja wymaga wsparcia specjalisty. Doradcy zawodowi udzielają pomocy w podejmowaniu tych decyzji uczniom zarówno szkół gimnazjalnych jak i ponadgimnazjalnych. Ogranicza to podejmowanie przypadkowych decyzji zawodowych przez młodzież uczącą się.

Wybór zawodu czy planowanie kariery zawodowej – to dylematy ucznia jak i absolwenta szkoły, który stoi przed koniecznością rozpoczęcia swojej drogi zawodowej. Od prawidłowego wyboru zawodu zależą się i w poważnym stopniu zależą późniejsze losy każdego człowieka. Wybór zawodu nie jest prostą decyzją, gdyż zawód, który wykonujemy wpływa na wszystkie sfery życia człowieka: dochód, tożsamość społeczną, poczucie sensu życia, wykształcenie, zainteresowania, styl życia, przyjaciół, a nawet cechy osobowości.

Proces wyboru zawodu i planowanie swojej drogi zawodowej jest skomplikowany i wymaga podejmowania wielu trudnych decyzji. Młody człowiek nie zawsze potrafi samodzielnie rozwiązać problemy doty-

czące dalszej edukacji, wyboru zawodu czy samodzielnego poszukiwania pracy. W związku z tym powinien być wyposażony w wiedzę niezbędną do podejmowania tych decyzji oraz korzystać z różnorodnych informacji. W tych trudnych decyzjach może pomóc mu doradca zawodowy. Współpraca doradców zawodowych Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej z doradcami i nauczycielami szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, w odniesieniu do poradnictwa, jest dla młodzieży uczącej się niezbędna. Głównym celem tej współpracy jest zwiększenie dostępu młodzieży do usług świadczonych przez doradców zawodowych na rzecz uczniów. Współpraca ta może przybierać różne formy adresowane zarówno do uczniów jak i do nauczycieli.

Formy adresowane do uczniów to przede wszystkim zajęcia warsztatowe:

- służące rozbudzeniu świadomości planowania rozwoju i kariery zawodowej,
- służące samopoznaniu i określeniu własnych predyspozycji zawodowych,
- doskonalące umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej,
- kształcące umiejętność redagowania dokumentów aplikacyjnych,
- mające na celu rozwijanie i doskonalenie umiejętności autoprezentacji i rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcami,
- dotyczące obowiązującego prawa pracy,
- służące poznaniu „świata zawodów”,

a także:

- zajęcia mające na celu przygotowanie do wyboru zawodu,
- spotkania indywidualne z doradcą zawodowym na terenie szkoły,
- udostępnianie informacji edukacyjno-zawodowej (o zawodach, o rynku pracy, o możliwościach kształcenia i zatrudnienia).

Formy współpracy doradców zawodowych z nauczycielami szkół to przede wszystkim:

- spotkania służące promowaniu działań z zakresu doradztwa zawodowego i planowania kariery zawodowej,
- warsztaty mające na celu doskonalenie umiejętności doradczych,
- wymiana informacji i doświadczeń na temat działań dla młodzieży.

Współpraca doradców ze szkołami ma na celu wyposażenie uczniów między innymi w następujące umiejętności i wiedzę:

- przygotowanie do samodzielnego i aktywnego planowania swojej drogi zawodowej,

- rozwijanie umiejętności rozpoznawania własnych zasobów osobistych,
- przygotowanie uczniów do nieustannego planowania przyszłości i konsekwentnego dążenia do obranego celu,
- kształtowanie postawy otwartości na wiedzę,
- kreowanie postaw aktywnych, radzenia sobie w sytuacjach trudnych i stresowych,
- planowanie swojej drogi zawodowej,
- przygotowanie dokumentów aplikacyjnych,
- poszukiwanie pracy,
- wyszukiwanie i selekcja ofert pracy,
- nawiązywanie kontaktów z pracodawcą i prezentowanie się na rynku pracy,
- poznawanie zawodów (zadań i czynności, środowiska pracy, przeciwwskazań i wymagań zdrowotnych, możliwości zdobycia danego zawodu),
- poznanie miejsc, w których można uzyskać informacje zawodowe.

Nabycie przez uczniów wyżej wymienionych umiejętności i zdobycie wiedzy z zakresu planowania kariery zawodowej ma pomóc uczniom w podejmowaniu trafnych decyzji zawodowych, jak również zwiększyć efektywność przejścia z nauki szkolnej do życia zawodowego.

Dostarczenie młodym ludziom informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego na odpowiednim poziomie pozwoli młodemu człowiekowi łagodnie przejść z etapu szkoły gimnazjalnej do nauki w szkole ponadgimnazjalnej, tym bardziej, że wybór jakiego dokona na tym etapie ma bardzo istotne znaczenie dla dalszej edukacji i możliwości zatrudnienia. Dotyczy to oczywiście także przejścia z nauki szkolnej do życia zawodowego. Dlatego tak ważna jest współpraca pomiędzy jednostkami zajmującymi się problematyką młodzieży. Szczególną formą współpracy jest współpraca pomiędzy Mobilnymi Centrami Informacji Zawodowej a szkołami gimnazjalnymi oraz ponadgimnazjalnymi, w których zostały utworzone Szkolne Ośrodki Kariery. Współpraca ta jest realizowana zarówno ze szkołami, w których Szkolne Ośrodki Kariery powstały w ramach grantów Ministerstwa Gospodarki i Pracy oraz z tymi, które zostały utworzone poza tymi grantami.

Współpraca ta polega głównie na wymianie informacji i doświadczeń w pracy z młodzieżą na polu poradnictwa zawodowego, wspólnego wypracowywania programów na rzecz młodzieży, prowadzenia zajęć z młodzieżą gimnazjalną i ponadgimnazjalną.

W obecnych czasach konieczna jest współpraca pomiędzy instytucjami świadczącymi usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawo-

dowego dla młodzieży, ponieważ życie zawodowe człowieka to trwający stale proces uczenia się i rozwoju. Proces wyboru zawodu, a co za tym idzie i planowania swojej kariery zawodowej, zaczyna się już w szkole. W związku z tym młody człowiek poszukujący informacji zawodoznawczej czuje się ich ogromem przytłoczony.

Współpraca doradców zawodowych z Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej z nauczycielami i doradcami ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży, to przede wszystkim korzyść dla młodego człowieka korzystającego z usług świadczonych przez doradców zawodowych MCIZ, ale również duże wsparcie merytoryczne dla doradców zatrudnionych w szkołach.

Dorota ŚWIT

Współpraca Ochotniczych Hufców Pracy ze Szkolnymi Ośrodkami Kariery w województwie łódzkim*

Baza współpracy OHP – SzOK

W województwie łódzkim działają cztery Mobilne Centra Informacji Zawodowej: w Łodzi, Piotrkowie Trybunalskim, Zduńskiej Woli oraz Skierniewicach (obejmują swoją działalnością całe województwo). Obecnie rozpoczęło swoją działalność Młodzieżowe Centrum Kariery w Sieradzu. Ponadto poradnictwo zawodowe w ramach łódzkiego OHP uzupełniają cztery Kluby Pracy.

Po trzech edycjach konkursu Ministerstwa Gospodarki i Pracy w województwie łódzkim 25 szkół otrzymało granty na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery, ale współpracujemy nie tylko ze szkołami, które otrzymały granty. W województwie łódzkim 29 szkół wyraziło gotowość współpracy w ramach powstającej **Platformy Programowej OHP dla Szkoły**. Będzie to usystematyzowanie dotychczasowej naszej działalności, ponieważ CEiPM w Łodzi od dwóch lat współpracuje ze Szkolnymi Ośrodkami Kariery. Nasze dotychczasowe doświadczenia wykazują, iż tylko takie działania będą mieć wpływ na podniesienie jakości orientacji zawodowej w szkołach. Z rozmów ze szkolnymi doradcami zawodowymi jasno wynika, iż brakuje im takich sytuacji i miejsc, gdzie mogliby zdobyć nowe doświadczenia, porozmawiać z innymi doradcami – poznać nowe metody i narzędzia pracy, a taką możliwość da właśnie powstająca platforma.

* Ze względu na wartość pogładową, do artykułu dołączony został fragment przygotowanej przez Autorkę prezentacji multimedialnej, zob.: Aneksy.

Trzy grupy odbiorców

Odbiorcami naszych usług jest przede wszystkim młodzież ucząca się, młodzi ludzie przygotowujący się do wyboru zawodu lub wybierający dalszą drogę kształcenia. Uczniowie gimnazjum stoją przed trudnym wyborem – jaką wybrać szkołę, jaki zawód. Bardzo często swoją decyzję podejmują pod presją rodziców, kolegów czy też po prostu dlatego, że nie mają innej możliwości. Stąd też nasze działania zmierzają do takiego przygotowania młodzieży gimnazjalnej, aby ich wybory były wyborami świadomymi, popartymi doskonałą znajomością siebie – swoich predyspozycji i zainteresowań zawodowych.

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych muszą również podejmować decyzje, które mogą znacząco wpłynąć na ich dalsze losy. Tutaj w zależności od profilu szkoły, muszą zdecydować o przedmiotach maturalnych, odpowiednio przygotować się do egzaminu zawodowego, wyboru dalszej drogi kształcenia czy w końcu przygotować się do wejścia na rynek pracy. To bardzo duża odpowiedzialność dla bardzo młodych ludzi. Jak sobie poradzić z wątpliwościami, które mogą pojawić się na tym etapie ich życia. Gdzie szukać pomocy, z kim porozmawiać – to pytania jakże często pozostające bez odpowiedzi. Nie wszędzie bowiem funkcjonuje SzOK, nie w każdej szkole jest opracowany wewnętrzny system doradztwa zawodowego. Jednak Ci, którzy mogą – korzystają z pomocy doradców zawodowych, dzięki temu, że MCIZ może dojechać do każdego klienta, a zapotrzebowanie na nasze usługi stale rośnie.

Drugą grupą naszych odbiorców jest młodzież poszukująca pracy. Poznanie metod poruszania się po rynku pracy, wskazanie źródeł informacji zawodowej czy nabycie umiejętności radzenia sobie w sytuacji stresowej, jaką jest pozostawanie bez pracy – to cele zajęć dla tej grupy naszych klientów. Niestety, z doświadczenia możemy powiedzieć, że osoby bezrobotne niechętnie biorą udział w tego typu zajęciach. Dla nich podstawowym celem jest znalezienie pracy, nie zdając sobie sprawy z tego, jak ważne jest odpowiednie przygotowanie się do tego przedsięwzięcia, jakim jest poszukiwanie pracy. Z przeprowadzonych ankiet jasno wynika, iż zdecydowanie chętniej wolą korzystać z porad grupowych niż indywidualnych spotkań. W grupie czują się bardziej anonimowo, mogą uzyskać odpowiedzi na pytania, których nie muszą zadawać głośno. Na bazie doświadczeń innych uczestników zajęć szukają rozwiązań własnych problemów. W tej grupie odbiorców znajduje się również młodzież aktywna, znająca doskonale rynek pracy, własne możliwości zaistnienia na nim, a udział w zajęciach traktuje jako jeden z etapów osiągnięcia celu, jakim jest zdobycie pracy. Dzięki takiej postawie nabierają pewności siebie, zdobywają nowe umiejętności, które procentują podczas spotkania z pracodawcą.

Inną grupę naszych odbiorców stanowią osoby współuczestniczące w decyzjach zawodowych młodzieży. Wymienić tutaj należy rodziców, nauczycieli i szkolnych doradców zawodowych. To od ich odpowiedniego przygotowania zależy, czy polska młodzież dokona świadomych wyborów zawodowych. Ich postawa oraz ich pomoc jest często kluczem do rozwiązania niejednego problemu. Stąd też w naszej ofercie znajdują się również przedsięwzięcia dla tej grupy odbiorców.

Pierwsze spotkania z nauczycielami (słuchaczami podyplomowych studiów z zakresu doradztwa zawodowego) w 2003 roku miały na celu przedstawienie działalności OHP nie tylko w zakresie profilaktyczno-wychowawczym, ale przede wszystkim w zakresie rynku pracy. Dzięki doradcy zawodowemu z Klubu Pracy (przy CEiPM w Łodzi), nauczyciele poznali specyfikę pracy Klubu, przybliżyli sobie narzędzia oraz metody pracy z klientem. Z dużym zainteresowaniem przyglądali się również pracy pośredników pracy z Młodzieżowego Biura Pracy. Dla niektórych nauczycieli był to pierwszy kontakt z Ochotniczymi Hufcami Pracy, inni nie zdawali sobie sprawy z rodzaju naszej działalności. Dla nas, pracowników Centrum, był to czas na nawiązanie nowych znajomości, na poznanie działalności szkół w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego, a przede wszystkim była to możliwość nawiązania bliższych kontaktów z kolegami doradcami. Współpraca ze szkołami nabrała innego charakteru, nauczyciele dostrzegli w nas partnera do pracy na rzecz młodzieży w zakresie orientacji zawodowej.

Rozpisanie I edycji konkursu na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery oraz powierzenie OHP nadzoru nad jego realizacją było kolejnym etapem wspólnej działalności. Rozpoczął się nowy rozdział współpracy ze szkołami poprzez Szkolne Ośrodki Kariery. I tak przez ostatnie lata dojrżeliśmy do III edycji konkursu. W tym czasie razem z nauczycielami braliśmy udział m.in.: w szkoleniu z zasad ubiegania się o dofinansowanie z PNWM w Dobieszku, uczestniczyliśmy w konferencjach metodycznych z zakresu doradztwa zawodowego, organizowanych przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi oraz zaprosiliśmy nauczycieli na spotkanie informacyjne *Europejski Fundusz Społeczny – nowe perspektywy wsparcia i rozwoju zasobów ludzkich*. W 2005 roku zorganizowaliśmy warsztaty dla szkolnych doradców zawodowych, podczas których mogli doskonalic swoje umiejętności doradcze.

W szkołach bardzo często rozmawiamy również z nauczycielami, którzy na co dzień nie zajmują się doradztwem zawodowym. Z nimi na ogół omawiamy problemy, z jakimi spotykają się ich podopieczni, którzy później, najczęściej stają się naszymi klientami podczas porady indywidualnej.

Ostatnią grupą klientów są rodzice. Jest to bardzo trudny odbiorca. Z jednej strony bardzo zainteresowany przyszłością dziecka, z drugiej wykazujący zainteresowanie, ale bez aktywnego zaangażowania. Są też tacy rodzice, którzy uważają, że jest to problem dziecka i nie uczestniczą w jego wyborach dalszej drogi kształcenia oraz rodzice narzucający własną wolę, nie biorąc pod uwagę zainteresowań dziecka. Z pierwszą grupą rodziców można przedyskutować problem dziecka, szukać dróg rozwiązań, a rodzic jest blisko dziecka, stanowi wsparcie dla swojego dziecka w czasie wyboru szkoły czy zawodu – jest to wariant optymalny. Niestety jest spora grupa rodziców, którzy umawiając się na spotkanie po prostu nie przychodzą, nie próbując nawet usprawiedliwić swojej nieobecności. Za ich przykładem młodzież staje się również nieodpowiedzialna, a to stanowi najpoważniejszy problem w pracy doradczej. Najczęściej poruszonym tematem w rozmowach z tą grupą klientów są: czynniki wyboru zawodu, zawody przyszłości oraz rankingi szkół.

Przykłady współpracy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Łodzi ze Szkolnymi Ośrodkami Kariery

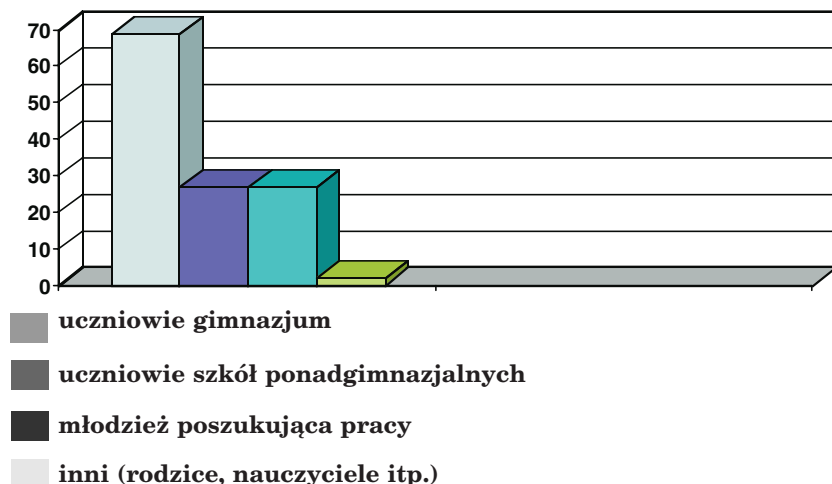
Dla klientów Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej OHP w Łodzi oferujemy dostęp do nowoczesnych technologii informacyjnych oraz cztery rodzaje usług:

- indywidualne porady i informacje zawodowe,
- grupowe informacje i poradnictwo zawodowe.

Z analizy działań podjętych przez MCIZ wynika, iż w większości nasi klienci wybierają poradnictwo grupowe. Potwierdzają to również ankiety badania potrzeb klientów. Udział klientów w poszczególnych usługach w I półroczu 2005 roku przedstawiają ryciny 1a, 1b, 1c i 1d.

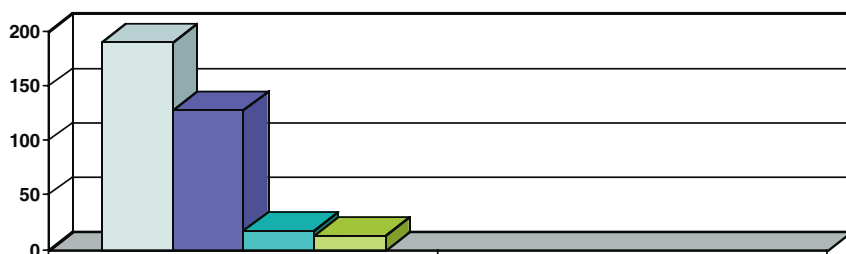
Na początku współpracy z SzOK-ami szukaliśmy takiej formy pracy, która pozwoli również na promowanie działalności doradczej OHP i SzOK wśród władz lokalnych. Taki cel spełniały Fora Dyskusyjne, na które zapraszaliśmy uczniów, nauczycieli, lokalne władze samorządowe. Pozwalały one na podjęcie dyskusji o stanie łódzkiej oświaty w zakresie przygotowania ucznia do wejścia na rynek pracy.

Ryc. 1a. Udział poszczególnych grup klientów w udzielanych poradach indywidualnych



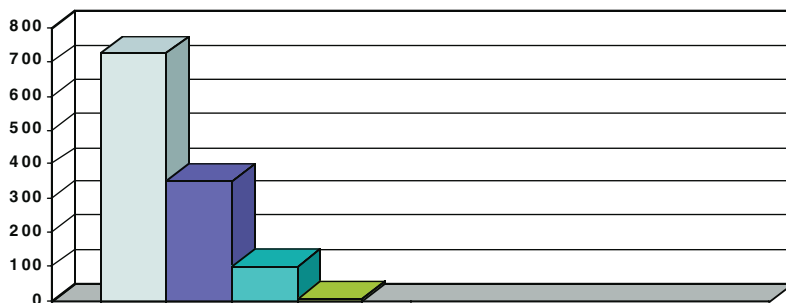
Źródło: opracowanie własne.

Ryc. 1b. Udział poszczególnych grup klientów w udzielanych indywidualnych informacjach zawodowych



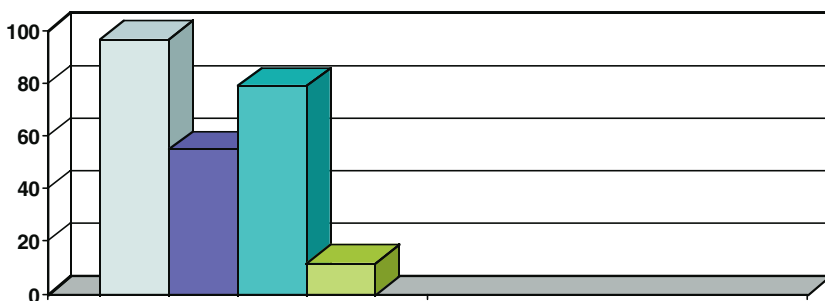
Objaśnienia i źródło: jak w ryc. 1a.

Ryc. 1c. Udział poszczególnych grup klientów w udzielanych informacjach grupowych



Objaśnienia i źródło: jak w ryc. 1a.

Ryc. 1d. Udział poszczególnych grup klientów w udzielanych poradach grupowych i warsztatach



Objaśnienia i źródło: jak w ryc. 1a.

Wymienić tutaj należy:

1. Forum Dyskusyjne podmiotów łódzkiego rynku pracy pt: **Młodość a rynek pracy** – na którym uczeń XXXIV LO w Łodzi Wojciech Bartczak, przedstawił własne opracowanie „Bezrobocie w liczbach”. Przy przygotowaniu prezentacji pomagali mu koleżdy z SzOK oraz opiekun – szkolny doradca zawodowy Jarosław Ginter.
2. Forum Dyskusyjne **Edukacja a rynek pracy** – głównym tematem spotkania była potrzeba przystosowania metod i kierunków kształcenia do nowych warunków i wymagań współczesnego rynku pracy oraz możliwości i zakres udziału OHP w tym trudnym procesie. W programie, obok dyskusji o edukacji w kontekście rynku pracy oraz omówienia bieżących problemów dotyczących kształcenia młodzieży, znalazło się również podsumowanie półrocznego działania Szkolnych Ośrodków Kariery. Wszyscy zgodnie podkreślali, jak dużą rolę w szkole pełni doradca zawodowy. Przeprowadzili oni szereg warsztatów, które lepiej przygotowały tegorocznych absolwentów do wejścia w dorosłe życie, byli pomostem między szkołą a rynkiem pracy.
3. Forum Dyskusyjne Młodzieży **Szkolne Ośrodki Kariery – kluczem do drzwi sukcesu** – podczas spotkania młodzież uczęszczająca do szkół, które otrzymały granty w I edycji konkursu, przedstawiła działalność swojego Szkolnego Ośrodka Kariery. Entuzjazm, jaki widać było w oczach młodzieży, był dowodem dużego zaangażowania szkolnych doradców zawodowych w pracę z młodzieżą. Był to również czas na wymianę doświadczeń, ponieważ na Forum zaproszona została również młodzież i doradcy ze szkół, które otrzymały granty w II edycji konkursu. Roz-

mawiano o tym, jak pracują doradcy, jakie przedsięwzięcia są realizowane, a jakie jeszcze są przed nimi. Omawiano plany kolejnych spotkań, a najlepsze SzOK-i otrzymały dyplomy i wyróżnienia.

4. Targi Informacyjno-Edukacyjne OHP (połączone z otwarciem Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej OHP), na których Szkolne Ośrodki Kariery zaprezentowały swój dorobek oraz działalność.
5. Forum Młodzieży **Młodzi i biznes**, podczas którego pracodawcy spotkali się z potencjalnymi pracownikami. W trakcie spotkania młodzież, podczas bezpośrednich rozmów z pracodawcami, mogła zapoznać się ze specyfiką funkcjonowania zaproszonych firm oraz dowiedzieć się, jakich pracowników i z jakimi umiejętnościami poszukują pracodawcy. Dyskutowano o możliwości podjęcia zatrudnienia w danej firmie, możliwościach awansu oraz o tym, jak założyć własną firmę.

W II kwartale 2005 roku zrealizowaliśmy projekt **Samodzielna ale nie samotna**, którego głównym celem była aktywizacja zawodowa młodych kobiet samotnie wychowujących dzieci. W ramach warsztatów odbyły się:

- kurs komputerowy z fakturowaniem,
- kurs obsługi kas fiskalnych,
- kurs *Zasady przestrzegania higieny produkcji i obrotu żywnością*,
- warsztaty aktywizacji zawodowej,
- przygotowanie do samozatrudnienia,
- indywidualne spotkania z doradcami zawodowymi.

Projekt był realizowany w ramach programu *Szansa 18–24*. Nowym wyzwaniem dla nas jako organizatorów projektu, był udział uczestniczek projektu razem z dziećmi. Dla niektórych kobiet był to warunek konieczny, aby uczestniczyć w szkoleniu. Program zakończył się sukcesem, mimo początkowych problemów z naborem. Planujemy kontynuować pomysł w roku 2006 rozszerzając grupę odbiorców.

W roku szkolnym 2004/2005 zorganizowaliśmy spotkania informacyjne i warsztaty dla uczniów z Gimnazjum Integracyjnego w Łodzi. Biorąc pod uwagę trudności z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, organizacja zajęć z zakresu orientacji zawodowej dla młodych ludzi, którzy muszą dokonać wyboru zawodu i szkoły (nie wszystkie szkoły są przygotowane do przyjęcia ucznia niepełnosprawnego, a oferta szkół specjalnie dla nich przygotowanych nie jest zbyt bogata), była dla nas prawdziwym wyzwaniem.

Podsumowanie

Pierwszy rok działalności Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w Łodzi obfitował w wiele działań na rzecz młodzieży w wieku między 15 a 25 rokiem życia. Największą grupę naszych odbiorców stanowiła w tym czasie młodzież gimnazjalna. Analizując jednak potrzeby wszystkich klientów widać jak koniecznym staje się zatrudnienie w szkołach doradcy zawodowego. Powstająca **Platforma Programowa OHP dla Szkoły** zapełni istniejącą lukę, pozwoli na dotarcie do informacji zawodowej wszystkim zainteresowanym. Mamy nadzieję, że będzie to decydujący krok do usystematyzowania doradztwa zawodowego dla młodzieży.

Krystyna ROZŁONKOWSKA

Współpraca Ochotnicze Hufce Pracy – Szkolne Ośrodki Kariery w Małopolsce

Pierwszy konkurs na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło w roku 2003 w ramach programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów **Pierwsza Praca**, stanowiącego integralną część programu społeczno – gospodarczego rządu na lata 2003–2005. Celem konkursu było udzielanie wsparcia w formie grantów na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery, które będą pomagały w wyrównywaniu szans edukacyjnych i zapewniały możliwości korzystania z technologii informacyjnej i komunikacyjnej w uczeniu się oraz rozwiązywaniu problemów edukacyjno-zawodowych młodzieży będącej w trakcie nauki w szkołach, a także w przygotowaniu jej do wejścia na rynek pracy.

Priorytet miały mieć szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne z małych miejscowości, gdzie dostęp do informacji jest utrudniony, a dla których wsparcie w formie grantu pozwoli stworzyć warunki umożliwiające młodzieży zdobywanie wiedzy o ścieżkach edukacyjnych oraz prawach i regułach rządzących rynkiem pracy. Szkolne Ośrodki Kariery stanowiąc mają istotną pomoc dla młodzieży w podejmowaniu właściwych decyzji zawodowych. Przeprowadzenie konkursu ministerstwo powierzyło Ochotniczym Hufcom Pracy. Wojewódzkie Komendy prowadziły konkurs na terenie całej Polski. W I edycji konkursu o granty na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery w roku 2003 powstało 157 SzOK-ów, w roku 2004 – II edycja – 76, a w 2005 – III edycji – 128.

Na terenie województwa małopolskiego w wyniku trzech edycji konkursu Ministerstwa Gospodarki i Pracy powstało 20 Szkolnych Ośrodków Kariery. 16 powstało w szkołach ponadgimnazjalnych, 4 znajdują się w gimnazjach (w Rybnej, Moszczenicy, Lubczy, Zabie-

rowie). Szkolne Ośrodki Kariery powstały głównie w małych miejscowościach o utrudnionym dostępie do informacji z zakresu rynku pracy.

W ramach przyznanych grantów zakupiono sprzęt komputerowy wraz z oprzyrządowaniem, wydawnictwa z zakresu zachowań na rynku pracy (książki, kasyety video, programy komputerowe), publikacje związane z informacją edukacyjno – zawodową.

Szkolne Ośrodki Kariery prowadzą poradnictwo zawodowe indywidualne i grupowe, spotkania informacyjne i zajęcia warsztatowe z uczniami. Organizują spotkania z pracodawcami, rodzicami, absolwentami, a także są organizatorami targów, giełd, festynów, dni otwartych w szkołach, itp.

Z działalności SzOK-ów korzystają głównie uczniowie szkół, w których one funkcjonują, absolwenci szkół, którzy mają kłopoty w znalezieniu się na rynku pracy, rodzice uczniów oraz osoby poszukujące pracy. SzOK-i są ogólnodostępne dla społeczności lokalnej.

Dużym zainteresowaniem cieszy się bezpłatny dostęp do Internetu. Młodzież chętnie korzysta z testów służących do samopoznania. W SzOK-u można skorzystać z informatorów edukacyjnych, teczek informacji o zawodach, specjalistycznych pism: „Perspektywy”, „Charaktery”, „Cogito”, „Victor”.

SzOK-i współpracują z różnymi instytucjami: urzędami pracy, Gminnymi Centrami Informacji, Ochotniczymi Hufcami Pracy, władzami samorządowymi.

Współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy w województwie małopolskim rozpoczęła się już od I edycji konkursu. Poprzez monitoring działalności Szkolnych Ośrodków Kariery nawiązano kontakt z doradcami szkolnymi w celu wspólnej wymiany doświadczeń pomiędzy jednostkami organizacyjnymi OHP. Oto przejawy tej współpracy:

- **Młodzieżowe Biura Pracy**

- współpracują poprzez udostępnianie szkołom ofert pracy: stałej i krótkoterminowej oraz przekazywaniu informacji o organizacji wakacyjnego wypoczynku dla młodzieży (obozy wypoczynkowe, kolonie, półkolonie, obozy szkoleniowe).

- **Mobilne Centra Informacji Zawodowej**

- współpraca doradców zawodowych zaowocowała szeregiem wspólnych działań:
 - organizacja wspólnych zajęć dla młodzieży (poradnictwo grupowe i indywidualne),
 - organizacja seminariów i szkoleń dla nauczycieli i rodziców
 - udział w targach i dniach otwartych OHP i szkół,
 - wymiana doświadczeń doradców zawodowych.

- **Ośrodek Szkolenia Zawodowego**

- współpracuje z SzOK poprzez organizację szkoleń zawodowych i kursów kwalifikacyjnych dla młodzieży i dorosłych. Oferty szkoleń i kursów przekazywane są do Szkolnych Ośrodków Kariery. Organizowane są też wakacyjne szkolenia w ramach programów „promocji aktywności zawodowej młodzieży”.

- **Ośrodki Szkolenia i Wychowania oraz Hufce Pracy**

- współpraca to wspólne prowadzenie rekrutacji do jednostek OHP i Szkół. Oferty możliwości kształcenia w OSiW (z bazą internatową i zapleczem szkoleniowym) przekazywane są do szkół. Szkoły natomiast przekazują do OHP swoje informatory i ulotki.

W roku 2005 Ochotnicze Hufce Pracy w celu stworzenia trwałego systemu dostępu i wymiany informacji dla określonej grupy osób zainteresowanych poradnictwem zawodowym utworzyły portal tematyczny: **platforma programowa ohp dla szkoły**. Platforma programowa to:

- rozwój współpracy pomiędzy jednostkami OHP a Szkolnymi Ośrodkami Kariery,
- doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych z jednostek OHP i SzOK,
- rozwój metod, technik i zasobów z dziedziny informacji i poradnictwa zawodowego w ramach dwustronnej współpracy,
- promocja dobrych praktyk i wymiana doświadczeń zawodowych,
- kreowanie i wdrażanie najnowszych trendów w poradnictwie zawodowym,
- promocja realizowanych działań.

W celu zaprezentowania założeń **Platformy Programowej OHP dla Szkoły** w Małopolskiej Wojewódzkiej Komendzie OHP zorganizowano 14 czerwca 2005 r. w Ośrodku Szkolenia i Wychowania OHP w Lanckoronie seminarium dla SzOK-ów. Uczestnikami Seminarium byli doradcy zawodowi SzOK-ów i OHP oraz dyrektorzy szkół. Celem spotkania była:

- prezentacja zasad tworzenia systemu współpracy pomiędzy OHP a szkołami, w których zostały utworzone SzOK-i,
- dyskusja panelowa – *Tworzenie partnerstwa na rzecz profesjonalnego poradnictwa zawodowego*,
- opracowanie wojewódzkiego programu współpracy OHP – SzOK,
- prezentacja działalności MCIZ i SzOK,
- wymiana doświadczeń doradców zawodowych.

Podczas trwania seminarium wypracowano założenia wojewódzkiego programu „platforma programowa OHP dla SzOK”.

W Małopolsce w celu stworzenia dobrej współpracy zamierza się wprowadzić szereg działań określających tę współpracę, a w szczególności:

- **organizacja cyklicznych spotkań doradców zawodowych OHP – SzOK**

Spotkania będą się odbywały raz w kwartale, a ich istotą jest, aby zawsze odbywały się w innym miejscu:

- w Szkolnych Ośrodkach Kariery
- w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej;
- w Młodzieżowych Centrach Kariery.

Cel tych spotkań to:

- wspólne szkolenia,
- wymiana „dobrych praktyk”,
- wypracowanie wspólnych pomysłów dotyczących płaszczyzn współpracy pomiędzy OHP i SzOK;

- **organizacja wojewódzkiej konferencji doradców zawodowych – *Poradnictwo – zawodowe – drogowskazem do kariery***

Konferencja odbyła się 22 listopada w Krakowie. Uczestnikami byli doradcy zawodowi :

- SzOK-ów,
- urzędów pracy,
- Gminnych Centrów Informacji,
- Poradni Psychologiczno Pedagogicznych,
- Akademickich Biur Karier,
- OHP (doradcy MCIZ, MCK, liderzy KP);
- **organizacja szkoleń dla doradców zawodowych SzOK-ów i OHP**

W ramach organizowanych szkoleń planuje się zorganizować szkolenie w CKiW w Szczawnicy. Szkolenie poświęcone będzie komunikacji interpersonalnej, warsztatowi doradcy zawodowego;

- **opracowanie pakietu informatorów dla młodzieży, w tym:**
 - „wyprawki dla gimnazjalisty”,
 - ulotki informacyjnej dla rodziców,
 - ulotki dla poszukujących pracy.

Ulotki i materiały informacyjne opracowane będą przez zespół doradców zawodowych z SzOK-ów i OHP. W tym celu będą odbywały się robocze spotkania zespołów w celu redagowania materiałów. Ważnym aspektem tego zamierzenia jest poszukiwanie sponsorów do pokrycia kosztu druku tych materiałów;

- **utworzenie w MWK OHP w Krakowie Małopolskiego Centrum Metodycznego**

Centrum będzie gromadzić konspekty, prezentacje multimedialne, wzory dokumentów aplikacyjnych, opracowania i inne cieka-

we materiały oraz własne publikacje w celu wymiany pomiędzy doradcami. Małopolskie Centrum Metodyczne będzie prowadzone na stronie internetowej MWK. Doradcy będą mieli możliwość pobierania plików.

Zadania, jakie sobie postawiliśmy w celu zbudowania współpracy OHP – SzOK, już dzisiaj przynoszą oczekiwane efekty. To właśnie w Małopolsce z I edycji konkursu funkcjonuje nadal 8 z 9 powstałych Szkolnych Ośrodków Kariery. Doradcy zawodowi chętnie uczestniczą w organizowanych przez OHP targach, seminariach, konferencjach. Wspólne prowadzenie zajęć doradców MCIZ i SzOK-ów to przykład na dobrą współpracę. Uruchomiona Platforma Programowa OHP dla SzOK zapewne wzbogaci warsztat pracy doradców zawodowych.

Magdalena WUDARSKA

Rola Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w Poznaniu w budowie spójnej struktury poradnictwa i doradztwa zawodowego dla młodzieży

Zaplanowanie kariery zawodowej i przygotowanie się do przyszłej pracy to jedno z ważniejszych zadań okresu dorastania. W systemie edukacji orientacja i poradnictwo zawodowe powinny obejmować młodzież na wszystkich etapach kształcenia.

Z nami sukces jest możliwy – to hasło Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej. Ktoś mógłby zapytać: co oznacza sukces? Przez doradców zawodowych w Poznaniu sukces rozumiany jest jako nabycie określonych umiejętności potrzebnych do funkcjonowania w życiu społecznym, a także na lokalnym rynku pracy, takich jak odpowiednia autoprezentacja, obiektywizm wobec siebie i „zdrowa samoocena”. Sukces to także uświadomienie młodzieży, iż kariera zakłada ciągły rozwój.

Celem niniejszego artykułu jest m.in. przedstawienie roli doradców zawodowych MCIZ w udzielaniu pomocy młodzieży oraz budowa spójnej struktury poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Dobry wybór szkoły, zawodu i podjęcie pracy jest sposobem na zaspokajanie ludzkich potrzeb. Człowiek wykształcony, zatrudniony, zaspokaja swoje potrzeby przez pracę oraz jej wymierny efekt w postaci wynagrodzenia, a także zawodowej satysfakcji.

Współczesny rynek pracy zmienia się bardzo szybko i stawia przed osobami poszukującymi pracy nowe wymagania. Ludzie zawodowo aktywni wiele razy zmieniają pracę i bardzo często też zawód. Okresy za-

trudnienia przeplatają się z okresami bezrobocia lub zatrudnienia w formie i wymiarze w pełni nie satysfakcjonującym pracownika. Dlatego bardzo ważna jest znajomość rynku pracy, wiedza o tym, jakim podlega on prawom, jak można wykorzystać swoje atuty lub czego należy się nauczyć, by lepiej sobie na nim radzić. Jednym ze sposobów przygotowania się do lepszego funkcjonowania na rynku pracy jest udział w zajęciach prowadzonych przez doradców zawodowych.

Konkurencja na rynku pracy staje się coraz ostrzejsza. Aby zwrócić na siebie uwagę osoby przyjmującej dokumenty aplikacyjne, trzeba wiedzieć, jak skutecznie się zareklamować i umieć „sprzedać” swój produkt, tzn. w tym przypadku wskazać konkretne umiejętności połączone z aktywnością i szybkością podejmowania decyzji. Aby zaistnieć na rynku pracy osoby jej poszukujące muszą być skuteczne w działaniu i poruszaniu się po nim. Wiele osób w sytuacji wysokiego bezrobocia podejmuje złe „strategie” poszukiwania pracy. Pracując z młodzieżą zarówno w sesjach wyjazdowych, jak i stacjonarnych często spotykamy się z bezradnością i nieradzeniem sobie w szybko zmieniającej się rzeczywistości. Obserwujemy niepewność lub całkowitą obojętność młodzieży związaną z rozpoczynaniem nowego, nieznanego im jeszcze etapu życiowego.

Badania naukowe jednoznacznie wskazują, iż utrata pracy lub jej brak powoduje liczne problemy natury emocjonalnej, obniżenie nastroju, pesymizm, poczucie bezradności. Proponowana oferta MCIZ ma dać młodzieży motywację do poznania i zaakceptowania siebie. Wsparcie okazywane podczas porad indywidualnych przez doradców MCIZ ma umożliwić młodzieży ugruntowanie pozytywnych przekonań na temat własnej osoby, przełożenie ich na poziom działań poprzez stosowanie konstruktywnych sposobów autoprezentacji oraz radzenia sobie ze stresem. Stabilność samooceny ułatwia osobom poszukującym pracy radzenie sobie w sytuacjach trudnych. Pomoc, którą dajemy młodzieży ma przyczyniać się do przewartościowania tej trudnej sytuacji, postrzegania jej nie tylko jako kryzysu, ale również jako szansy rozwoju.

Praca z młodzieżą w ramach MCIZ sprzyja wykorzystywaniu wewnętrznych zasobów, jakimi dysponuje jednostka. Prowadzenie rozmów indywidualnych stawia szczególne wymagania. Aby dobrze je zrealizować, należy dysponować szerokim zasobem wiedzy i umiejętności, stąd konieczność doksztalcania się i zdobywania nowych informacji dotyczących poradnictwa zawodowego. Obowiązkiem doradców jest kompetentne, rzetelne przygotowanie się do zajęć zarówno stacjonarnych, jak i wyjazdowych. Proces doradczy, który ma na celu osiągnięcie sukcesu, np. w motywowaniu jednostki jest procesem długo-

trwałym. Należy tu zwrócić uwagę na indywidualne potrzeby klienta, wziąć pod uwagę jego sytuację materialną i rodzinną.

W chwili obecnej zarówno polityka państwa, jak i polityka Komisji Europejskiej wobec młodzieży prowadzi do rozwoju poradnictwa zawodowego wśród różnych grup młodych ludzi, zarówno uczących się, jak i poszukujących pracy. Dostęp do poradnictwa zawodowego jest jednym z podstawowych praw człowieka i kluczowym czynnikiem ograniczającym zjawisko bezrobocia.

W celu świadczenia kompleksowych i wysokiej jakości usług dla młodzieży z zakresu poradnictwa zawodowego niezbędna jest ścisła współpraca środowiska doradców zawodowych pracujących z młodzieżą. Konieczne jest zatem rozwijanie systemu współpracy pomiędzy instytucjami świadczącymi usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży.

Obecnie wiodącą rolę na krajowym rynku pracy w obszarze problematyki młodzieży, w tym poradnictwa zawodowego, pełnią Ochotnicze Hufce Pracy, przede wszystkim ze względu na doświadczenie zdobyte podczas prowadzenia długoletniej działalności oraz na unikalną w skali kraju strukturę – sieć jednostek MCIZ. Powstaje również szereg inicjatyw służących wsparciu działań na rzecz młodzieży. Jedną z nich jest tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych. Od 2003 roku granty Ministerstwa Gospodarki i Pracy na utworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery otrzymało 25 szkół z województwa wielkopolskiego, w rejonie Poznania funkcjonuje 7 SZOK-ów:

- w Liceum Ogólnokształcącym im. Generała Józefa Wybickiego w Śremie,
- w Liceum Ogólnokształcącym im. Powstańców Wielkopolskich w Środzie,
- w Zespole Szkół Gimnazjum im. Polskich Olimpijczyków w Nekli,
- w Zespole Szkół Zawodowych im. Hipolita Cegielskiego w Środzie,
- w Gimnazjum nr 1 w Murowanej Goślinie,
- w Gimnazjum nr 67 w Poznaniu,
- w Gimnazjum nr 1 w Niechanowie.

SZOK jest to miejsce, w którym uczniowie mogą zdobywać wiedzę i umiejętności, a także kształtować postawy i zachowania niezbędne do realizowania swojej drogi zawodowej, poznawać reguły rządzące rynkiem pracy, uzyskać informację o ścieżkach edukacyjnych, o lokalnym rynku pracy, zapoznać się z podstawowymi informacjami z zakresu prawa pracy. Szoki, ze względu na krótki okres funkcjonowania,

nie posiadają jeszcze wystarczającego zaplecza metodycznego do świadczenia szerokiej gamy usług. Dlatego rolę wiodącą w tworzeniu płaszczyzny współpracy pełni Komenda Główna OHP, a rolę koordynatorów – Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP. W celu zapewnienia wysokiej jakości usług, doradcy zawodowi MCIZ nawiązują współpracę z innymi placówkami zajmującymi się poradnictwem i doradztwem zawodowym dla młodzieży. Wśród nich szczególnie owocna jest współpraca z Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Doradcy zawodowi mogą się w ten sposób wymienić doświadczeniami i zapoznać ze specyfiką potrzeb młodzieży i ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Współpracujemy również z lokalnymi placówkami oświatowymi i samorządowymi. MCIZ wzięło udział w Międzynarodowych Targach Pracy w Wielkopolsce Poznań 2005 – organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w ramach sieci EURES. Przy stoisku MCIZ młodzież korzystała z pomocy doradców w pisaniu życiorysów europejskich, informacji dotyczących pracy w Europie.

Nową inicjatywą jest nawiązanie współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu, której efektem ma być świadczenie usług doradczych w terenie dla młodzieży z domów dziecka i innych placówek wychowawczych. Utworzony system współpracy ma charakter otwarty, a udział w tym przedsięwzięciu różnych instytucji zapewnia połączenie europejskich i krajowych kierunków rozwoju poradnictwa zawodowego z doświadczeniami i pracą codzienną doradcy zawodowego, co pozwoli na efektywny rozwój współpracy w ramach działań na rzecz młodzieży.

Doradcy MCIZ w całej Polsce organizują i prowadzą zajęcia grupowe – tematyczne warsztaty zawodoznawcze – stacjonarne w siedzibie MCIZ oraz wyjazdowe na zaproszenia placówek oświatowych, jednostek samorządowych, a przede wszystkim szkół, w tym gimnazjów, techników, liceów.

Rolą MCIZ jest upowszechnienie systemu doradztwa zawodowego i informacji zawodowej poprzez m.in. nawiązanie współpracy z pedagogami, psychologami i dyrektorami szkół, Powiatowym Urzędem Pracy w Poznaniu, Gminnymi Centrami Informacji, stowarzyszeniami, organizacjami pożytku publicznego na terenie województwa wielkopolskiego, Biurem Karier UAM. Współpraca ta polega m.in. na rozpowszechnianiu w środowisku lokalnym informacji na temat MCIZ i oferowaniu usług z zakresu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

Działalność MCIZ wpływa na:

- ułatwienie startu zawodowego absolwentom szkół, a tym samym zmniejszenie liczby bezrobotnych. MCIZ w Poznaniu współpracuje z Młodzieżowym Biurem Pracy – prowadząc poradnictwo indywidualne często kieruje młodzież do pośrednika pracy;

- poprawę poziomu przygotowania zawodowego i mobilności zawodowej grup szczególnego ryzyka, np. w rejonie Murowanej Gośliny, Wrześni, gdzie przed laty dobrze funkcjonowały Państwowe Gospodarstwa Rolne, dając pracę wielu mieszkańcom okolicznych wiosek;
- wyrobienie nawyku korzystania z informacji i porad zawodowych wśród osób z grup narażonych na marginalizację społeczną – MCIZ nawiązał również współpracę z Monarem w Poznaniu w zakresie udzielania pomocy w pisaniu dokumentów aplikacyjnych i doradztwa zawodowego;
- udzielanie indywidualnych porad i informacji zawodowych młodzieży z Poznania i powiatów podlegających pod MCIZ;
- prowadzenie grupowych porad zawodowych i informacji zawodowej dla młodzieży uczącej się, absolwentów, młodzieży poszukującej pracy;
- zapewnienie dostępu do wykonywania badań predyspozycji zawodowych;
- zmianę w spojrzeniu młodych ludzi na siebie i własną wizję rozwoju zawodowego – młodzież liczy się z koniecznością mobilności zawodowej oraz z koniecznością stałego rozwoju posiadanych umiejętności;
- nabycie przez młodzież umiejętności redagowania dokumentów aplikacyjnych;
- podnoszenie często zaniżanej samooceny młodzieży;
- inspirowanie, motywowanie do aktywnego udziału w życiu społecznym.

Mobilne Centrum Informacji Zawodowej w Poznaniu świadczy swoje usługi obejmując powiaty: gnieźnieński, śremski, średzki, wrzesiński, szamotulski, międzychodzki, obornicki i nowotomyski, wykorzystując nowoczesne narzędzia i sprzęt, uwzględniając potrzeby młodzieży.

Sytuacja absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na poznańskim rynku pracy wymaga wielokierunkowych działań, których celem są przede wszystkim doradztwo zawodowe, planowanie kariery, podnoszenie kwalifikacji poprzez kształcenie ustawiczne, zdobywanie doświadczenia u pracodawców oraz aktywne pośrednictwo pracy. Zauważalna jest rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami i wymaganiami pracodawców, a umiejętnościami i kwalifikacjami osób kończących szkoły.

U podstaw większości niepowodzeń osób poszukujących pracy leży najczęściej nieprzemyślany wybór kierunku kształcenia (brak podstawowej wiedzy zawodoznawczej), wynikający z niedostatecznie rozpo-

wszechnionego dostępu do indywidualnego doradztwa zawodowego na poziomie szkoły gimnazjalnej oraz, mimo zauważalnych już pozytywnych zmian, zbyt wolne jeszcze dostosowywanie systemu nauczania do potrzeb rynku pracy. W dalszym ciągu młodzi ludzie kierują się przy wyborze kierunku kształcenia intuicją, opinią rówieśników czy modą, a nie korzystają z doradztwa zawodowego, które zapewnia indywidualną ocenę predyspozycji i potencjału osoby. Problem ten został zauważony przez doradców MCIZ zwłaszcza podczas sesji wyjazdowych, a także w rozmowie z dyrektorami szkół i nauczycielami. Podczas prowadzenia zajęć z młodzieżą dotyczących np. rynku pracy, doradcy MCIZ podkreślają, iż pracodawcy zgłaszający się do MBP OHP poszukują osób, które poza wyuczonym zawodem zdobyły dodatkowe kwalifikacje, ukończyły kursy, posiadają co najmniej średnią znajomość języków obcych, prawo jazdy, są komunikatywne oraz przedsiębiorcze. Ogromne znaczenie w skutecznym poszukiwaniu pracy odgrywa aktywność własna, umiejętność autoprezentacji, mobilność oraz determinacja młodego człowieka.

Niedostosowanie zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy w rejonie Poznania, niekorzystne czynniki wyżu demograficznego, coroczny „wypływ” coraz większych ilości absolwentów (nieproporcjonalny do liczby tworzonych lub zwalnianych miejsc pracy) powoduje, że wskaźnik bezrobocia wśród młodzieży jest bardzo duży i z roku na rok wciąż wzrasta. Bezrobocie w Wielkopolsce w końcu września wyniosło 16,2%. Najlicniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych była młodzież (osoby w wieku 18-24 lat). Grupa ta stanowi około 30% ogółu bezrobotnych.

Brak możliwości zatrudnienia to dla młodzieży kończącej szkoły początek problemów i trudności, których następstwem są zniechęcenie, brak wiary w siebie, niska samoocena. Narastające z upływem czasu trudności w znalezieniu pracy prowadzą często do społecznych patologii, nadużywania alkoholu, pasywności, co w konsekwencji skutkuje społecznym ubóstwem, demoralizacją i wzrostem przestępczości.

Ważnym elementem edukacji staje się wyposażenie uczniów w umiejętności przydatne w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących wyboru zawodu, które rzutować będą na dalszy przebieg kariery zawodowej młodego człowieka.

Mobilne Centrum Informacji Zawodowej w Poznaniu jako zadanie priorytetowe przyjęło przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy oraz pomoc w wyborze szkoły i zawodu. Podczas zajęć stacjonarnych i w sesjach wyjazdowych doradcy zawodowi MCIZ przekazują młodzieży wiedzę, bez której nie sposób dać sobie radę na lokalnym

rynku pracy. Podstawową rolą doradców MCIZ jest ustalenie predyspozycji zawodowych młodzieży, wskazanie kierunku poszerzenia już posiadanych lub zdobycia nowych kwalifikacji. W chwili obecnej zarówno polityka państwa, jak i polityka Komisji Europejskiej wobec młodzieży, prowadzą do rozwoju poradnictwa zawodowego wśród różnych grup młodych ludzi, zarówno uczących się, jak i poszukujących pracy. Dostęp do poradnictwa zawodowego jest jednym z podstawowych praw człowieka i kluczowym czynnikiem ograniczającym zjawisko bezrobocia.

Celem reformy edukacji jest przygotowanie młodych ludzi do aktywności zawodowej, wdrażanej w kreowaniu postaw przedsiębiorczych, przygotowujących do samozatrudnienia i mobilności zawodowej. Młodzież korzystająca z usług MCIZ obawia się: niemożności znalezienia satysfakcjonującej pracy, konkurencji, bezrobocia, konieczności przekwalifikowania, problemów z utrzymaniem się z pracy w wybranym zawodzie (niskie płace), trudnej sytuacji osobistej i/lub materialnej, przeszkód zdrowotnych i fizycznych. Młodzież podczas rozmów indywidualnych podaje także przyczyny, które w większym stopniu mogą zależeć od samej jednostki, np. zbyt słabe własne zaangażowanie (lenistwo, zniechęcenie itp.), niepowodzenia egzaminacyjne lub brak planów zawodowych.

W celu świadczenia kompleksowych i wysokiej jakości usług dla młodzieży z zakresu orientacji zawodowej niezbędna jest integracja środowiska doradców zawodowych pracujących z młodzieżą w wieku 15–25 lat. Konieczne jest zatem rozbudowywanie systemu współpracy pomiędzy instytucjami świadczącymi usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży. MCIZ w Poznaniu nawiązało ścisłą współpracę ze Szkolnymi Ośrodkami Kariery, Powiatowym Urzędem Pracy w Poznaniu, Poradniami Psychologiczno-Pedagogicznymi w Poznaniu i Murowanej Goślinie, Stowarzyszeniem Obywatelskie Forum Samorządowe we Wrześni, Stowarzyszeniem Młodych Wielkopolan w Poznaniu, Urzędem Gminy w Kołaczkowie, Sołectwem i Szkołą Podstawową w Bieganowie, Centrum Wolontariatu w Poznaniu, Gminnymi Centrami Informacji w Niechanowie, Czerwonaku oraz Klubami Pracy OHP.

Kariera życiowa nie przebiega prosto, jednolicie, według pewnych z góry określonych etapów, jawi się raczej jako mozaika epizodów życia. Decyzje zawodowe nie zawsze są podejmowane racjonalnie, a planowanie przypomina bardziej układanie puzzli z dostępnej wiedzy pochodzącej z różnych źródeł, np.: telewizji, książek, szkoły, reklamy, Internetu, mody, pop – kultury, porad udzielanych przez członków rodziny, znajomych.

MCIZ ma być wsparciem dla młodzieży podejmującej pierwsze ważne decyzje i przyczynić się do rozwoju usług poradnictwa zawodowego. Doradcy zawodowi MCIZ będą mieli decydujący wpływ na przebudowę świadomości społecznej polegającej na przyjęciu założenia, że kwalifikacje zawodowe są towarem na rynku pracy, a kształcenie ustawiczne warunkiem do prawidłowego funkcjonowania w dzisiejszej rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Dariusz PIETROWSKI

Wolontariat jako szansa zdobycia doświadczenia zawodowego przez młodzież

Czy wolontariat się opłaca?

Coraz częściej podnosząc kwestie opłacalności wykonywanego zajęcia nie koncentrujemy się wyłącznie na materialnym aspekcie pracy. Dostrzegamy też inne korzyści wynikające z wykonywania tego lub innego zawodu. Rozwój, doświadczenie, praktyka... współczesny pracownik wylicza te profity jednym tchem. I o to chodzi. Pracujemy, bowiem nie tylko po to, aby gromadzić dobra, ale również po to, aby wzbogacać i rozwijać swoją osobowość, a przez jej rozwój umiejętnie gromadzone dobra konsumować. Ale czy tylko praca zarobkowa stwarza takie możliwości, czy są inne rodzaje aktywności, zajęcia, które pozwalają na rozwój własnych umiejętności, wzbogacanie swojej osobowości, wykorzystywanie wyuczonych w szkole, na studiach umiejętności. Takim „zjawiskiem” jest wolontariat. Ktoś powiedział „Wolontariat nie jest kolejną modą, która przyszła do nas z Zachodu – to nowy styl życia”. I rzeczywiście obserwując to zjawisko z pozycji osoby kierującej działalnością pierwszego w Polsce Centrum Wolontariatu przychyliam się do tej tezy.

Co zatem atrakcyjnego i opłacalnego jest w byciu wolontariuszem?

Pomijając wymiar materialny pracy, a rozpatrując ją w ujęciu praxeologicznym, praca etatowa i praca wolontarystyczna niewiele się różni. Praca wolontarystyczna podobnie jak etatowa powinna być dobrze zaplanowana i zorganizowana, wolontariusz podejmujący określone zajęcia, tak samo jak pracownik etatowy powinien być do niej

odpowiednio przygotowany, należy stworzyć przejrzysty system kariery i awansu wolontariusza.

Tak, tak chciałoby się powiedzieć: wolontariusz też człowiek, uczy się nowych ról, rozwija się i wzbogaca swój warsztat. Chciałby z biegiem czasu zająć się w danej organizacji rzeczami bardziej odpowiedzialnymi, pełnić nowe role, jednym słowem awansować. Podobnie zresztą jak pracownik. I tu po części zaczynamy odkrywać dobrodziejstwa, jakie niesie bycie wolontariuszem.

Dzięki tej pracy podobnie jak na „etacie”, możemy: zdobywać nowe umiejętności i doskonalić już nabyte, będąc wolontariuszem mamy okazję poznawać nowe środowiska i problemy współczesnego świata, znane jedynie z telewizji lub gazet, możemy osiąść umiejętności, które wykorzystamy w pracy zawodowej (umiejętności interpersonalne, organizacyjne czy takie, których nikt z naszego środowiska nie ma – znajomość branży organizacji pozarządowych). Coraz częściej biznes włącza się w działalność charytatywną – warto znać specyfikę i obyczaje panujące w środowisku, które coraz częściej staje się partnerem dla biznesu w realizacji działań społecznych.

Wielu młodych ludzi, którzy trafiają do Centrum Wolontariatu swoją decyzję argumentuje możliwością sprawdzenia się w określonych sytuacjach – chciałbym studiować i podjąć pracę z dziećmi specjalnej troski, ale czy moja psychika wytrzyma to specyficzne zajęcie. Będąc wolontariuszem możesz spróbować, zgłosić się do organizacji działającej na rzecz takich dzieci i tam w trakcie wykonywania powierzonych zadań ocenić swoje predyspozycje oraz atrakcyjność tego zawodu.

Często od młodych kandydatów na określone stanowiska w biznesie wymaga się doświadczenia, praktyki. No tak, ale gdzie ci młodzi mają takową zdobyć, skoro dopiero wkraczają w życie zawodowe? I tu kolejna szansa, jaką stwarza wolontariat. Już w czasie nauki w szkole, studiów można będąc wolontariuszem zdobywać szlify przydatne w późniejszej karierze.

Jakie perspektywy przed wolontariuszami?

Co raz częściej młodzi ludzie planujący swoją karierę zawodową myślą o różnych elementach, które mogą mieć istotny wpływ na jej przebieg. Podejmują pracę w charakterze wolontariusza, nierzadko oczekują w zamian zaświadczenia stwierdzające ten fakt. Można zadać pytanie: Po co im to? Okazuje się, że pracodawcy chętnie angażują osoby, które przejawiają otwartość na nowe inicjatywy, są ciekawi świata, są mobilni i chętni do podejmowania nowych wyzwań. Czasy chaplinowskiego robotnika, przykręcającego bezmyślnie jeden

rodzaj śrub na taśmie produkcyjnej, bezpowrotnie minęły. Od współczesnego pracownika oczekuje się zupełnie innych cech i to niezależnie od zadania, które ma wykonywać. Warto, więc zawczasu pomyśleć o nowej pozycji w swoim CV: byłem / jestem wolontariuszem! To tylko może dobrze o nas świadczyć.

Oczywiście bycie wolontariuszem, nie jest domeną tylko ludzi młodych, którzy planują swoje życie. Wolontariat jest również wspianym dobrodziejstwem dla tych, którzy są już aktywni zawodowo, pracują na co dzień w biznesie czy instytucjach sfery budżetowej. Wolontariat jest dla wielu osób swoistą odskocznią od codzienności, monotonii, czy wreszcie mało satysfakcjonujących (pod względem rozwoju osobistego) prac zawodowych. Pozwala dostrzec wartości, które nie są zauważalne z pozycji naszego biurka czy przynależności do określonego środowiska.

Społeczeństwa znacznie zamożniejsze od naszego dawno dostrzegły w wolontariacie element humanizacji współczesnego życia. Życia zdominowanego przez pryzmat pieniądza, wyników ekonomicznych i ciągłego dążenia do bycia najlepszym. Zapominamy w tym życiu o innych, równie ważnych wartościach, które składają się na naszą codzienną egzystencję.

Skoro poruszamy się w obrębie rynku pracy i składających się nań różnych elementów nie sposób pominąć okresu, o którym pewnie czytelnicy tej publikacji jeszcze nie myślą, a mianowicie – emeryturze. Wielu emerytów odwiedza Centrum Wolontariatu i bynajmniej nie szukają pomocy dla siebie, wręcz przeciwnie sami oferują pomoc i to w różnym zakresie. I ponownie można zadać pytanie: po co? Otóż, jak sami podkreślają, bycie wolontariuszem pozwala im na zachowanie sprawności, zarówno fizycznej jak i psychicznej. Wielu z tych ludzi ma ogromne doświadczenie i wiedzę, którymi chcą się podzielić. Wielu z nich nie godzi się z rolą „odstawionego na boczny tor” .

Chcą nadal być aktywni, pomocni i przydatni dla innych. Wolontariat jest dla części z nich okazją do realizacji życiowych marzeń i spełnienia swoich ambicji, na realizację których albo nie mieli czasu albo odwagi.

Wolontariat i bycie wolontariuszem może nam służyć i towarzyszyć praktycznie w każdym okresie naszego życia. W wieku młodzieńczym może być elementem przygotowującym do podjęcia pracy zawodowej, swoistym przedśmakiem do kariery. Dla osób aktywnych zawodowo jest często odskocznią od monotonii codzienności. Dla emerytów jest przedłużeniem ich aktywności zawodowej i możliwością utrzymania dobrej kondycji psycho – fizycznej. Czy jest, zatem dziedzina naszego życia, na którą wolontariat wpływa negatywnie? Ja osobiście takiej

nie widzę. Jestem przekonany, że o poziomie rozwoju i zamożności społeczeństwa nie decydują tylko wskaźniki ekonomiczne, ale również zdolność jego członków do kształtowania otaczającej rzeczywistości. Wolontariusze i społeczeństwo obywatelskie wydają się być tego najbardziej wiarygodnym miernikiem.

Arleta BINKOWSKA

Międzynarodowy projekt *Zawsze na kursie* jako przykład efektywnej współpracy w ramach programu Leonardo da Vinci*

Projekt *Zawsze na kursie* jest międzynarodowym projektem skierowanym do grupy doradców zawodowych realizowanym przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy w ramach Programu Leonardo da Vinci (LdV).

Sam Program LdV został utworzony na mocy decyzji Rady Komisji Europejskiej w 1994 roku. W programie uczestniczy 31 państw, w tym od roku 1998 Polska. Obecnie program jest w drugiej fazie realizacji przewidzianej na lata 2000–2006. W każdym z państw uczestniczących w zarządzanie programem zaangażowana jest Krajowa Agencja Programu, a na poziomie centralnym za program odpowiedzialna jest Komisja Europejska. Ocena projektów również odbywa się dwuetapowo od konkursu krajowego ogłaszanego corocznie do oceny ekspertów Unii Europejskiej. Główny cel programu odwołuje się do rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach w poszczególnych krajach, jak też do współpracy między nimi w tym zakresie. Długoterminowe cele definiowane są z kolei jako dostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w zjednoczonej Europie oraz poprawa sytuacji na rynku pracy w poszczególnych krajach.

Projekt *Zawsze na kursie* wpisuje się w cele Programu Leonardo da Vinci poprzez wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego na szczeblu europejskim, opracowanie programu szkoleń modułowych dla do-

* Informacja opracowana została na podstawie strony internetowej Programu Leonardo da Vinci www.bkkk-cofund.org.pl

radców zawodowych oraz budowę europejskiego Multimedialnego Centrum Warsztatowego. Odbiorcami projektu jest kadra doradców zawodowych zajmująca się przygotowaniem młodzieży do wejścia na europejski rynek pracy. Całość realizacji projektu przewidziana jest na dwa lata (2004–2006) przy założeniu, że działania i wypracowane efekty będą rozwijane po zakończeniu samego projektu.

Cele szczegółowe projektu skupiają się wokół następujących zagadnień:

- integracja i standaryzacja informacji zawodowych i informacji o krajowych rynkach pracy – w ramach modułowego programu kształcenia oraz serwisu internetowego,
- utworzenie platformy e-learningu i opracowanie czteromodułowego kursu e-learningowego oraz udostępnienie go doradcom zawodowym z krajów europejskich,
- utworzenie europejskiego **Multimedialnego Centrum Warsztatowego** oraz udostępnienie go w Internecie.

Kurs e-learningowy dla doradców zawodowych będzie przygotowywany w oparciu o analizę potrzeb szkoleniowych doradców zawodowych z krajów partnerskich Projektu: Austrii, Francji, Hiszpanii i Polski. Program kształcenia zostanie opracowany zgodnie z metodologią Modułów Umiejętności Zawodowych, która umożliwia elastyczne dostosowanie treści do zróżnicowanych potrzeb szkoleniowych w różnych krajach UE.

W trakcie realizacji projektu zostaną opracowane, a następnie przetestowane narzędzia składające się na **Multimedialne Centrum Warsztatowe**:

- platforma edukacyjna – kurs e-learningowy składający się z 4 modułów edukacyjnych dla doradców zawodowych z krajów europejskich,
- program szkolenia modułowego dla doradców opracowany w oparciu o analizę potrzeb doradców zawodowych przeprowadzoną w krajach partnerskich,
- serwis internetowy.

W lutym 2005 roku odbyło się pierwsze spotkanie partnerów projektu, zorganizowane przez promotora – Komendę Główną OHP w Europejskim Centrum Kształcenia i Wychowania w Roskoszy. Celem spotkania było zapoznanie partnerów z założeniami merytorycznymi projektu, zasadami raportowania i rozliczania finansowego oraz omówienie podziału zadań i strategii rozpowszechniania projektu. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele wszystkich partnerów z czterech krajów – Austrii, Francji, Hiszpanii i Polski. Dzięki zorganizowanym przez polskich partnerów warsztatom, poświęconym przygotowaniu

jednostek kursu e-learningowego (COME) oraz metodologii kształcenia modułowego (ITE Radom) wszystkie zainteresowane strony miały okazję wypracować scenariusz dalszych prac nad kursem e-learningowym dla doradców zawodowych.

W kolejnych etapach realizacji projektu zostaną podjęte następujące działania:

- opracowanie szczegółowego programu wraz z materiałami dla grupy doradców zawodowych uczestniczących w projekcie,
- opracowanie struktury i treści serwisu internetowego,
- opracowanie, zgodnie z metodologią Modułów Umiejętności Zawodowych, merytorycznej zawartości programu kształcenia doradców,
- przygotowanie i uruchomienie kursu e-learningowego dla doradców na podstawie opracowanego programu,
- uruchomienie Multimedialnego Centrum Warsztatowego,
- przeprowadzenie pilotażowego testu wypracowanych narzędzi,
- prezentacja Multimedialnego Centrum Warsztatowego w trakcie konferencji podsumowującej projekt, z udziałem przedstawicieli krajów konsorcjum oraz specjalistów z zakresu poradnictwa zawodowego,
- prowadzenie ciągłych działań promocyjnych w trakcie trwania projektu, zgodnie z opracowaną strategią.

W obecnej fazie realizacji projektu partnerzy pracują nad jednostkami modułowymi do szkolenia e-learningowego. Planowane jest spotkanie we Francji, na którym wszyscy partnerzy mają omówić swoje propozycje w zakresie przygotowania treści do jednostek szkoleniowych.

Multimedialne Centrum Warsztatowe wraz z umieszczonymi w nim kursami e-learningowymi będzie korespondowało z działaniami wypracowanymi w ramach **Platformy Programowej OHP dla Szkoły**. Wspólnym celem tych przedsięwzięć jest ustawiczne podwyższanie kwalifikacji kadry doradców zawodowych. Wszystkie szkolenia e-learningowe dla doradców zawodowych będą dostępne na stronach portalu internetowego www.ohpdaskoly.pl

Udział w międzynarodowych projektach takich jak *Zawsze na kursie*, obok wartości poznawczych, inspirujących między innymi do nauki języków obcych, buduje więzi międzyludzkie w różnych krajach, które będą trwałe zapewne także po zakończeniu projektu. Realizacja projektów to wreszcie okazja do poznania procedur i warunków uzyskiwania dotacji ze środków finansowych Wspólnoty, co w przyszłości daje większe możliwości korzystania z funduszy europejskich.

Aneta NOWAK

Edukacja przez Internet na Uniwersytecie Warszawskim

Doświadczenia Uniwersytetu Warszawskiego w zakresie organizacji e-nauczania

Organizacją e-nauczania na Uniwersytecie Warszawskim zajmuje się Centrum Otwartej i Multimedialnej Edukacji (COME) (www.come.uw.edu.pl). Jest ono jednostką międzywydziałową powołaną uchwałą Senatu Uniwersytetu Warszawskiego 23 czerwca 1999 roku. Podstawowe zadania COME – to rozszerzanie dostępu do edukacji na poziomie uniwersyteckim – obecnie głównie z wykorzystaniem internetu. Lista wykładowców UW i ich współpracowników z innych uczelni, którzy do tej pory uczyli przez internet zawiera ponad 50 nazwisk. Wielu z nich przyznaje, że daje on nowe i ciekawe możliwości przekazywania, zdobywania oraz egzekwowania wiedzy. Zdobywanie doświadczeń w zakresie e-nauczania możemy podzielić na 3 okresy:

I okres – otwarte kursy wakacyjne i kursy wideokonferencyjne

Na początku swojej działalności COME zajmowało się organizacją otwartych sesji wakacyjnych oraz kursów wideokonferencyjnych. Uznaliśmy, że choć wideokonferencje to doskonały sposób na przełamywanie bariery geograficznej, to jednak główną wadą pozostaje stosunkowo wysoki koszt oraz wymóg kontaktów w trybie synchronicznym. Te bariery znosi edukacja przez internet;

II okres – kursy przez internet

W drugim okresie zdobywania doświadczeń stworzono własną platformę do obsługi kursów internetowych. Pierwszym płatnym kursem było *Ocenianie w edukacji* dla nauczycieli spoza UW (2000). W tym

czasie rozpoczęto zachęcanie innych jednostek uczelni do współpracy proponując wsparcie technologiczne i metodyczne w następujących formach:

- organizacja seminariów o e-nauczaniu,
- przekazywanie informacji na Radach Wydziałów,
- popularyzacja e-nauczania w trakcie imprez uniwersyteckich,
- promocja e-nauczania na plakatach, w mediach;

III okres – kursy i podyplomowe studia przez internet

Przełomowym momentem był rok 2002, kiedy COME we współpracy z Bankiem Światowym i Centrum Europejskim UW uruchomiło pierwsze internetowe studia podyplomowe w zakresie integracji europejskiej. Dwa lata później, we współpracy z Instytutem Studiów Społecznych UW, powstał kolejny kierunek *Psychologia zmian postaw i zachowań*. W 2005 r. otworzono trzecie z kolei internetowe studia podyplomowe *Kształcenie na odległość* (grant MEN). Aktualnie oferowane są trzy kierunki internetowych studiów podyplomowych i 16 kursów. Warto podkreślić, że za najskuteczniejszą metodę e-nauczania uznano formy mieszane (*blended learning*) i w najpełniejszej postaci znajdują one zastosowanie w przypadku studiów podyplomowych *Kształcenie na odległość*, częściowo – lecz w mniejszym zakresie – są też stosowane w przypadku pozostałych dwóch kierunków studiów.

Edukacja według modelu COME przebiega w dwóch etapach:

- (1) **faza uczenia się** – bardzo dużo testów pozwalających studentowi „na bieżąco” oceniać czynione postępy,
- (2) **faza certyfikacji wiedzy** – końcowe sprawdzanie uzyskanej wiedzy i umiejętności jest równoważne wymaganiom stawianym na kursach stacjonarnych, stąd uzyskane certyfikaty i dyplomy są równoważne.

Monitorowanie aktywności studentów odbywa się za pomocą:

- testu wyboru,
- testu uzupełnień (klasyczny z okienkami, krzyżówki),
- pytań otwartych,
- prac grupowych.

Wśród zalet modelu dydaktycznego COME wyróżnić należy:

- łatwe monitorowanie aktywności studenta,
- wymuszanie dużej aktywności studentów,
- przełamanie bariery geograficznej, bariery czasowej, barier społecznych.

Do jego słabości zaliczyć trzeba:

- wysokie koszty,
- większe obciążenia wykładowców,
- większą skalę trudności dla studentów.

CZEŚĆ IV

**DORADCA ZAWODOWY
XXI WIEKU**

Rola doradcy zawodowego w świecie ponowoczesnym

W naszym dążeniu do wolności, niezależności, w realizowaniu prawa do rozwoju własnej indywidualności odrzucamy kolejne bariery i ograniczenia. Zmieniamy ustroje, likwidujemy granice państw, uzyskujemy mobilność, zaprzeczamy krępującym nas dotąd wartościom. Gdy świat zmieniają dorośli, skutki ich działań zwykle najdotkliwiej odczuwają ich własne dzieci. Dlatego też nasza refleksja dotyczyć będzie przede wszystkim doradzaniu dzieciom i młodym ludziom.

By zrozumieć psychiczny świat dziecka, by dostrzec jego potrzeby, oswoić lęki, by wreszcie być wiarygodnym dla młodego człowieka, doradca musi zdać sobie jasno sprawę z tego: **Jaki jest świat współczesnych dzieci, młodych ludzi? Czego w nim doświadczają?** Bez podjęcia choćby próby odpowiedzi na te pytania, bez odpowiedzi mogą pozostać także kolejne, zasadnicze dla doradcy: jak pomóc dzisiejszej młodzieży odnaleźć właściwą drogę? A może jedna już nie wystarczy? Jak pomóc nie zgubić się w tej tak skomplikowanej rzeczywistości bez określonej struktury? W jaki sposób odróżnić to co podstawowe, nadające sens, od tego co miałkie, ale wszechobecne, mamiące obietnicą szczęścia i sukcesu?

1. Charakterystyka rzeczywistości ponowoczesnej

1.1. Schyłek i rozpad obowiązujących dotąd tradycji

Nasze dzieci żyją w świecie, gdzie giną tradycje i rytuały obecne jeszcze za czasów naszego dzieciństwa. Dla prawidłowego rozwoju dziecka z pewnością najistotniejsze jest to, co dzieje się w jego naj-

bliższym otoczeniu – rodzinie. A rodzina mocno się zmienia. Zacierają się różnice między rolami płciowymi, czego efektem jest zmiana priorytetowych wartości (np. zmienia się znaczenie sukcesu zawodowego dla kobiet); coraz częściej model rodziny 2+2 lub 2+1 zastępowany jest modelem 1+1, co oznacza rodzica samotnie wychowującego dziecko; coraz rzadziej dziecko ma okazję wychowywać się w rodzinie wielopokoleniowej, znaczy to, że bezpieczne kolana babci czy dziadka, zastępuje obca kobieta polecona przez agencję opiekunek. W audycji radiowej Trójki *Dzieci wiedzą lepiej* była wypowiedź przedszkolaka, który twierdził, że Święta Bożego Narodzenia są po to, by można była zobaczyć jak wygląda babcia i dziadek. To chyba też nowa tradycja. W polskiej rodzinie coraz mniej jest czasu na rozmowy (nie licząc technicznych uwag dotyczących organizacji życia), zupełnie też wyszło z mody spontaniczne odwiedzanie się ludzi. Często jako poważny nietakt traktowana jest wizyta, nawet kogoś z rodziny, jeśli nie była poprzedzona „synchronizacją” kalendarzy. Nie zamierzam wartościować powyższego stanu rzeczy. Pragnę tylko wskazać, że dawny ład wypierany jest przez nowe zasady współżycia społecznego. Jedną z ważnych jego cech jest rozluźnienie związków międzyludzkich, a subiektywizm i indywidualizm postawiony jest ponad wszelką tradycję.

1.2. Kwestionowanie praw, sensu, reguł i zasad

Z. Bauman (1993) konstruuje „kondycję moralną człowieka” postmodernizmu, twierdzi między innymi, że postępowanie moralne nie jest w swej istocie ani racjonalne, ani pragmatyczne. Nie ma też żadnej formy etycznego uniwersalizmu, zatem reguły postępowania nie mogą być powszechne. Przy czym sam autor twierdzi, że powyższe tezy nie mają wartości postulatów ideologii postmodernistycznych, ale służą raczej opisywaniu i demaskowaniu względności wszelkich praw i reguł w dzisiejszym świecie.

Według innego badacza M. Foucaulta (za: Łukaszewski 2000), jednoznaczne niegdyś pojęcia takie jak równość, wolność, sprawiedliwość zależne są od stosowanych praktyk i miar społecznych. Nowe wymiary zyskuje także pojęcie prawdy (kiedyś rozumiana jako jedyna i absolutna), dzisiaj bywa przelotna, niepewna, warunkowa i niejedna.

Ponowoczesność akceptuje pustkę aksjologiczną i wszelki relatywizm. Normy społeczne stają się coraz bardziej rozwodnione, a ich interpretacja zależy w dużej mierze od subiektywnej perspektywy. Względność reguł prawnych jest również doskonale widoczna w naszej

rzeczywistości, a szczególnie na arenie politycznej – niezwykle trudno jest tu udowodnić jakiegokolwiek przestępstwo. Z drugiej strony: sądy w jednym mieście za te same czyny wymierzają karę i uznają winę, w innym – nie znajdują powodu do prowadzenia postępowania (casus prezydentów Wrocławia i Gdańska, którzy nie odprowadzali podatku VAT od miejskich nieruchomości).

Na ten uogólniony obraz społecznego postrzegania praw, zasad, wartości trzeba spojrzeć z perspektywy dziecka. Co ma stanowić dla młodego człowieka punkt odniesienia w procesie konstruowania własnych standardów moralnych? Co jest dobre, a co naganne? Jak wyznaczyć granice? Odpowiedzi na te pytania mogą być o tyle trudniejsze, że często rodzice tych dzieci właśnie przekonują się, że wyznawane przez nich tradycyjne wartości nie zawsze sprawdzają się w dzisiejszym świecie. Uczciwość, honor, lojalność, sumienna praca nie stanowią już podstawy sukcesu. Sami zagubieni i zdezorientowani w dzisiejszym świecie nie są, a czasami, zwłaszcza gdy ponieśli klęskę, nawet nie chcą być drogowskazami dla swych dzieci.

1.3. Pluralizm wiedzy, sposobów myślenia, stylów życia, wzorów postępowania, systemów wartości

W ponowoczesność wpisana jest niezwykle szeroko rozumiana tolerancja. Tolerancja wobec wszelkiej odmienności. Jest to grunt sprzyjający wszelkim eksperymentom, które mają służyć poszukiwaniu indywidualnego sposobu na życie, na szczęście, idealnie dopasowanego do wyjątkowości jednostki. Wielość wzorców osobowych i modeli życia jest niewątpliwie również efektem zjawiska, które Kwieciński (za: Melosik 2004) nazywa „przesunięciem socjalizacyjnym”. Instytucje, które dotąd odgrywały największą rolę w procesie wychowania, takie jak rodzina, szkoła, Kościół – tracą na znaczeniu na rzecz kultury popularnej i wpisanej w nią ideologii konsumpcji oraz grupy rówieśniczej, która zresztą także z tych wzorów czerpie (op. cit.). Podstawowymi wyznacznikami ideologii konsumpcji są: przyjemność, szczęście i sukces. Wartości te są w dodatku traktowane w kategoriach obowiązku. Stan szczęścia zresztą nie jest trudno osiągalny – receptę na niego podają rozmaite reklamy. Wystarczy kupować odpowiednie produkty, by zapewnić sobie poczucie spełnienia, radości, lekkości czy innych pożądanых wrażeń. Trzeba zanurzyć się w konsumpcję również po to, by nie trafić do kategorii: „dla wariatów” czyli tych, którzy nie korzystają z oferowanych przez hipermarkety dobrodziejstw.

1.4. Globalizacja

Kolejnym złożonym układem czynników oddziałującym na człowieka ponowoczesnego (a więc i dziecko) jest zjawisko globalizacji. Przenika ono niemal wszystkie sfery naszego życia. Przez wpływ na poziomie ekonomicznym sięga do kultury czyli do korzeni naszej tożsamości. Przenikanie kulturowe wiąże się nieuchronnie z ujednolicaniem. Jest to związane z niezwykle intensywnym rozwojem technologii telekomunikacyjnych, a więc swobodnym i błyskawicznym przepływem informacji oraz produktów kultury masowej w obrębie całego globu. Tworząca się na naszych oczach kultura globalna jest, jak mówi Melosik (2004), z „wszędzie” i „znikąd” jednocześnie. Mimo braku zakorzenienia w jakiegokolwiek historii i tradycji, skutecznie rozmywa i osłabia przekaz dotyczący kultury narodowej, a co się z tym wiąże, może w znacznej mierze utrudniać konstytuowanie się tożsamości kulturowej młodych ludzi.

1.5. Wzrost tempa życia

A. Toffler (1997) przewidywał, że wzrost tempa życia będzie tak zawrotny, iż możliwości adaptacyjne człowieka okażą się niewystarczające. Czy miał rację? Ciągłe trwamy i poszukujemy wciąż nowych rozwiązań pozwalających nam pozyskać najbardziej deficytowy obecnie towar – czas. W związku z tym otaczamy się coraz to nowszymi gadżetami, będącymi efektem najnowocześniejszych technologicznych osiągnięć (komórki, notebooki, kuchenki mikrofalowe, inteligentne budynki), korzystamy z usług firm, które proponują nam przejęcie chociaż części naszych obowiązków (posiłki na telefon, internetowe banki, tele-pralnie i in.). Mimo to, czasu jednak nie przybywa. Być może również dlatego, że musimy więcej pracować, by na wszystkie te „ułatwienia” zarobić... Wzrost tempa życia jest możliwy dzięki nowym możliwościom telekomunikacyjnym. Korzystają z nich także (a może przede wszystkim) młodzi i bardzo młodzi ludzie. Prymat ekonomii czasowej wpływa na język używany w komunikatorach: mailach, gadu gadu, sms-ach. Jest to nowy język. Język skrótu i obrazu. Użytkownicy tych sposobów komunikacji np. chętnie wyrażają uczucia, jednak nie używają już do tego słowa lecz specjalnych ikonek (schematyczne twarze symbolizujące emocje). Wiadomo, że język i sposób opisywania świata, wpływa na sposób myślenia o świecie. Jak twierdzi E. Griffin (2003, s. 79), „język to oprogramowanie, które pozwala uaktywniać mózg”. Warto także podkreślić fakt, że są to sposoby komunikowania się pośredniego – komunikowanie bezpośrednie zabiera znacznie więcej czasu.

Pojawia się pytanie: czy my, dorośli, wychowani w innych tradycjach komunikacyjnych, „myślimy” innym językiem? A jeśli tak, to w jaki sposób możliwe jest znalezienie płaszczyzny porozumienia z młodym człowiekiem? Komu trzeba pomóc? Dorosłym, by próbowali „zainstalować” sobie „nowe oprogramowanie”? Czy młodym ludziom, by chcieli przyjąć anachroniczny implant służący bezpośredniej, pełnej komunikacji? Sądzę jednak, że skoro to my mamy świadomość narastających różnic, to do nas, dorosłych należy praca nad tym, by nie stracić możliwości porozumiewania się z naszymi dziećmi.

1.6. Wszechobecna zmiana

W Polsce zmiany rozpoczęły się od przemian politycznych mających miejsce w 1989 roku. Te zaś stały się katalizatorem przemian gospodarczych, między innymi – uwolnienia rynku. I właśnie przejście ze struktury szczelnej i sztywnej do formacji demokratycznej otworzyło Polskę na wpływy o charakterze i zasięgu światowym. Są one niezwykle istotne, gdyż wpływają na funkcjonowanie człowieka niemal na wszystkich poziomach jego aktywności.

Opierając się na teorii Trista i Bamforta (1951), która mówi, iż zmiany na poziomie twardym, gospodarczym, poprzedzają zmiany na poziomie społecznym, warto zastanowić się, jak radzi sobie jednostka w obliczu tych zmian. Obecnie w literaturze podkreśla się psychologiczne konsekwencje transformacji zachodzących na rynku pracy (Miluska 2001, Strykowska 2002). Jako jedną z najbardziej odczuwalnych zmian, odbijających się na kondycji psychicznej i fizycznej jednostki jest utrata poczucia bezpieczeństwa. W dużej mierze ten fakt związany jest z lękiem będącym wynikiem niepewności zatrudnienia. Niepokój i niepewność co do możliwości utrzymania źródła dochodu wpływa na obniżenie jakości życia zarówno w sferze zawodowej (wzmógł wysiłek, przepracowanie), jak i osobistej – pozostaje na nią bowiem bardzo niewiele czasu. Poza tym frustracje, które w obawie przed konsekwencjami, nie mogą być rozładowane w miejscu pracy, przenoszone są często na grunt domowy, co rzadko służy budowaniu dobrego nastroju i klimatu do rozmów i pogłębiania więzi.

Trudności przeżywane przez rodziców związane ze zmianą, poczucie niepewności jutra, presja otoczenia na osiągnięcie coraz wyższych efektów pod groźbą utraty zatrudnienia, skutkują wysokim poziomem niepokoju o los i przyszłość ich dzieci. Stąd rodzice coraz częściej budują w sobie przekonanie, że już w dzieciństwie należy przygotowywać się do podejmowania przyszłych wyzwań. Podobne przekonania starają się kształtować także u samych dzieci. I tak wyścig szczurów, pod-

sycany również ideologią konsumpcji, rozpoczyna się już na poziomie przedszkoli. W efekcie dzieci, a pośrednio ich rodzice, stają się ważnymi odbiorcami coraz szerzej otwierającego się sektora rynku usług, budowanym często na sztucznie kreowanych potrzebach (tak dzieci, jak i rodziców). Oczywiście, zapewne nie ma nic złego w poznawczym rozbudzaniu dziecka w okresie przedszkolnym, z pewnością dobrze jest, gdy dziecku już w tym okresie można stworzyć warunki do poszukiwania i wzmacniania jego zainteresowań czy uzdolnień, pod warunkiem jednak, że nie odbywa się to kosztem łamania jednego z podstawowych praw dziecka: prawa do bycia dzieckiem (Korczak, 1984); pod warunkiem, że aktywności, które dziecko podejmuje w ramach dodatkowych zajęć są zgodne z jego potrzebami, sprawiają mu radość i satysfakcję. Niestety, coraz częściej zdarza się, że wypełniony program dnia czy tygodnia przedszkolaka służy jako środek uspokajający sumienia rodziców.

Ciągłe zmiany dotyczą także obszaru edukacji. Jeszcze do niedawna młodzież po raz pierwszy stawała wobec stresującej sytuacji sprawdzania swoich umiejętności i wiedzy po ośmiu latach nauki w jednej szkole. Wtedy też był czas na podejmowanie po raz pierwszy wyborów dotyczących dalszej edukacji i przyszłości. Przez osiem lat był czas, zwyczajnie, na przeżywanie dzieciństwa i wchodzenie w trudny wiek dorastania. Obecnie dzieci zmuszone są już w szóstej klasie nie tylko stawać wobec sytuacji oceny, ale często mają przy tym świadomość, że od wyniku sprawdzianu kończącego szkołę podstawową zależy poziom i renoma gimnazjum, w którym będą mogły się uczyć. Dzieciństwo kończy się wcześniej. W gimnazjum, jeśli ktoś poważnie traktuje swoją przyszłość, musi intensywnie pracować, by można było myśleć o wymarzonego liceum, tym bardziej, że inne typy szkół wymierają, a powszechne jest przeświadczenie, że tylko studia dają możliwość porażenia sobie na rynku pracy.

2. Skutki zmian

W codziennej gonitwie młody człowiek kolekcjonuje sprawności, umiejętności, wiedzę czyli narzędzia mające pomóc mu w przyszłości oswoić „dorosłą rzeczywistość”. Żyjąc w takim tempie, uginając się pod presją społeczną trudno jest znaleźć młodemu człowiekowi w swoim życiu miejsce na kontestację, niezgodę, protest. Brakuje miejsca na bunt – ważny i potrzebny proces wspomagający kształtowanie się dojrzałej tożsamości. Może to właśnie jest dowód na wyczerpywanie się możliwości adaptacyjnych, co przewidywał Toffler? Może to skutek oddziaływania ideologii konsumpcji, a może wypadkowa tych czynni-

ków? Faktem jest, że wśród dzieci i młodzieży pojawiają się zjawiska, których dotąd nie spotykaliśmy – przynajmniej nie na taką skalę. Przyjrzyjmy się im pokrótce.

2.1. Globalny nastolatek

Według Melosika (2004), tożsamość globalnego nastolatka jest kształtowana przede wszystkim przez pop – kulturę i ideologię konsumpcji. Upraszczając nieco można założyć, że mieszka on w dużym mieście, należy do klasy średniej, a stylem życia i tożsamością podobny jest do wszystkich swoich rówieśników, na całym globie, a raczej wszystkich tych, do których dociera kultura globalna. Jak podkreśla Melosik (2004), opisywane nastolatki, niezależnie od miejsca swego zamieszkania, bardziej podobne są do siebie wzajemnie niż do pokolenia swoich rodziców. Słuchają tej samej muzyki, noszą ubrania tych samych marek, piją coca – colę, itd.

Globalny nastolatek w swym nastawieniu do świata przypomina raczej znudzonego życiem czterdziestolatka niż romantycznego bohatera – jest pragmatyczny, tolerancyjny i ...niezaangażowany. Nie interesują go żadne szczytne idee, nie zamierza zmieniać świata.

2.2. Generacja X

Mianem generacji X określa się dzisiejszych dwudziestokilkulatków, którzy nie akceptują ideologii sukcesu. Nie zależy im na zdobyciu wysokiej pozycji społecznej czy osiągnięciach zawodowych. Jednak brakuje im raczej innego pomysłu na życie. Zadawalają się powierzchownymi i natychmiastowymi przyjemnościami. Mogą posiadać pracę, ale ma ona zwykle dla nich niską wartość.

2.3. Zjawisko QLC (*Quarterlife Crisis*)

Fenomen kryzysu dwudziestopięciolatków nie został jeszcze w Polsce opisany ani zdiagnozowany. Określenie to powstało w Ameryce, ale jego symptomy zauważono również w krajach europejskich. Kryzys ćwiartki życia dotyka zwykle osoby, które w obiektywnych kryteriach, można uznać za świetnie wpisujące się w wymagania współczesnej rzeczywistości. Skończyły one zwykle szkoły cieszące się dobrą renomą, a co więcej: uzyskały pracę, którą można uznać za rokującą sukces zawodowy. Są więc egzemplifikacją spełnionych marzeń większości rodziców i ich dzieci zaprogramowanych na sukces. Mogą stanowić obiekt zazdrości. Niestety, oni sami nie czują się usatysfakcjo-

nowani. Świetnie wykształceni – wyposażeni w narzędzia do oswajania świata, nie potrafią odnaleźć się w dorosłej rzeczywistości. Czują się zagubieni, popadają w stany depresyjne, panikę, czują się wypaleni. Potrzebują pomocy, ale rzadko są otoczeni przyjaciółmi – nadmiar działań skoncentrowanych na podnoszeniu własnej atrakcyjności jako przyszłego pracownika nie dawał szansy na budowanie i pielęgnowanie głębokich więzi międzyludzkich.

3. Doradca w ponowoczesności

Czas już na postawienie pytania: **jak doradca może pomóc młodemu człowiekowi w zrozumieniu dzisiejszej rzeczywistości i bezpiecznym poruszaniu się w niej?** Z pewnością nie ma na to pytanie ani prostej, ani jednej odpowiedzi. Warto zastanowić się nad tym, jakie umiejętności powinien mieć człowiek, by móc poradzić sobie w tak burzliwym otoczeniu. Nie ma wątpliwości, że ilość informacji, jaką jesteśmy bombardowani, jest tak ogromna, iż nie możemy zarejestrować nawet dziesiątej jej części, a cóż dopiero mówić o jej przetworzeniu¹.

Wydaje się zatem, że skutecznym sposobem radzenia sobie z sytuacją tak wielkiej różnorodności i ciągłej zmienności, z rzeczywistością pozbawioną struktury, jest kształtowanie umiejętności „orientowania się” w świecie. Kategorię tę wprowadza Rutkowiak (1995), podkreślając, że kompetencja ta pozwala na postrzeganie świata w sposób zarysowy, ujmujący wiele wątków jednocześnie i wyodrębnianie **aktualnych**, kluczowych punktów. Orientowanie się w świecie jest z założenia niedokonane, jest procesem, wymaga od podmiotu nieprzerwanej aktywności, czujności, gotowości na podejmowanie ryzyka i konfrontowanie się z trudnościami. Ta umiejętność pozwala na zbudowanie pewnej wizji, mapy określonego fragmentu rzeczywistości, odnalezienia mechanizmów leżących u podstawy pewnych zjawisk, ogólnych trendów czy tendencji.

Wydaje się zatem, że orientowanie się w świecie jest kompetencją, w którą powinniśmy wyposażyc człowieka, który ma dobrze funkcjonować we współczesnej rzeczywistości. By jednak było to możliwe, człowiek ten musi najpierw orientować się w **samym sobie**. Zdać sobie sprawę z zasobów własnych możliwości, ograniczeń, zdolności, którymi owe ograniczenia może pokonywać, zainteresowań i szans ich rozwoju. I właśnie kształtowanie tego rodzaju orientacji może być rów-

¹ Jak ustalili naukowcy z Uniwersytetu Harvarda, ilość informacji wyprodukowanej przez internautów przez ostatnie trzy lata (II tysiąclecie – przyp. red.), przekracza cały dorobek ludzkości – począwszy od epoki kamienia łupanego do 1999 roku.

niez ważnym celem doradców zawodowych. Byłoby oczywiście najlepiej, gdyby dziecko zdobywało umiejętność rozumienia siebie jak najwcześniej, już na pierwszych etapach edukacji – nawet przedszkolnej. Można zatem powiedzieć, że właśnie na tym etapie rozpoczyna się proces wprowadzania dziecka na rynek pracy. Choć jest to z pewnością proces złożony, myślę, że można wyróżnić w nim dwa główne etapy (zob. Aneks).

Pierwszy etap powinien koncentrować się właśnie na wspomaganiu autopooznania dziecka czyli kształtowania adekwatnej samooceny, autorefleksji oraz rozpoznaniu własnych zasobów. Działania realizujące takie cele mogą być podejmowane już w okresie edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej. Takie działania są podejmowane, choć nie zawsze świadomie, w dobrze funkcjonujących rodzinach, w których dziecko doświadcza zdrowych, wspierających jego rozwój, relacji. Często jednak zdarza się, że rodziny nie spełniają tych warunków. Przyczyn tego zjawiska jest z pewnością wiele. Istotne znaczenie ma niewątpliwie charakterystyczna dla naszych czasów zmienność, która u osób dorosłych jest najczęściej źródłem poczucia braku pewności. Niepewność wiąże się zwykle z niestabilną sytuacją ekonomiczną rodziny, o czym już była mowa, ale przenika także i dotyka innych ważnych poziomów funkcjonowania jednostki – jej sfery wartości, rozumienia świata, własnej tożsamości i sposobów radzenia sobie we współczesnej rzeczywistości. Wysiłek wkładany w utrzymanie pracy, a co za tym idzie w utrzymanie rodziny, często – paradoksalnie, osłabia więzi rodzinne, a dzieciom utrudnia możliwość budowania wewnętrznego poczucia bezpieczeństwa i adekwatnego obrazu własnej osoby.

Dlatego to właśnie doradcy zawodowi, a może szczególnie szkolni doradcy, jako „świadomi przewodnicy”, powinni wspomagać autopozymanie dziecka we wczesnym okresie jego rozwoju. Do pierwszego etapu wprowadzania dziecka na rynek pracy włączyć należy także kształtowanie poczucia wpływu na własne życie oraz, co niezwykle istotne we współczesnym kontekście: budowanie postawy otwartości i gotowości na zmianę. Warto dodać, że nie jest to zadanie łatwe. Opór przed zmianą bowiem jest zjawiskiem naturalnym. Można wręcz powiedzieć, że lęk i niepokój związany z nowymi sytuacjami ma charakter przystosowawczy. To co znane jest bezpieczne, łatwiej nad tym panować i sprawnie się poruszać. Nowa sytuacja zawsze zawiera w sobie element ryzyka, a więc zagrożenia. Poruszanie się w niej wymaga czujności, mobilizacji, a działanie rzadko jest tak efektywne, jak wtedy gdy korzystamy z doświadczenia i wprawy. Dlatego też większość naszej populacji przystosowana jest raczej do stałości otoczenia niż

zmienności, a jeśli już akceptuje zmianę, to wówczas gdy jest czas, by „oswoić” nowe, lub gdy obecny stan rzeczy zaczyna stawać się niewygodny dla samej jednostki².

Wypracowywanie nowych zachowań, sprzecznych z naturą większości ludzi – jeśli w ogóle jest możliwe, to większe szanse powodzenia ma właśnie w okresie wczesnego dzieciństwa. Kształtowanie postawy otwartości, to w dużej mierze zachęcanie do podejmowania ryzyka - do tego niezbędną jest odwaga. Tę z kolei dziecko może czerpać z dobrych doświadczeń z ważnymi dla niego osobami. Im więcej bezpieczeństwa dziecko doświadczy, im więcej otrzyma wsparcia przy podejmowaniu pierwszych działań, tym większe może mieć zaufanie do samego siebie, innych ludzi i do świata.

Rolą doradcy zawodowego w kontakcie z dzieckiem/młodym człowiekiem jest budowanie takich sytuacji (praca indywidualna czy grupowa), w których jej uczestnicy otrzymują szansę sukcesu, mogą doświadczać swojej skuteczności i wsparcia. Gdy dziecko ukształtuje wyżej wspomniane umiejętności, czyli nabędzie już podstawową kompetencję orientowania się w samym sobie, jest gotowe, by przejść do kolejnego, drugiego etapu. Okres nauki w gimnazjum wydaje się być odpowiednim na podejmowanie wstępnych działań mających na celu wyposażanie dziecka w narzędzia wspomagające skuteczne poruszanie się po rynku pracy. Na tym etapie nauki uczniowie zapoznają się zwykle z dokumentami aplikacyjnymi i sposobami ich sporządzania. Poza tym jest to czas, kiedy doradcy zawodowi powinni zadbać, by ich podopieczni mieli możliwość poznać także techniki autoprezentacji, podstawy perswazji, negocjacji, asertywności. Wiedza dotycząca tych obszarów pozwala wskazać, w jaki sposób dziecko przekonująco może zaprezentować swoje atuty, zadbać o swój wizerunek w oczach innych, chronić własnych, psychologicznych granic, nie przekraczając granic innych ludzi. Inaczej mówiąc, posługiwanie się tymi narzędziami ma zwiększać możliwość pełnego wyrażenia rzeczywistych możliwości jednostki.

² Roger i Schoemaker (za: Makin, Cooper, Cox, 2000) stworzyli klasyfikację uczestników zmiany w zależności od czasu, który potrzebują na dostosowanie się do nowych wymagań otoczenia. **Innowatorzy** – nie tylko nie boją się zmiany, ale nawet sami ją inicjują. Stanowią oni jednak zaledwie 2,5% całej populacji. **Wcześni adaptatorzy**, wykazują nieco większą ostrożność w stosunku do nowych pomysłów, choć są na nie otwarci i wykazują gotowość do wprowadzania ich w życie. Stanowią 13,5 % ogółu. **Wczesna większość** – 34% grupy. Przyłączają się oni do innowacji wówczas, gdy przekonają się o jej wartości i skuteczności. 34% stanowi tak zwana **późna większość**. Są nastawieni do zmian sceptycznie i potrzebują sporo czasu, by uzyskać zupełną pewność, co do zasadności nowych pomysłów i ich skuteczności. Ostatnia grupa to **maruderzy** – charakteryzują się najniższą gotowością do zmian i czasem w ogóle nie potrafią ich przyjąć. Stanowią oni aż 16% populacji podlegającej zmianie.

Można natomiast przypuszczać, że dziecko, które otrzyma te narzędzia z pominięciem I etapu, dziecko, które nie zdaje sobie dokładnie sprawy z tego, co stanowi jego mocne strony i czy w ogóle takowe posiada, może ukształtować przekonanie, że narzędzia te służą do manipulacji innymi. Może uznać, że oto poznaje sposób na osiągnięcie celu poprzez „sprytnie sprzedanie” czegoś, co faktycznie nie istnieje. Takie podejście z pewnością nie sprzyja budowaniu adekwatnej samooceny i poczucia własnej wartości dziecka, a cel w taki sposób osiągnięty, po konfrontacji z rzeczywistością, może zostać łatwo utracony.

Trudno mieć wątpliwości, iż rola doradcy zawodowego w procesie wprowadzania dziecka/młodego człowieka na współczesny, wymagający rynek pracy jest nie do przecenienia. Co więcej, w dzisiejszej, ponowoczesnej rzeczywistości, w której dorośli często nie mogą stanowić wsparcia dla własnych dzieci, bo sami czują się zagubieni, osoba świadoma, rozumiejąca i profesjonalna może mieć znaczenie podstawowe. Jako, że „gryzoty ponowoczesne rodzą się z wolności, nie z ucisku” (Bauman, 1993), rolą doradcy jest wspomagać jednostkę w radzeniu sobie z wolnością. Zwłaszcza, że to trudna wolność: od wszystkiego i wszystkich.

Bibliografia

- Bauman Z. (1993), *Ponowoczesne wzory osobowe*, „Studia Socjologiczne”, 2 (129).
- Griffin E. (2003), *Podstawy komunikacji społecznej*, Gdańsk, GWP.
- Korczak J. (1984), *Pisma wybrane*, wyb. A. Lewin, t. 1, Warszawa.
- Melosik Z. (2004), *Kultura popularna jako czynnik socjalizacji*, [w:] *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, Z. Kwieciński, B. Sliwerski (red.), Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Miluska J. (2001), *Psychologiczne konsekwencje globalizacji w wymiarze kulturowym*, [w:] *Společne problemy globalizacji*, Z. Blok (red.), Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Łukaszewski W. (2000), *Psychologiczne koncepcje człowieka*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, J. Strelau (red.), Gdańsk, GWP.
- Rutkowiak J. (1995), „*Pulsujące kategorie*” jako wyznacznik mapy odmian myślenia o edukacji, [w:] *Odmiany myślenia o edukacji*, J. Rutkowiak (red.), Kraków, Oficyna Wydawnicza IMPULS.
- Strykowska M. (2002), *Zawód, praca, kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji*, [w:] *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, M. Strykowska (red.), Poznań, Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

- Toffler A. (1997), *Trzecia fala*, Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Trist E.L., Bamforth K.W. (1951), *Some social and psychological consequences of long-wall method of coal getting*, „Human Relations”, 4, 3–38.

Aneks

Zadania doradcy

I ETAP

- Wspomaganie autopoznania dziecka
 - kształtowanie umiejętności samooceny
 - autorefleksji
 - orientacji we własnych zasobach i potrzebach
- kształtowanie poczucia wpływu na własne życie
- budowanie postawy otwartości i gotowości na zmianę

Zadania doradcy

II ETAP

- Wyposażenie w narzędzia wspomagające skuteczne poruszanie się po rynku pracy
 - techniki autoprezentacji
 - techniki perswazji
 - postawy negocjacji
 - umiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych itp.

Czesław NOWOROL

Profil zawodowy eurodoradcy XXI wieku

Wprowadzenie

Wiek XXI rozpoczął się wdrażaniem przez kraje członkowskie Unii Europejskiej, wydanego przez Komisję Europejską kluczowego dokumentu, nazwanego *Memorandum o uczeniu się w ciągu całego życia* (EU Commission, 2000).

Dokument ten wskazuje doradztwo zawodowe jako jeden z sześciu centralnych obszarów polityki UE. Ponadto, w kontekście idei uczenia się przez całe życie, doradztwu zawodowemu stawia się ambitne zadanie czy raczej wyzwanie, które z metodologicznego punktu widzenia rozumieć należy jako transformację koncepcji incydentalnego poradnictwa zawodowego na proces, który należy nazwać całościowym doradztwem kariery. Proces ten zakłada budowanie wysoce zindywidualizowanych ścieżek karier w oparciu o poradnictwo osobiste, w ciągu całego życia, wykorzystujące nowoczesne metody uczenia i doradzania.

Drugim ważnym aspektem kształtującym politykę UE w zakresie doradztwa kariery są dokumenty wydawane przez OECD. W roku 2000 został wydany raport na temat tranzykcji młodzieży ze szkoły do pracy (OECD, 2000). Dokument ten wskazuje, że oprócz narodowej gospodarki danego kraju, jak również ekonomii UE, w wymiarze globalnym istotnie ważnymi czynnikami zapewniającymi przejście młodzieży na rynek pracy są procesy informacyjne i doradztwo kariery. Późniejsze badania i prace teoretyczne wykazały, że w procesie tranzykcji młodzieży ze świata edukacji do świata pracy (P. Härtel, Cz. Noworol, A. Bańka, R. Kremser, 2005) rzeczywiście rola całościowego doradztwa kariery jest kluczowa.

Analiza polityki edukacyjnej dokonana przez OECD (2003) wykazała, że doradztwo kariery pełni kluczową rolę w zachowaniu właściwych relacji na rynku pracy oraz jest wysoce pomocne w osiąganiu celów przez różne systemy edukacyjne. Ponadto okazuje się, że w społecznej mobilności nie sama wiedza i umiejętności odgrywają podstawową rolę, ale rozumienie, w jaki sposób są one wykorzystywane. W tym kontekście misja doradztwa kariery zostaje poszerzona i staje się częścią idei uczenia się w ciągu całego życia.

Przyjęty w Lizbonie program rozwoju Unii Europejskiej do 2010 r., znany jako *Rezolucja Lizbońska*, zakłada rozwój całościowego doradztwa kariery jako kluczowego elementu wspierającego narodowe polityki poszczególnych krajów w zakresie zatrudnienia, rynku pracy i bezrobocia. Przyjęty przez Komisję raport częściowy posłużył również do przygotowania rezolucji o doradztwie kariery, która została ogłoszona w maju 2004. Rezolucja ta zakłada wzmocnienie polityki, systemów i usług całościowego doradztwa kariery w Europie. Kładzie ona nacisk na indywidualne podejście do klienta/ucznia, oraz potrzebę skierowania usług na doradztwo kompetencji, szerszy dostęp do usług doradczych i poprawę ich jakości.

Przedstawione pokrótce zagadnienie ewolucji doradztwa zawodowego w świetle rezolucji Komisji Europejskiej stwarza wiele nowych wyzwań dla doradcy i powoduje potrzebę określenia profilu zawodowego doradcy XXI wieku. Oczywiście zmiany zachodzące na rynku pracy dotyczą również zawodu doradcy kariery, obojętnie czy w chwili obecnej nazywamy go doradcą zawodowym, czy jakkolwiek inaczej. Profesja doradcy przestaje być dobrze zdefiniowanym zawodem, z jasno określonymi zadaniami i zakresem odpowiedzialności. Ewoluuje ona w kierunku nowoczesnej profesji opartej głównie na kompetencjach, gdzie elementy poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego, doradztwa kariery w cyklu całego życia, a nawet doradztwa biznesowego, finansowego, prawnego i inne specjalistyczne przeplatają się tworząc swoistą mozaikę wymagań i wyzwań, które muszą znaleźć swoje odbicie w kompetencjach profesjonalisty, doradcy kariery w cyklu całego życia.

Z tego względu mając na myśli profil zawodowy doradcy XXI wieku mówimy o kompetencjach doradcy, ponieważ jak zostało to wyjaśnione powyżej współczesny profil zawodowy to profil kompetencji profesjonalisty wykonującego dany zawód czy daną pracę. Stąd też portfolio doradcy kariery będzie zawierać dokumenty związane z wykształceniem doradcy i to zarówno z wykształceniem formalnym jak i nieformalnym, w oparciu o proces uczenia się przez całe życie. W korespondencji do tak rozumianego wykształcenia, ale niekoniecznie

w portfolio, znajdują się również dokumenty wykazujące czy też potwierdzające kompetencje formalne i nieformalne doradcy.

Na międzynarodowej konferencji Światowego Stowarzyszenia Doradztwa Edukacyjnego i Zawodowego w Lizbonie (AIOSEP, 2005) zaprezentowano dwa kluczowe referaty dotyczące kompetencji doradców kariery. Pierwszy z nich był raportem ze światowych badań prowadzonych przez zespół badaczy Stowarzyszenia pod kierunkiem Joachima Ertelta z Uniwersytetu w Heidelbergu. Badania te dostarczyły pierwszą empiryczną listę kompetencji doradców kariery. Z uwagi jednak na światowy zasięg próby badawczej, a przez to dużą różnorodność kulturową, rasową, językową i organizacyjną, uzyskano kompetencje bardziej uniwersalne i ogólne. Można powiedzieć, uzyskano, w pewnym sensie, model kompetencji doradcy kariery w całym cyklu życia, który może być interpretowany i dostosowywany do danego środowiska kulturowego, etnicznego czy też organizacyjnego.

Drugi referat był również raportem z badań przeprowadzonych w pięciu krajach Unii Europejskiej: we Francji, w Niemczech, we Włoszech, w Polsce i w Wielkiej Brytanii. Badania przeprowadzone były w ramach projektu Ergo-in-Net, pod kierunkiem Czesława Noworola i dotyczyły oceny ważności i potrzeb doradców w zakresie metodologii, metod i narzędzi, ze szczególnym uwzględnieniem doradców kariery pracujących w wymiarze europejskim.

Na podstawie obu tych prac można opracować profil kompetencji jako profil zawodowy eurodoradcy XXI wieku.

Charakterystyka próby badawczej

W badaniach brali udział doradcy zatrudnieni w następujących jednostkach organizacyjnych:

- urzędy publiczne, w Polsce Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz doradcy zatrudnieni w PUP,
- EuroGuidance Centre,
- EURES,
- doradcy osobiści,
- brytyjskie akademickie biura zatrudnienia,
- uniwersyteckie i inne edukacyjne centra informacji europejskiej, we Francji CIO (*Centre d'information et d'orientation*),
- centra oceny umiejętności, w Niemczech, we Francji i Włoszech,
- centra informacji dla młodzieży, we Włoszech *Informagiovani*,
- prywatne instytucje oferujące usługi w zakresie informacji zawodowej i usługi doradcze.

Profil eurodoradcy

Analiza rezultatów badań empirycznych oraz wniosków uzyskanych z badań AIOSP pozwoliła wyłonić sześć następujących kompetencji głównych - obszarów tematycznych, w których szczegółowe kompetencje stanowią profil zawodowy eurodoradcy:

- kompetencje doradcze w zakresie posługiwania się informacją,
- kompetencje doradcze indywidualnej i grupowej pracy z klientem,
- kompetencje posługiwania się narzędziami,
- kompetencje pracy w sieciach,
- kompetencje doradcze w zakresie europejskiego rynku pracy,
- kompetencje doradcze w zakresie edukacji i praktyk.

Kompetencje doradcze w zakresie posługiwania się informacją

Nowoczesne technologie informatyczne zwane ICT dostarczają coraz więcej informacji. Obecnie można uzyskać tak duże ilości informacji, że przeciętny klient doradcy nie jest w stanie nie tylko ich przetworzyć, czy zrozumieć, ale często po prostu ich przeczytać. Stąd umiejętność doradcy posługiwania się informacją jest jedną z kluczowych, zwłaszcza, że bez dostępu do informacji, w ogóle nie można mówić o procesie doradczym. Doradca powinien być kompetentny w posługiwaniu się i zdobywaniu wiarygodnych informacji w zakresie edukacji, nauki zawodu, studiów, życia i pracy, także samych służb doradczych i informacyjnych w poszczególnych krajach Europy.

Kompetencje doradcy w tym zakresie skupiać się będą wokół takich zagadnień jak:

- Znajomość systemu edukacyjnego i sytuacji na rynku edukacyjnym oraz na rynku pracy we własnym kraju, orientacja na temat służb informacyjno – doradczych oraz możliwości szkoleniowych.
- Doświadczenie w wykorzystywaniu narodowych mediów i banków danych dla pozyskiwania informacji i informowania klientów.
- Podstawowa wiedza i doświadczenie w wykorzystywaniu różnych systemów informacyjnych i nowoczesnych mediów, przede wszystkim opanowanie obsługi systemów komputerowych i podstawowego oprogramowania wykorzystywanego dla celów doradczych.
- Znajomość języków obcych, rozumiana minimalnie jako umiejętność wyszukiwania informacji o możliwościach edukacyjnych i rynku pracy w innych krajach.

Reasumując, należy stwierdzić, że w zakresie tej kompetencji wyróżnić można trzy kompetencje szczegółowe dotyczące:

- formalnych ofert kształcenia i treningów,
- nieformalnych ofert edukacyjnych,
- narodowego i europejskiego rynku pracy, dynamiki jego rozwoju i wymagań.

Kompetencje doradcze indywidualnej i grupowej pracy z klientem

Te dwie podstawowe formy pracy z klientem są bogato rozwinięte a metodologia w różnych krajach Europy często kładzie akcent na zupełnie odmienne sposoby działań doradczych. Stąd wynika potrzeba uwrażliwienia doradców pracujących w wymiarze europejskim na różnorodność działań w różnych kulturach, jak również na pewne tendencje do wdrażania bardziej uniwersalnych i transnarodowych metod i metodologii. Obecnie obserwujemy na przykład szybki rozwój metod opartych na portfolio, kładących nacisk na doradztwo indywidualne. Dobrym przykładem może być tutaj metoda IPD - indywidualny plan działania (W. Trzeciak, W. Kreft, Cz. Noworol, 2003).

Kompetencje te wymagają od doradcy znajomości i umiejętności stosowania:

- metod planowania kariery zawodowej w danym regionie, kraju i w Europie,
- teorii wyboru zawodu i planowania rozwoju zawodowego,
- teorii interakcji i komunikowania się oraz rozwiązywaniu konfliktów w procesie doradczym,
- podstaw zawodoznawstwa oraz struktur rynku pracy.

Ponadto doradca powinien posiadać wysokie kompetencje społeczne obejmujące między innymi podstawowe cechy doradcze, takie jak: empatia, ciepło i zrównoważenie emocjonalne, prawdziwość zachowań i umiejętność współpracy z indywidualnym klientem oraz pracy w zespole.

Reasumując, należy stwierdzić, że w zakresie tej kompetencji wyróżnić można cztery kompetencje szczegółowe:

- podawanie informacji klientowi na sesjach grupowych, aktualizowanie, poprawianie i wyjaśnianie,
- pracy indywidualnej z klientem,
- doradzanie w zakresie wyboru ofert edukacyjnych, właściwego szkolenia i zawodu czy pracy, IPD,
- uczenie o rynku pracy, o zawodach i środowisku pracy.

Kompetencje posługiwania się narzędziami

Testowanie i ocena to jeden z najważniejszych aspektów pracy eurodoradcy kariery i jednocześnie jeden z najtrudniejszych. Doradca powinien posiadać kompetencje w zakresie stosowania różnych testów psychometrycznych, analizy i interpretacji wyników. Ponadto dla eurodoradcy niezbędna jest znajomość metod stosowanych w innych krajach UE.

Ważne są tutaj normy etyczne i ich ścisłe przestrzeganie. Nie przekraczanie granic i uwarunkowań kulturowych, jak również stosowanych regulacji prawnych jak ustawa o ochronie danych osobowych, oraz stosowanie norm moralnych, jak nie udostępnianie pracodawcom danych testowych bez akceptacji klienta.

Dla właściwego stosowania testów psychometrycznych i pełnego diagnozowania klienta niezbędna jest podstawowa wiedza w zakresie podstaw statystyki matematycznej i psychometrii.

Można tutaj wyróżnić wiele różnych klasyfikacji metod stosowanych w doradztwie kariery. Tym niemniej, doradcy w wielu krajach Europy, a w szczególności w Polsce, wskazują na zbyt małą ilość profesjonalnych narzędzi, zwłaszcza testów psychometrycznych do diagnozowania klienta. Raportują również pilną potrzebę szkolenia w zakresie zdobywania uprawnień do stosowania odpowiednich narzędzi i metodologii oraz nabywania biegłości w posługiwaniu się nimi.

Wśród szczegółowych kompetencji posługiwania się narzędziami wyróżnić należy umiejętność stosowania:

- testów uzdolnień i testów wykonaniowych (np. KUP, BTUO),
- testów zainteresowań i preferencji zawodowych (np. ZdS, KPZ),
- miar rozwoju kariery – metod testowania dla oceny dojrzałości do podjęcia decyzji o wyborze zawodu oraz pomocy w planowaniu kariery zawodowej dla młodzieży i dorosłych (np. badanie kompetencji),
- prób pracy i metody symulacyjnych (np. *Assessment Centre*),
- wspomaganych komputerowo systemów doradztwa kariery,
- metody portfolio (np. IPD).

Kompetencje pracy w sieciach

Trudno sobie wyobrazić eurodoradcę bez kompetencji pracy w sieciach. Znajomość pracy z Internetem oraz wykorzystania go do różnego rodzaju współpracy pomiędzy doradcami, jak również do pracy z klientem, jest zaliczana obecnie do jednej z podstawowych kompetencji każdego doradcy kariery. Tym niemniej doradcy stwierdzają, że

brakuje im dostępu do różnych specjalistycznych sieci, jak również raportują konieczność szkolenia ich i wdrażania nowych sieci do pracy doradczej.

Wyróżnić można tutaj wiele sieci służących do współpracy i pracy doradczej, np.:

- wspierane komputerowo metody pośrednictwa, np. EURES
- PLOTEUS
- European Community site–Directorate General Education and Culture
- EUROGUIDANCE
- współpraca doradców w sieci NRCVG
- tranzycja na rynek pracy *Schoolandbusiness*
- Ergo-in-Net
- European Guidance Forum.

Kompetencje doradcze w zakresie europejskiego rynku pracy

Zagadnienia związane z europejskim rynkiem pracy stanowią, w opinii doradców kariery pracujących w wymiarze europejskim i zajmujących się głównie mobilnością, jeden z najważniejszych komponentów kompetencji doradczych. Eurodoradcy uważają ponadto, że w tej dziedzinie potrzebują szkoleń i materiałów pomocniczych. Oceniają swój aktualny stan wiedzy na ten temat jako niewystarczający.

- Wśród kompetencji doradczych w zakresie europejskiego rynku pracy wyróżnić należy:
 - współpracę z pracodawcami,
 - uczenie klientów samoprezentacji,
 - kontaktowanie się z zagranicznymi organizacjami,
 - współpracę z organizacjami zajmującymi się mobilnością,
 - społeczno-zawodowe dostosowanie,
 - używanie ICT, celem ułatwienia klientom poruszania się na europejskim rynku pracy.

Kompetencje doradcze w zakresie edukacji i praktyk

Kompetencje te mają złożony charakter. Z jednej strony są one związane z kompetencjami pozyskiwania i posługiwania się informacją na temat systemów edukacji i praktyk zawodowych w innych krajach UE, natomiast z drugiej strony obejmują uzdolnienia edukacyjne samych doradców oraz wiedzę na takie tematy jak transparentność edukacji czy też tytułów zawodowych.

Doradcy powinni posiadać znajomość:

- dydaktyki, w tym dydaktyki medialnej, metodyki i nauczania młodzieży i dorosłych,
- metod nauczania zorientowanych na ofertę pracy (szkolenia, treningi itp.),
- technik prezentacji.

Doradcy, w ramach tej kompetencji, powinni umieć dokonywać klasyfikacji informacji z dostępnych źródeł według następujących kryteriów:

- **prawdziwości**, umiejętności sprawdzenia źródła informacji i oceny jego rzetelności;
- **reprezentatywności**, umiejętności sprawdzenia czy informacja została podana w oparciu o badania statystyczne bądź zapewnienie minimalnej liczebności próby statystycznej;
- **aktualności**, umiejętności sprawdzenia czy informacja dotyczy bieżącej sytuacji klienta;
- **użyteczności**, umiejętności oceny przydatności informacji w danej sytuacji, szczególnie w sytuacji zmian;
- **zrozumiałości**, umiejętności podania informacji i ewentualnego jej przetworzenia tak, żeby była zrozumiała dla klienta;
- **zróżnicowania**, umiejętności oceny stopnia zgodności lub zróżnicowania na przyjętym poziomie istotności.

Doradcy, w ramach tej kompetencji, potrafią przekazywać informacje:

- z uwzględnieniem wewnętrznych uwarunkowań procesu uczenia się adresata, czyli z uwzględnieniem dotychczas posiadanej wiedzy i umiejętności, stylu uczenia się, możliwości przyswojenia wiedzy, motywacji i zainteresowań klienta;
- zorientowane na zaspokojenie określonego zapotrzebowania, np. informowanie grupowe w szkołach, uniwersytetach, osób dorosłych, bezrobotnych, kobiet powracających do zawodu, osób do kształcących się, itp. Potrafią to robić bezpośrednio i za pomocą mediów, na różnego rodzaju imprezach, targach edukacyjnych, targach pracy, wystawach, odpowiednio tworzonych stronach internetowych i to zarówno dla krajowych jak i zagranicznych grup docelowych.
- Szczegółowe kompetencje doradcze w zakresie edukacji i praktyk zawierają:
 - umiejętność i gotowość do współpracy z nauczycielami i innymi specjalistami ds. przekazywania informacji w różnych instytucjach,
 - systemy edukacji i praktyk w innych krajach UE,

- systemy edukacji i praktyk w krajach kandydujących do UE, np. Ukraina,
- rozpoznawanie tytułów zawodowych,
- rozpoznawanie tytułów edukacyjnych,
- prawne aspekty mobilności w UE,
- rynek pracy w innych krajach UE,
- transkulturowe komunikowanie się,
- zdobywanie kwalifikacji zawodowych poprzez treningi symulacyjne oraz praktyki zawodowe,
- współpracę z lokalnymi ośrodkami zajmującymi się wymianą uczniów, studentów i pracowników.

Bibliografia

- AIOSP (2005), *The International Conference of the AIUSP / IAEVG*, Lisbon.
- EU Commission (2000), *Memorandum on Lifelong Learning*.
- Härtel P., Noworol Cz., Banka A., Kremser R. (2005), *Transition from the World of Education to the World of Work*, Jagiellonian University.
- OECD (2000), *From Initial Education to Working Life – Making Transition Work*, Report.
- Noworol Cz. (2005), *Recognizing needs in methodology, methods, information and relevant materials for further training of vocational counsellors working within the European dimension*, Ergo-in-Net, Phase A, Report.
- Trzeciak W., Kreft W., Noworol Cz. (2003), *Indywidualny Plan Działania – metodologia*, Phare 2001. Pomoc dla młodzieży poszukującej pracy – @alternatywa, Warszawa, IMC Consulting, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Krzysztof SYMELA

Kompetencje i jakość pracy doradcy zawodowego*

Wprowadzenie

Niewątpliwie spośród wielu zawodów funkcjonujących na rynku pracy **doradca zawodowy** jest tym, który robi furorę, o czym świadczą liczne prace badawcze, realizowane projekty krajowe i europejskie, uruchamiane kierunki studiów i specjalizacje, studia podyplomowe, jak również coraz szersza oferta podnoszenia kwalifikacji dla tej grupy zawodowej. Jeśli do tego dodamy wielką troskę państwa wyrażoną w formie regulacji prawnych sytuujących doradcę zawodowego w systemie instytucji rynku pracy oraz w szkolnym doradztwie zawodowym, to ranga zawodu jeszcze bardziej urasta w oczach społeczeństwa. Prowadzone badania prognostyczne i opinie wielu ekspertów wskazują również na to, że doradca zawodowy należy do **zawodów przyszłości**, w który warto inwestować, bowiem zapotrzebowanie na kwalifikacje, a zwłaszcza kompetencje związane ze świadczeniem usług dla innych osób będzie systematycznie wrastać. Wynika to z faktu, że w **społeczeństwie opartym na wiedzy** normalnemu człowiekowi coraz trudniej zorientować się w rzeczywistości, która go otacza. Dlatego też profesjonalnie dostarczona usługa i pomoc potrzebującym ze strony doradcy zawodowego, jest tym, co przyczynia się do poprawy szeroko rozumianej **jakości życia**. Jednakże, aby ową jakość uzyskać potrzebne są rozwiązania, które zagwarantują, że niezależnie gdzie (w sensie instytucjonalnym i geograficznym) usługa orientacji, porad-

* Ze względu na wartość poznawczą, do artykułu dołączony został fragment, przygotowanej przez Autora, prezentacji multimedialnej, zob.: Aneksy.

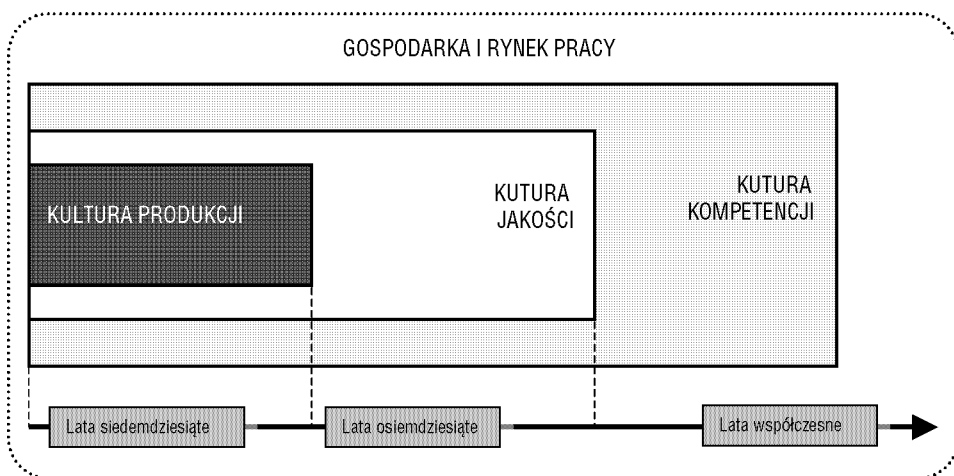
nictwa i informacji edukacyjno-zawodowej będzie świadczona, zawsze będzie zaspakajała potrzeby i oczekiwania „klienta”. Jednym z takich rozwiązań jest **Standard usługi - Poradnictwo zawodowe dla młodzieży** opracowany i przetestowany w 2005 r. w sieci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy – Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej, w ramach projektu *Standard i badanie jakości usług poradnictwa zawodowego Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej OHP*. Prace projektowe prowadzone były przy współpracy Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowego Instytutu Badawczego w Radomiu, który specjalizuje się m.in. w projektowaniu standardów kwalifikacji zawodowych i aktualnie realizuje, w ramach Programu Wieloletniego PW-004/ITE/2004 zadanie badawcze SP-5 *Rozwój doskonalenia zawodowego w zakresie zaawansowanych technologii produkcji i eksploatacji*.

Celem niniejszego opracowania jest prezentacja wybranych elementów ww. projektów w kontekście ukazania związków i relacji między **kompetencjami** i **jakością pracy doradcy zawodowego**, poprzez pryzmat standardu usługi – poradnictwo zawodowe dla młodzieży. Te dwa pojęcia „kompetencje” i „jakość” są fundamentalne, jeśli chodzi o standaryzację usług poradnictwa zawodowego, wymagają więc nieco głębszej analizy.

1. Dlaczego „kompetencje” są tak ważne dla doradcy zawodowego?

Śledząc drogę przemian w narzędziach pracy, jaka miała miejsce na przestrzeni ostatnich stu lat od industrializacji do robotyzacji, poprzez automatyzację i komputeryzację, dostrzegamy, jakie zmiany w organizacji pracy temu towarzyszyły. Od rękodziela charakterystycznego dla pracy indywidualnej, poprzez metody organizacji i maksymalnej intensyfikacji pracy (taylorizm), do pracy zespołowej i usług, które są charakterystyczne dla gospodarki opartej na wiedzy (lub zamiennie w gospodarce cyfrowej – *digital economy* lub gospodarce sieciowej – *network economy*) wyznaczają nowe obszary działalności przedzawodowej, zawodowej i pozazawodowej (M. Gurbała, 2004). Proces przemian, o którym mowa, jest sprawcą zjawisk, które w rozwoju historycznym określa się mianem **kultury produkcji**, **kultury jakości** oraz współcześnie kształtującej się **kultury kompetencji** (rys. 1.).

Rys. 1. Ilustracja zjawiska przemian w kulturze pracy



Źródło: Opracowanie własne.

To właśnie kultura jakości, charakterystyczna dla lat 80. i 90., zapoczątkowana wraz z wdrażaniem w przedsiębiorstwach norm zapewniania jakości i usług opartych na standardzie ISO 9000 oraz filozofii zarządzania jakością TQM (*Total Quality Management*), stała się wyznacznikiem nowoczesności i postępu, ale i również uzyskiwania przewagi konkurencyjnej. Tak jest do chwili obecnej, z tym, że coraz wyraźniej dostrzega się wartość „kapitału ludzkiego”, jako oręża do przetrwania i rozwoju przedsiębiorstwa. Ów kapitał ludzki to przede wszystkim kompetencje pracowników, którzy uzyskują, doskonałą i uzupełniają kwalifikacje w systemie formalnego, nieformalnego oraz nieoficjalnego (incydentalnego) kształcenia, w ciągu całego okresu aktywności zawodowej. Ustawiczność i gotowość do uczenia się, to przede wszystkim sposób dla utrzymania statusu pracownika „dzisiaj” i „jutro”. A przyszłość, będzie coraz częściej obfitować w zmiany, gdyż według prognoz futurologów do 2025 r. pojawi się około 80% nowych technologii, których zdefiniowanie nie jest obecnie możliwe.

Należy zauważyć, że przemiany w kwalifikacjach zawodowych następujące pod wpływem nowych technologii powodują, że zanika przypisanie pracownika do stanowiska pracy, zanika hierarchiczny układ zależności i odpowiedzialności na rzecz układu sieciowego. Tym samym następuje zanik pojęcia zawodu na rzecz zbiorów kwalifikacji przypisanych określonej zadaniu lub pełnionej przez pracownika funkcji.

Mówiąc o kwalifikacjach właściwych dla zawodu powinniśmy zawsze patrzeć na nie, jak na otwartą na zmiany listę cech, kryteriów odnoszących się do triady **wiedza – umiejętności – postawy**, które wskazują nam drogę do profesjonalizmu czy mistrzostwa w danej dziedzinie. Natomiast **kompetencje zawodowe** postrzegane są jako zestaw zachowań, będących efektem wiedzy, umiejętności i postaw, które pozwalają z dużym prawdopodobieństwem przewidzieć zachowanie jednostki w sytuacjach zawodowych (Filus M., 2001). Możemy zatem postawić tezę, że kompetencje są pochodną kwalifikacji zawodowych, bowiem zachowania kompetencyjne opierają się na fundamencie składników kwalifikacji, jakimi są: wiedza, umiejętności i postawy. Ale na kompetencje składają się nie tylko wiedza, umiejętności i postawy (oczekiwane zachowania), lecz również potrzebne jest doświadczenie, zdolności oraz pewne cechy psychiczne człowieka (wrodzone i nabyte), takie jak osobowość, inteligencja, odporność na stresy, sposoby rozumowania, reakcje i zachowania w określonych sytuacjach, jak również motywacja, wartości, własny wizerunek czy też uprawnienia formalne do wykonywania określonych prac (np. prowadzenia badań psychologicznych) (rys. 2.). W skrajnym przypadku można legitymować się określonymi **kwalifikacjami formalnymi** – potwierdzonymi dyplomem lub świadectwem, a nie mieć kompetencji do wykonywania zawodu czy też zajmowania określonych stanowisk pracy, bowiem te wymagają dodatkowych uprawnień bądź posiadania statusu pracownika. W takim znaczeniu kompetencjom możemy przypisać miano **kwalifikacji rzeczywistych**, które faktycznie pracownik posiada, i które dopiero ujawniają się w konkretnym działaniu, w realnym środowisku pracy. Niezasadne jest traktowanie kwalifikacji formalnych i rzeczywistych jako równoważnych wartości i przecenianie kwalifikacji formalnych, a niedocenianie ich rzeczywistego wymiaru praktycznego.

Kompetencje określają więc powiązania między indywidualnymi zdolnościami i cechami osobowości a cechami wymaganymi do sprawnego wykonywania zadań zawodowych. Dlatego kompetencje nie są stałe, dane raz na zawsze – przeciwnie: są aktualizowane i doskonalone przez wykonywanie działalności zawodowej. Powiązania wewnętrzne i rozwój składników kompetencji – a więc zdolności i umiejętności, cech osobowości oraz wiedzy, umiejętności i doświadczenia – są funkcją specyficznych doświadczeń związanych z działalnością zawodową, właściwościami środowiska organizacyjnego, etapu kariery zawodowej i wielu innych parametrów.

Rys. 2. Składniki kompetencji zawodowych



Źródło: K. Symela (2003), *Programy Unii Europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego (Kwalifikacje, kompetencje, standardy i programy modułowe)*, [w:] Z. Wiatrowski, U. Jeruszka, H. Bednarczyk (red.), *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*, WSP TWP, Warszawa.

2. Dlaczego praca doradcy zawodowego wymaga pro jakościowego nastawienia?

Doradca zawodowy jest przykładem zawodu o charakterze wybitnie usługowym, z dominującym układem relacji człowiek-człowiek (doradca-klient), która to relacja w praktyce, w wielu przypadkach, wymaga niestandardowych zachowań. Jakość usług oferowana przez daną instytucję zależy od wielu aspektów jej działań na rzecz zaspokojenia

potrzeb rzeczywistych lub zakładanych. Ich różnorodność sprawia, że trudno tę jakość ocenić. Proces oceny jakości należy poprzedzić określeniem i opisaniem kryteriów i wskaźników jakości. Możemy zadać pytanie: *Czym jest profesjonalizm i wysoka jakość w pracy doradcy zawodowego?* lub *Jak przebiega wysokiej jakości proces doradzania czy informowania?* Dobrze byłoby także zastanowić się, które cechy instytucji stanowią o jej jakości. Przykładowe wskaźniki - co kryje się pod pojęciem jakości pracy instytucji świadczącej np.: usługi w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży, dotyczyć mogą m.in. następujących spraw:

- osiągamy cele i wyznaczone standardy zgodnie z obowiązującymi procedurami działania,
- posiadamy zasoby (materialne i ludzkie) potrzebne dla realizacji celów i zabezpieczenia realizacji standardów,
- istnieje kultura doskonalenia, stałego usprawniania działania, motywowania pracowników powiązana z wynikami,
- klienci (uczniowie, rodzice, pracodawcy, instytucje kontrolujące itd.) są usatysfakcjonowani dostarczoną usługą,
- instytucja ma dobrą reputację w środowisku i jest otwarta na współpracę,
- instytucja potrafi dostosować się do zmieniających się wymagań,
- funkcjonowanie instytucji opiera się na dobrej komunikacji i przepływie informacji.

Mimo wielu działań na rzecz jakości i mechanizmów jej zapewniania ciągle doświadczamy produktów i usług o nieakceptowanej przez klientów jakości. Pojęcie jakości rozumiane jako dążenie do doskonałości (*quality as excellence*) - w zaspokajaniu potrzeb, oczekiwań, wymagań – jest bardzo ważnym elementem współczesnego podejścia do zarządzania kapitałem intelektualnym (M. Wójcicka, 2001).

Nie bezpodstawna jest teza, że brakuje na dzień dzisiejszy wspólnego konsensusu co do „całości” – czym jest system jakości w poradnictwie zawodowym, jakie są jego elementy kluczowe i powiązania między nimi. Przywołując „kulturę jakości” jako pewne stałe zjawisko zapewniające przetrwanie, odnosimy ją do instytucji jako całości, która dzięki temu buduje własną „kulturę kompetencji” próbując np. wdrażać sformalizowane wymagania chociażby w formie „standardów usług”.

Wydaje się, że milowym krokiem w budowaniu tego konsensusu będzie „upublicznienie” systemu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, które określają wymagania na stanowiskach pracy w zawodach i specjalnościach występujących w gospodarce. Jednym z takich zawodów jest doradca zawodowy, który został opisany w formie projektu standardu kwalifikacji zawodowych (wersja z roku 2000 i 2005).

Przy takim podejściu krajowe standardy kwalifikacji zawodowych mogą stanowić „ogniwo” łączące sferę edukacji ze sferą zatrudnienia, a także stać się jednym z fundamentalnych elementów rozwoju systemu zapewniania jakości świadczonych usług, w znacznie większej puli zawodów, niż tylko doradca zawodowy.

3. Charakterystyka standardu usługi – poradnictwo zawodowe dla młodzieży

Przez *Standard usługi – poradnictwo zawodowe dla młodzieży* należy rozumieć obowiązujące w sieci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (MCIZ) OHP kryteria wymagań, których przestrzeganie zapewnia jakość i porównywalność usług świadczonych dla klientów w formie indywidualnych i grupowych usług, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz osób poszukujących pracy. Usługi oferowane przez MCIZ należą do zadań, które zostały określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wdrożenie w sieci MCIZ jednolitych standardów usług informacji i poradnictwa zawodowego, jak również wprowadzenie oceny jakości tychże usług, umożliwia ciągłe doskonalenie kompetencji doradców zawodowych oraz usprawnienie procesów organizacji i zarządzania.

Dokument *Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży* pełni również funkcję swoistego „przewodnika” metodycznego dla doradców zawodowych MCIZ, którzy wymagania określone w standardzie włączają do codziennej pracy informacyjno-doradczej, a wyniki systematycznie przeprowadzanych ocen jakości usług wykorzystują do wprowadzenia działań korygujących, zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami klientów wewnętrznych i zewnętrznych. **Standard** wyznacza zatem pewien sposób myślenia i działania w kategoriach jakości, który powoduje, że stosuje się i ustawicznie poszukuje najlepszych rozwiązań.

Niezależnie od wymagań określonych w „Standardzie” doradcy zawodowi MCIZ mają możliwość stosowania własnych, autorskich rozwiązań prowadzących do poprawy jakości usług, które uzupełniać mogą obowiązujący *Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*. Intencją instytucji koordynującej (COMIZ KG OHP) rozwój systemu usług poradnictwa zawodowego w ramach sieci MCIZ OHP jest cykliczny przegląd i aktualizacja wymagań określonych w „Standardzie usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” z uwzględnieniem dobrych praktyk polskich i europejskich oraz doświadczeń i propozycji ze strony doradców zawodowych.

Na standard usługi – poradnictwo zawodowe dla młodzieży, którą świadczą Mobilne Centra Informacji Zawodowej składają się cztery grupy usług (oznaczane kodami MCIZ-U1...U4) realizowanych w formie wyjazdowej i stacjonarnej, tj.:

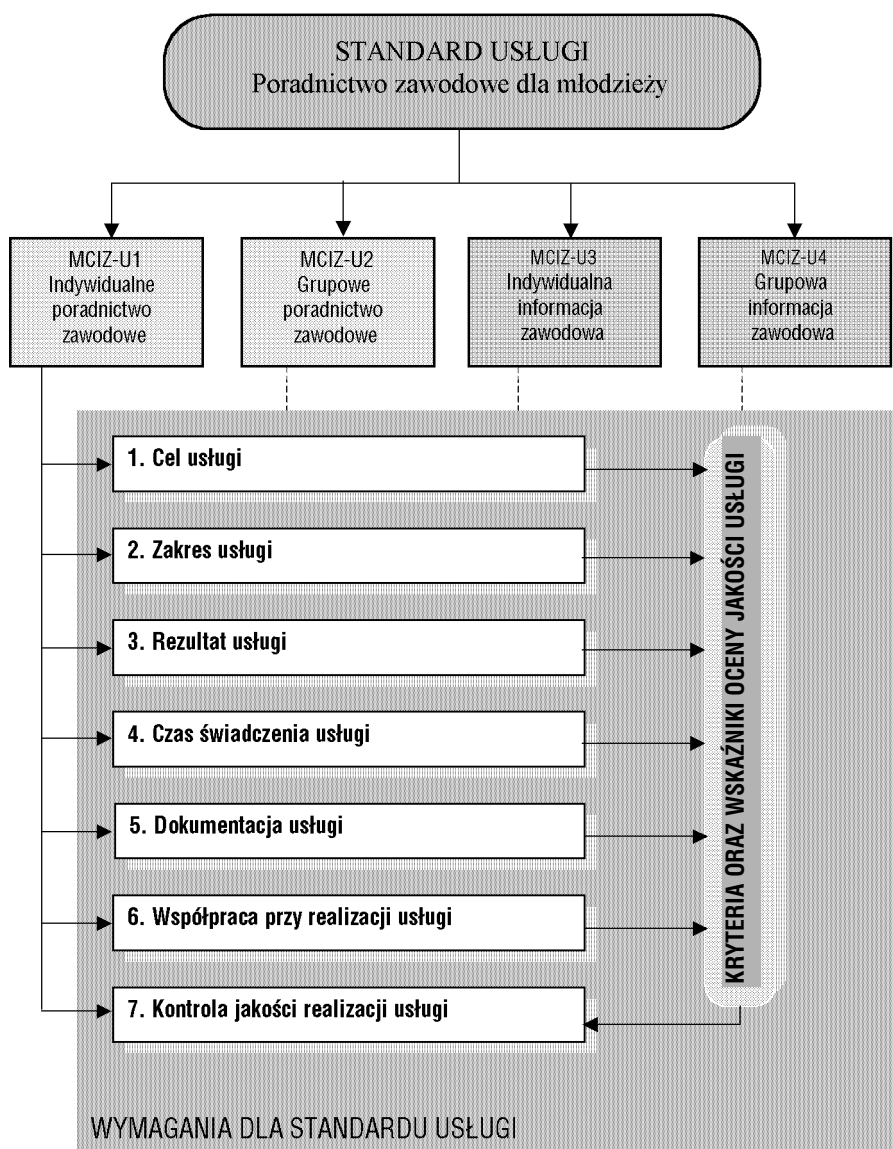
- MCIZ-U1: Indywidualne poradnictwo zawodowe,
- MCIZ-U2: Grupowe poradnictwo zawodowe,
- MCIZ-U3: Indywidualna informacja zawodowa,
- MCIZ-U4: Grupowa informacja zawodowa.

Struktura i układ informacji występujący w opisie każdej grupy usług jest identyczny (jednorodny) i obejmuje siedem zbiorów wymagań (kryteriów), które wyznaczają jednocześnie standard tej usługi (rys. 3.):

1. **Cel usługi** – określa zamierzony (planowany), końcowy efekt działań wchodzących w zakres usługi.
2. **Zakres usługi** – wyznacza przebieg (procedurę) działań – tok postępowania doradcy zawodowego (podstawowe zadania, etapy, czynności), które umożliwiają skuteczną realizację usługi.
3. **Rezultat usługi** – określa oczekiwane (spodziewane) wyniki w relacji doradca zawodowy-klient wewnętrzny/zewnętrzny, które mogą przybierać formę konkretnego produktu (np. opracowany scenariusz zajęć grupowych), procesu (np. przeprowadzone zajęcia poradnictwa grupowego) lub efektu w postaci podjęcia decyzji (np. zaproponowanie tematyki zajęć grupowych na podstawie zidentyfikowanych potrzeb uczniów z wykorzystaniem ankiety).
4. **Czas świadczenia usługi** – określa orientacyjny czas, w jakim usługa może być zrealizowana, nie wyznaczając sztywnych ram czasowych z uwagi na indywidualny charakter każdej usługi.
5. **Dokumentacja usługi** – określa, jakie dokumenty powinny zostać obowiązkowo wypełniane przez doradcę zawodowego w trakcie lub po zrealizowaniu usługi.
6. **Współpraca przy realizacji usługi** – określa z kim doradca zawodowy powinien (jako wymóg obligatoryjny) i może współpracować, aby zaspokoić potrzeby i oczekiwania klienta.
7. **Kontrola jakości wykonania usługi** – określa ramy samokontroli, samooceny i ewaluacji usługi prowadzonej przez doradcę zawodowego oraz oceny tejże usługi prowadzonej na poziomie MCIZ oraz COMIZ, określa ramy zarządzania, kontroli, monitorowania i ewaluacji (wewnętrznej i zewnętrznej) wdrażania i stosowania standardu usługi, łącznie z kryteriami oraz wskaźnikami oceny jakości, które odnoszą się do składników standardu usługi od 1-7. W procesie tym należy wykorzystywać sposoby i narzędzia

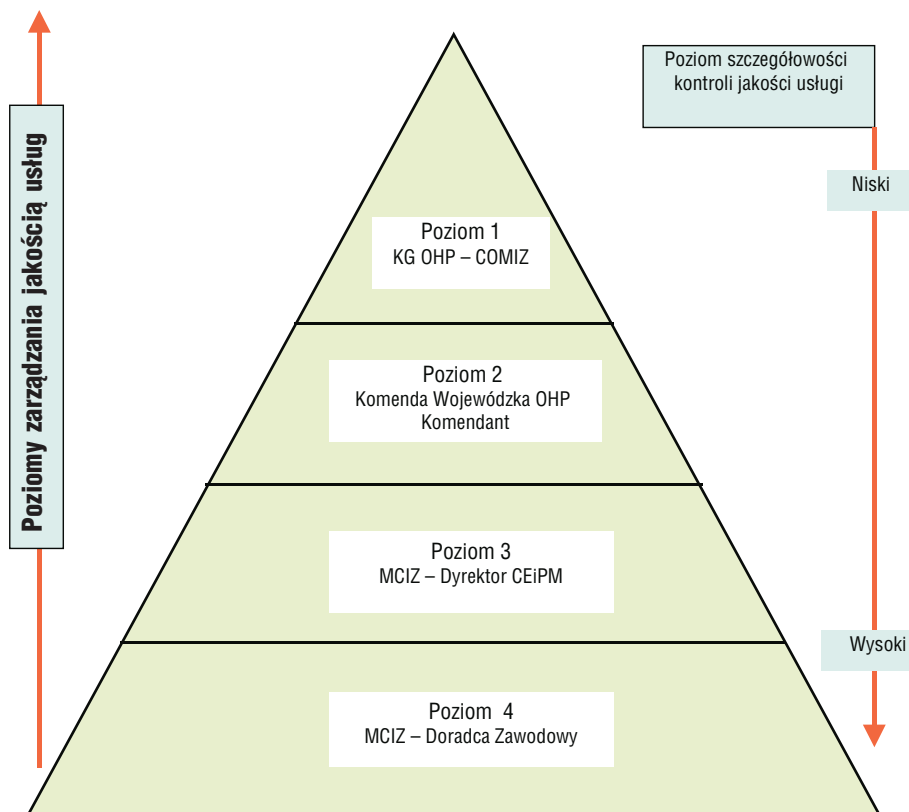
służące do samokontroli, samooceny i ewaluacji usługi prowadzonej przez doradcę zawodowego oraz ocenę jakości tejże usługi prowadzonej przez kontrolujących, zgodnie z przyjętym czteropoziomym zakresem odpowiedzialności (rys. 4.).

Rys. 3. Struktura standardu usługi – poradnictwo zawodowe dla młodzieży realizowanej w ramach sieci MCIZ



Źródło: COMIZ KG OHP.

Rys. 4. Zarządzanie i ocena jakości usługi – poradnictwo zawodowe dla młodzieży w ramach sieci MCIZ



Źródło: COMIZ KG OHP.

Podstawowym celem oceny jakości świadczenia usługi poradnictwa zawodowego dla młodzieży jest dostarczenie całościowej, rzetelnej i obiektywnej informacji o wszystkich wskaźnikach wpływających na tę jakość. Taka informacja stanowi jednocześnie punkt wyjścia dla permanentnej poprawy jakości realizacji usług wyodrębnionych aktualnie w standardzie, jak również kreowania w przyszłości nowych kategorii (rodzajów) usług.

W przyjętym modelu zarządzania jakością usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży uwzględniono następujące przesłanki ogólne:

- Jakość usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży jest najważniejsza.
- Jakość tworzy się wewnątrz struktury organizacyjnej MCIZ, dzięki zaangażowaniu wszystkich jej pracowników – dyrektora, dorad-

ców zawodowych, personelu administracji i obsługi, ale również klientów i partnerów (wewnętrznych i zewnętrznych).

- Jakość wymaga dobrego przepływu informacji wewnątrz struktury organizacyjnej OHP.
- Jakość prowadzi do stałego rozwoju i zawsze można ją poprawić.
- Jakość obejmuje wszystkie elementy wchodzące w skład każdego z wyodrębnionych standardów usługi orientacji i poradnictwa zawodowego.

W ocenie jakości usług uwzględnia się kryteria i wskaźniki obiektywne oraz subiektywne.

Kryteria i wskaźniki obiektywne to:

- analiza dokumentacji procesu poradnictwa indywidualnego i grupowego,
- stopień realizacji celów doradczych (wg faz rozmowy doradczej),
- efektywność rozwiązywania problemów zawodowych ucznia (np. wybór specjalizacji zawodowej, itp.),
- efektywność rozwiązywania problemów edukacyjnych ucznia (np. wybór ścieżki dalszego kształcenia zawodowego, itp.),
- efektywność dostarczonych informacji indywidualnych/grupowych (np. ilość i jakość opracowanych materiałów informacyjnych).

Kryteria i wskaźniki subiektywne – odnoszą się do samooceny. Są to:

- poziom wiedzy i umiejętności doradcy zawodowego,
- wykorzystanie narzędzi i technik,
- korzystanie z konsultacji innych specjalistów,
- postawy wobec klientów wewnętrznych i zewnętrznych (zob. także Aneks).

4. Zasady postępowania w działalności usługowej MCIZ

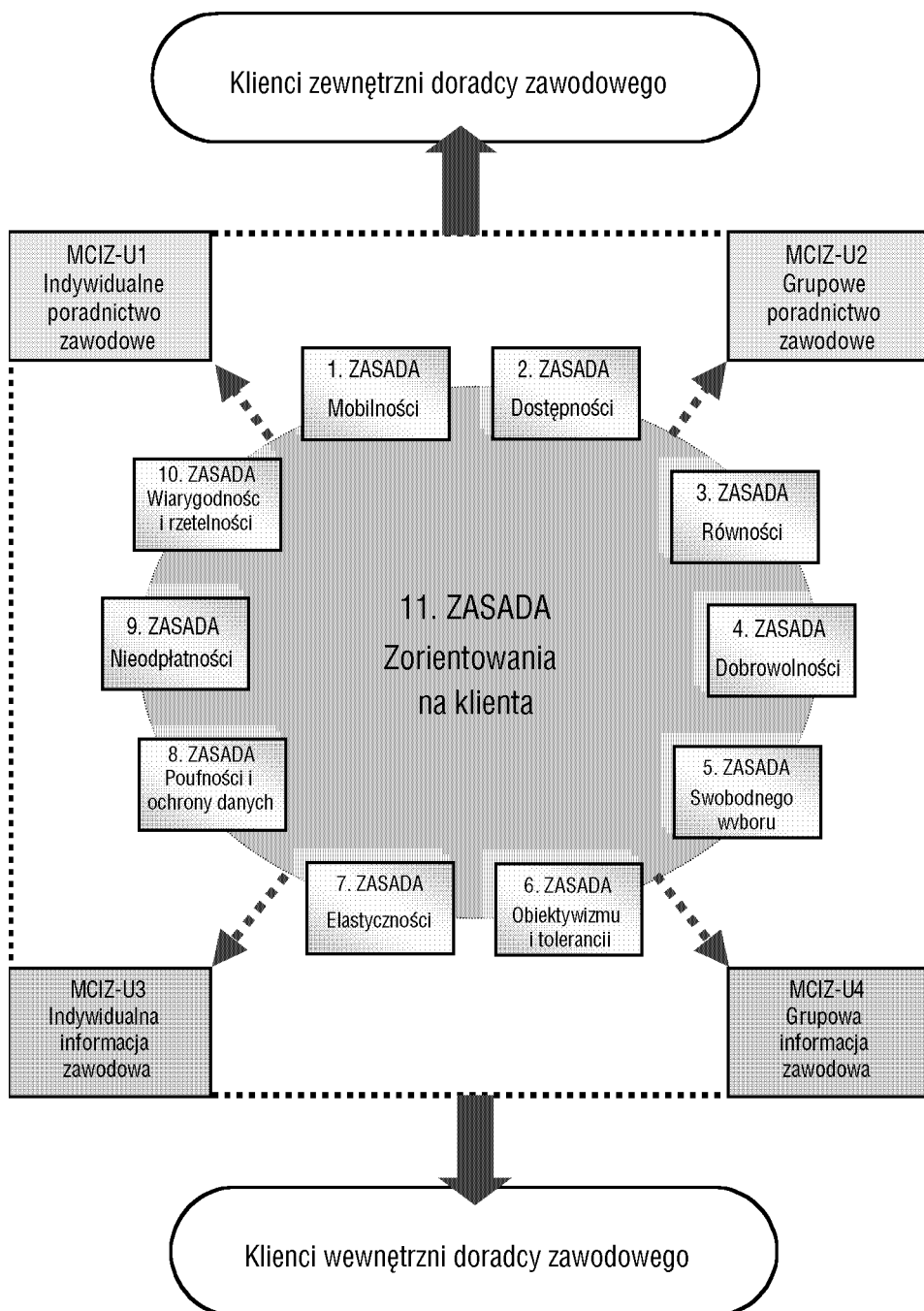
Realizacja usług, zgodnie z przyjętym standardem, świadczonych przez Mobilne Centra Informacji Zawodowej w praktyce wymaga stosowania szeregu zasad postępowania. Zasady te odnoszą się do czterech grup usług wymienionych w standardzie i stanowią jednocześnie swoisty kodeks postępowania dla doradców zawodowych MCIZ.

Wśród zasad postępowania w działalności usługowej (rys. 5.) wyróżniamy następujące:

1. **Zasada mobilności** – oznacza aktywne przemieszczanie się usługodawcy (MCIZ) i docieranie do miejscowości oddalonych od większych miast.

2. **Zasada dostępności** – oznacza możliwość korzystania z usług przez całą populację młodzieży (ze szczególnym uwzględnieniem i troską o młodzież zagrożoną marginalizacją i wykluczeniem społecznym), a także dla wszystkich innych osób zgłaszających potrzebę ich uzyskania.
3. **Zasada równości** – oznacza dostęp do usług bez względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie społeczne, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznanie religijne lub przynależność organizacyjną.
4. **Zasada dobrowolności** – oznacza możliwość korzystania z usług poradnictwa zawodowego przez klientów, którzy dobrowolnie i świadomie wybrali tę formę pomocy oraz może również oznaczać potrzebę zapewnienia anonimowości i niezależności korzystania z usługi.
5. **Zasada swobodnego wyboru** – oznacza, że klient jest aktywnym podmiotem planującym własny rozwój zawodowy w zakresie wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, a doradca zawodowy motywuje go do współdziałania.
6. **Zasada obiektywizmu i tolerancji** – oznacza okazywanie przez doradcę zawodowego szacunku dla wartości, niezależności poglądów, indywidualności i godności klienta, czemu również sprzyja umiejętność tworzenia atmosfery zaufania i wzajemnej akceptacji.
7. **Zasada elastyczności** – oznacza gotowość doradcy zawodowego do wprowadzania zmian w działalności usługowej oraz otwartość na propozycje i innowacje służące doskonaleniu jakości usług.
8. **Zasada poufności i ochrony danych osobowych** – oznacza odpowiedzialność etyczną, moralną i społeczną doradcy zawodowego oraz potrzebę przestrzegania tajemnicy służbowej, informacji niejawnych i danych osobowych klientów.
9. **Zasada nieodpłatnego korzystania z usługi** – oznacza, że osoby korzystające z usług poradnictwa zawodowego nie ponoszą kosztów bezpośrednio związanych z tą usługą.
10. **Zasada wiarygodności i rzetelności** – oznacza przekazywanie przez doradcę zawodowego aktualnych i sprawdzonych (pewnych, wiarygodnych) informacji i budowania na ich podstawie rzetelnych porad.
11. **Zasada zorientowania na klienta** – oznacza udzielanie porad zorientowanych na klienta i dla jego dobra, które będą ukierunkowane na realizację jego rzeczywistych potrzeb i oczekiwań. Realizacja tej zasady wymaga, aby doradca zawodowy prowadził:

Rys. 5. Zasady postępowania doradców zawodowych w realizacji wymagań standardu usługi – poradnictwo zawodowe dla młodzieży



Źródło: Opracowanie własne.

- analizę potrzeb – która oznacza określenie faktycznych lub co najmniej prawdopodobnych potrzeb klienta (które nie zawsze pokrywają się ze zgłaszanym przez niego zapotrzebowaniem). Analiza potrzeb dokonywana jest na podstawie wiedzy o kliencie, czerpanej z danych będących w posiadaniu doradcy zawodowego oraz na podstawie przeprowadzonych z klientem rozmów i analizy jego oczekiwań;
- analizę oczekiwań klienta – która polega na identyfikacji oczekiwań klienta oraz ich skonfrontowaniu z jego prawdopodobnymi rzeczywistymi potrzebami;
- analizę możliwych działań – co oznacza identyfikację katalogu możliwych do podjęcia przez doradcę działań odnoszących się do danego klienta, jak najpełniej odpowiadających oczekiwaniom i potrzebom klienta;
- dostosowanie możliwości działania do oczekiwań klienta – co polega na doborze najlepszych i najwłaściwszych z możliwych do zastosowania przez doradcę działań, mających na celu jak najpełniejszą realizację potrzeb i oczekiwań klienta.

Bibliografia

- Bednarczyk H., Figurski J., Żurek M. (red.) (2004), *Pedagogika Pracy. Doradztwo Zawodowe*, WSP ZNP, ITeE, Warszawa-Radom.
- Doradca zawodowy. Projekty standardu kwalifikacji zawodowych dla zawodu. Wersja pierwsza (dostępna w bazie danych: www.standaryzyszkolenia.praca.gov.pl) opracowana w 2000 r. na zlecenie Europejskiej Fundacji Szkoleniowej (ETF) w ramach projektu PHARE *Analiza Potrzeb Szkoleniowych* oraz druga wersja projektu standardu (dostępna w MGiP-DRP) opracowana 2005 r. w ramach projektu PHARE 2002 – Publiczne Służby Zatrudnienia, Zadanie *Opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych dla specjalności zawodowych występujących w PSZ*. Projekt był realizowany przez konsorcjum kierowane przez IMC Polska.
- Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.) (2001), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*, IBE, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) (2003), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGPiPS, Warszawa.

- Kwiatkowski S. M., Woźniak I. (red.) (2004), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*, Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego, MGİP, Warszawa.
- Kwiatkowski S. M., Woźniak I. (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje-Modele-Aplikacje*, IBE Warszawa 2002.
- Paszowska-Rogacz A. (2001), *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej. Ze szczególnym uwzględnieniem Irlandii i Danii*, KOWEZ, Warszawa.
- Paszowska-Rogacz A. (2002), *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEZ, Warszawa.
- Poradnictwo zawodowe. Standard usługi*. Opracowany w ramach projektu PHARE 2001 „Poprawa standardów jakości usług rynku pracy”. Projekt realizowany w latach 2003-2004 przez konsorcjum kierowane przez BBJ Consult AG (Niemcy), we współpracy z MGİP oraz nadzorowany przez PARP. Materiały źródłowe dostępne są na stronie internetowej <http://www.eps.org.pl/>.
- Schumacher K., Schwartz S. (1998), *100 zawodów z przyszłością* (przełożył L. Kosin), Wydawnictwo Adamantan, Warszawa.
- Standard usług – Poradnictwo zawodowe* (2003), MGPIPS – Departament Rynku Pracy.
- Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*, opracowany i przetestowany w 2005 r. w sieci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy – Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej, w ramach projektu *Standard i badanie jakości usług poradnictwa zawodowego Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej OHP*. Dokumentacja jest dostępna w KG OHP w Warszawie oraz MGİP-DRP.
- Szacunek zapotrzebowania na główne grupy zawodów do roku 2010. Studia i materiały, Tom III* (1999). Rządowe Centrum Studiów Strategicznych. Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę. Warszawa, grudzień.
- Szkolny doradca zawodowy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa marzec 2003. Projekt.
- SZOK – Szkolne Ośrodki Kariery* (2003), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa.

Agnieszka ŁUKASZEWSKA

Kompetencje doradców zawodowych

Dzisiejsza sytuacja gospodarcza i społeczna oraz możliwość włączenia się w europejski rynek pracy wpływają również na obszary działalności osób zatrudnionych w dziedzinach poradnictwa zawodowego i edukacyjnego. Coraz wyższe i nowe wymagania stawiane są przed doradcą. Być może należy zastanowić się, czy jedna osoba jest w stanie spełnić wszystkie wymagania i wykazać się wszystkimi umiejętnościami, jakich wymaga dzisiaj współczesne poradnictwo zawodowe?

Celem poradnictwa edukacyjnego i zawodowego jest pomaganie młodzieży i dorosłym w podejmowaniu decyzji dotyczących wyboru kariery edukacyjnej, zawodowej i dalszych szkoleń edukacyjnych. Doradcy powinni być w stanie pomóc zainteresowanym osobom uzyskać poradę i wsparcie w zakresie potrzeb zawodowych, doskonalenia kwalifikacji, zaawansowanego szkolenia zawodowego, przygotowania różnorodnych opcji kariery edukacyjnej i zawodowej, dodatkowych kwestii dotyczących nowych profesji i indywidualnych pragnień zawodowych w wymiarze krajowym oraz międzynarodowym.

Ponadto ta wyspecjalizowana grupa zawodowa jest również odpowiedzialna za towarzyszenie młodym ludziom oraz dorosłym w indywidualnym procesie zawodowego wyboru. Klientom powinno się świadczyć wsparcie w takiej formie, aby do podjęcia decyzji zawodowych dochodzili samodzielnie. Podczas tego procesu doradcy powinni dostarczać klientom niezbędnych informacji i pomagać im realistycznie postrzegać rynek edukacyjny i rynek pracy oraz ich aspiracje zarówno edukacyjne jak i zawodowe. Po tym etapie doradca musi doradzić osobie szukającej pracy, jak znaleźć odpowiednie drogi realizacji tych aspiracji.

Wyróżnić można trzy etapy procesu poradnictwa, a mianowicie etap, na którym klarują się potrzeby klienta, etap wspierania go w ich realizacji oraz etap działań opieki postdoradczej.

Praca doradcy zawodowego obejmuje taki zakres zadań jak: poradnictwo w zakresie rozwoju indywidualnego, edukacyjnego i kariery zawodowej, przeprowadzanie testów psychologicznych (w razie potrzeby), pomoc w rozwoju społecznym i osobistym, konsultacje z innymi organizacjami, przygotowanie zawodowe do nowej pracy, zarządzanie informacjami dotyczącymi kariery edukacyjnej i zawodowej, kierowanie do innych profesji, agencji i organizacji zatrudnienia oraz badania nad zawodowymi i edukacyjnymi możliwościami.

Badań poświęconych analizie umiejętności, szkolenia i kwalifikacji pracowników wykonujących zadania z zakresu poradnictwa można spotkać niewiele. CEDEFOP opublikował w raporcie – syntezie *Profile zawodowe doradców zawodowych* (Watts, 1993), opartym na badaniach krajowych z 12 państw członkowskich UE schemat klasyfikacyjny, który obejmuje siedem głównych grup zadań przypisanych doradcy:

1. zarządzanie informacjami,
2. praca z osobami indywidualnymi,
3. praca z grupami,
4. pośrednictwo pracy,
5. długoterminowy monitoring/nadzór,
6. sieć informacji/Networking,
7. zarządzanie.

A. Watts (1993) przedstawił szczegółowe kompetencje tej branży zawodowej, na które składają się:

- zdolność prowadzenia wywiadu,
- praca w grupie,
- nauczanie,
- ewaluacja testów psychometrycznych,
- analizy różnych miejsc pracy,
- analizy rynku pracy,
- gromadzenie i prezentacja stosownych materiałów i informacji,
- praca zespołowa,
- umiejętności negocjowania,
- marketing,
- umiejętności lidera.

Wobec wielowymiarowych zadań i funkcji, jakie musi wypełniać w swojej profesji doradca, absolutnie niezbędne jest posiadanie specjalizacji o szerokich kompetencjach. Kompetencje te można podzielić na kluczowe i zawodowe.

Kluczowe kompetencje w dziedzinie zawodowej doradcy to:

- znajomość struktury systemów edukacyjnych, systemów poradnictwa zawodowego, inicjatyw adresowanych do młodzieży i dorosłych oraz rynków pracy krajowych i europejskich,
- zdolność ewaluacji i wsparcia stosownych programów poradnictwa,
- odpowiednie zasady etyczne oraz wrażliwość społeczna i wielokulturowa,
- gotowość do kształcenia ustawicznego,
- zdolności lidera,
- przełożenie rezultatów badawczych i teorii poradnictwa zawodowego w zawodową praktykę doradcy,
- świadome postrzeganie własnej skuteczności zawodowej i ograniczeń,
- zdolność do efektywnej pracy w zespole.

Istotne znaczenie ma również odpowiedź na pytanie: Jakiego rodzaju wpływ na poradnictwo edukacyjne i zawodowe mają media elektroniczne? Jak wpływają one na pracę doradcy?

Doradca powinien mieć następujące kompetencje związane z nowymi mediami:

1. Zdolność/umiejętność używania komputera.
2. Zdolność/umiejętność oceny informacji pochodzących z Internetu, jak na przykład odpowiednich stron internetowych, itd.
3. Wiedza na temat efektywnego szukania pracy przez Internet.
4. Kompetencje w zakresie doradzania klientom, w jaki sposób wykorzystać Internet w procesie poszukiwania pracy.
5. Zdolność/umiejętność doradzania studentom, w jaki sposób mogą znaleźć w Internecie odpowiednie programy studiów, oferty grantów itd.

Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (IAEVG), główne międzynarodowe forum poradnictwa dla doradców, zdefiniowało 10 zasadniczych kompetencji i specjalizacji wymaganych od doradców zawodowych:

(Kompetencje)

1. Etyczne postępowanie i profesjonalne zachowanie,
2. Wspieranie i cechy lidera,
3. Świadomość międzykulturowa,
4. Umiejętność przekładania teorii i badań na praktykę,
5. Zdolność do efektywnego komunikowania się,
6. Tworzenie, wdrażanie i ocenianie programów poradnictwa,
7. Świadomość własnych ograniczeń zawodowych,
8. Umiejętność posługiwania się komputerami,

9. Zdolność do współpracy w zespole profesjonalistów,
10. Wiedza na temat ustawicznego procesu rozwijania kariery zawodowej.

(Specjalizacje)

1. Ocena,
2. Poradnictwo edukacyjne,
3. Rozwój kariery zawodowej,
4. Doradztwo,
5. Zarządzanie informacjami,
6. Konsultacja i koordynacja,
7. Prace badawcze i ewaluacja,
8. Zarządzanie programami i usługami,
9. Budowanie potencjału społeczności,
10. Pośrednictwo pracy.

Kompetencje zawodowe doradcy można zatem określić jako wiedzę, doświadczenie i umiejętności w następujących dziedzinach:

- ewaluacja/ocena (wiedza z zakresu psychologicznych i innych standardowych testów w rodzaju testów przydatności, testów zdolności, kwestionariusza zainteresowań, testów możliwości/osiągnięć, profilu osobowościowego itd.),
- poradnictwo edukacyjne,
- rozwój zawodowy,
- doświadczenie w zakresie poradnictwa zawodowego,
- wiedza teoretyczna z zakresu poradnictwa zawodowego,
- zarządzanie informacjami,
- konsultacja i koordynacja,
- prace badawcze i ewaluacja,
- pośrednictwo pracy na krajowym i europejskim rynku pracy.

Do tego, by doradca mógł zdobyć kompetencje zawodowe, niezbędne jest organizowanie dla tej branży zawodowej specjalnie opracowanych szkoleń zawodowych obejmujących wiadomości z następujących dziedzin: psychologia, socjologia, ekonomia/gospodarka, pedagogika, prawo, statystyka, poradnictwo zawodowe.

Doradca powinien również dysponować informacjami o rozmaitych programach dla uczniów, studentów i dorosłych. Ponadto doradcy powinni należeć do krajowych i międzynarodowych sieci informacji i współpracy. Co więcej, konieczne jest, aby osoby pracujące w tej dziedzinie zawodowej dysponowały podstawową wiedzą o różnych systemach zawodowych i edukacyjnych w Unii Europejskiej.

W pracy doradcy konieczne jest spełnianie specyficznych wymagań charakterologicznych, intelektualnych i fizycznych (zdrowotnych). Doradca powinien również dysponować samoświadomością swoich włas-

nych potrzeb, motywacji i uprzedzeń (na przykład wobec płci, mniejszości etnicznych), aby uniknąć ich negatywnego wpływu na proces pracy. Ponadto doradca musi być świadomy indywidualnych i społecznych różnic występujących w grupie klientów. Doradca powinien być otwarty na nowe idee.

Jest absolutnie konieczne, aby doradcy stale przechodzili dalsze szkolenia kształcące ich w zakresie zmieniających się warunków pracy. Profesja doradcy wymaga wykwalifikowanych osób skłonnych zaangażować się w proces kształcenia ustawicznego.

Mirosław GÓRCZYŃSKI

Doradca zawodowy w szkole

Coś co w wielu krajach Unii Europejskiej jest oczywistym faktem – usytuowanie doradcy zawodowego blisko ucznia w szkole – u nas nadal jest czymś wyjątkowym. W podejściu decydentów oświatowych dominuje przekonanie, że doradztwo zawodowe to nie proces, w którym powinien towarzyszyć klientowi profesjonalny doradca zawodowy lecz jednostkowe akty decyzyjne (wybór szkoły na kolejnych etapach edukacyjnych, wybór zawodu).

Przepisy prawa oświatowego w sposób jasny i klarowny określają rolę i zadania doradcy zawodowego w szkole. Gorzej z ich realizacją w praktyce. Organy prowadzące szkół w większości przypadków patrzą na problem doradztwa zawodowego w szkole przez pryzmat posiadanych środków finansowych, nie są zainteresowane zatrudnieniem doradców zawodowych w szkole.

W polskiej oświacie do dziś nie ma jasnego systemu doradztwa zawodowego i jego określonego miejsca w szkole. Dla wielu organów prowadzących doradcy zawodowi w szkołach nie są potrzebni – wystarczyć uczniom i ich rodzicom powinni doradcy zatrudnieni w poradniach psychologiczno-pedagogicznych.

A przecież rozwiązanie wydaje się proste i logiczne:

- doradca zawodowy w szkole, blisko ucznia,
- wspierający go merytorycznie doradca zawodowy w poradni,
- spinający ten system poziom centralny koordynujący całość działań w ramach systemu (rola KOWEZiU lub Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej).

Dlaczego Ministerstwo Edukacji Narodowej tak mało robi, by system taki powstał, pozostaje zagadką. Przecież wiele dokumentów unijnych i krajowych podkreśla znaczenie działań w tym obszarze (Rezo-

lucja Rady Unii Europejskiej dotycząca całozyciowego poradnictwa zawodowego z maja 2004 r., SPO Rozwoju Zasobów Ludzkich).

Kolejny problem z jakim borykają się pracujący w szkole doradcy zawodowi – to utrudniona możliwość realizacji grupowych zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w sposób systematyczny i zaplanowany. Zajęcia te nie są umieszczone w tygodniowej siatce godzin uczniów, a wydają się potrzebne. Może warto, mając świadomość, że wielu pracodawców mówi o nieprzygotowaniu (ich zdaniem) przez szkołę absolwentów do wejścia na rynek pracy i aktywnego poruszania się w nim, pomyśleć o tym, by się w niej znalazły. Grupowe zajęcia w zakresie doradztwa zawodowego mogą być realizowane w szkole jedynie podczas godzin wychowawczych lub godzin doraźnych zastępstw – stąd ich wymuszona doraźność. Wydaje się wskazane, by zajęcia tego typu mogły stanowić blok zajęć warsztatowych w ramach praktyk zawodowych, jakie odbywają uczniowie, z korzyścią dla nich samych i dla potencjalnych pracodawców. Wymaga to jednak decyzji na poziomie ministerialnym lub stworzenia autorskich programów w szkole, które to zadanie często przerasta możliwości doradcy zawodowego.

Problem kolejny – wsparcie merytoryczne doradców zawodowych już zatrudnionych w szkołach. Wymagają oni takiego wsparcia, gdyż to oni i efekty ich działań w lokalnych środowiskach i społecznościach są argumentem za doradztwem zawodowym w szkole. Oczywiście ich aktywność zawodowa powinna inicjować tego typu lokalne działania służące wymianie doświadczeń, dobrych praktyk, lobbowaniu za doradztwem wszystkich zainteresowanych. Niemniej potrzebne jest im stałe wsparcie merytoryczne (szkolenia, materiały, narzędzia). Wiele Szkolnych Ośrodków Kariery, pozbawionych takiego wsparcia po pewnym czasie ogranicza swoje działania.

Właśnie wspieranie Szkolnych Ośrodków Kariery przez Ministerstwo Edukacji Narodowej (zatrudnienie doradców zawodowych w szkole po zakończeniu okresu grantowania, doposażenie w sprzęt i materiały, doskonalenie zawodowe doradców) wydaje się potrzebne i wskazane.

Program grantów dla wyróżniających się Szkolnych Ośrodków Kariery (podobnie jak dzieje się to w przypadku Akademickich Biur Kariery) byłyby bardzo potrzebne. Tym bardziej, że właśnie SZOK-i i zatrudnieni w nich profesjonalni doradcy zawodowi mogą pełnić rolę doradców metodycznych (system kaskadowy) dla nauczycieli zainteresowanych tym obszarem działań w szkole (pedagogów szkolnych, nauczycieli przedsiębiorczości).

Izabela PYSZKOWSKA

Proces podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież. Rola i miejsce doradcy zawodowego

Sytuacja społeczno-gospodarcza, w jakiej obecnie się znajdujemy, powoduje, że młody człowiek musi zdawać sobie sprawę z tego, że będzie zmuszony wielokrotnie zmieniać zawód, uzupełniać kwalifikacje oraz poszukiwać pracy. Ciągłe podnoszenie kwalifikacji i ich zmiana stają się czynnikami na stałe wpisanymi w życiorys zawodowy każdego człowieka, pracownika. Stąd też ważnym elementem modernizacji, ewaluacji systemu edukacji, w tym głównie edukacji zawodowej staje się dziś wyposażenie uczniów w umiejętności przydatne w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących wyboru zawodu, podjęcia pracy, zapewnienie poznania procesu podejmowania decyzji, stylów decyzyjnych. Powinniśmy stworzyć możliwość kształcenia umiejętności radzenia sobie ze zmianami, możliwość rozwijania umiejętności adaptacyjnych oraz umiejętności wychodzenia naprzeciw nowym sytuacjom i nowym wyzwaniom.

Tylko nieznaczny procent uczniów potrafi samodzielnie dokonać trafnego wyboru zawodu i szkoły. Wydaje się, że główną tego przyczyną jest brak dojrzałości poznawczej, emocjonalnej i społecznej. Zdaniem K. Lelińskiej (1990), większość uczniów nie w pełni rozumie wagę podejmowanej decyzji, a przyszła praca zawodowa jest jeszcze trudno wyobrażalna i traktowana jako coś bardzo odległego. Nic więc dziwnego, że dla znacznej grupy młodzieży konieczność dokonania wyboru zawodu i szkoły wiąże się z przeżyciem silnego stresu. Nowoczesne poradnictwo zawodowe nie może nie dostrzegać tego faktu.

Sytuacja wyboru zawodu jest sytuacją trudną także dlatego, że wiąże się z silną zależnością od otoczenia społecznego. Szczególny

wpływ na decyzje życiowe młodzieży wywierają rodzice, którzy nie zawsze wspierają i ułatwiają dokonanie trafnego wyboru. Tylko część z nich potrafi realistycznie ocenić predyspozycje dziecka do nauki różnych zawodów. Coraz liczniej spotykamy rodziców usiłujących narzucić własne zdanie oraz takich, którzy obawiają się zająć jakiegokolwiek stanowisko i pozostawiają nastolatкови cały ciężar decydowania i ponoszenia konsekwencji podjętej decyzji. Dziecko pozbawione rady i wsparcia ze strony najbliższych podejmuje najczęściej decyzje w oparciu o sugestie kolegów. Nie zawsze prowadzi to do trafnego wyboru. Obserwacje wskazują, że spośród uczniów, którzy podjęli naukę zawodu w wyniku presji rodziców lub kierowali się radami kolegów, wielu napotyka na trudności dydaktyczne i nie kończy szkoły.

Dla młodzieży osamotnionej w podejmowaniu decyzji doradca zawodu może być głównym źródłem rady i wsparcia psychicznego. Pracując z młodzieżą warto też pamiętać, że najbardziej profesjonalne przygotowanie nie zapewni sukcesu, jeśli doradca nie pracuje nad rozwojem własnej osobowości i nie dąży do rozwijania u siebie cech doradcy idealnego. Jak wykazały badania B. Wojtasik (1993), doradca do jakiego młodzież najchętniej udałaby się po poradę, powinien być m.in.: miły i sympatyczny, cierpliwy i opanowany, spokojny, życzliwy, wyrozumiały, wykształcony, zaufany, uczciwy i prawdomówny. Jeśli ktoś nie ma takich cech nie powinien być doradcą, ponieważ wyuczenie czy wytrenowanie nie wchodzi w rachubę. Tak więc, reasumując, można rozwijać swoją wiedzę, a charakter już posiadamy. Doradca zawodowy musi dokładnie znać typy osób, które mogą podejmować decyzję zawodową, ponieważ tylko wtedy będzie w stanie stwierdzić, jakiej pomocy w podjęciu decyzji zawodowej oczekuje od niego uczeń. Według B. Wojtasik, do podjęcia takiej decyzji młodemu człowiekowi niezbędne jest:

- poznanie siebie,
- poznanie zawodów,
- wizja siebie w zawodzie.

Oczywiście najtrudniejsze zadanie czeka doradcę w przypadku osoby, która jest zupełnie niezdecydowana, tzn. nie zna siebie i zawodów, nie umie dopasować się do zawodu. Zadaniem doradcy staje się wówczas motywowanie, czyli pobudzanie do działania. Proces motywacji obejmuje:

- identyfikację niespełnionych potrzeb,
- określenie celów, które odpowiadają potrzebom,
- spowodowanie działania, które jest konieczne do spełniania ustalonych potrzeb.

Według H. Bieniok (1997) motywowanie to wpływanie na postawy i zachowania człowieka za pośrednictwem określonych bodźców, które

przekształcają się w motywy (pobudki) działania uruchamiającego jego aktywność. W tym procesie powinni uczestniczyć oczywiście w miarę możliwości: rodzice, wychowawcy, nauczyciele.

Najważniejszym staje się doprowadzenie do sytuacji przeżywania przez ucznia skondensowanej motywacji wewnętrznej, które to Csikszentmihalyi (1993) nazwał uniesieniem. Występuje ono wtedy, gdy odczuwany poziom trudności zadania jest adekwatny do odczuwanego poziomu posiadanych kompetencji. Aby tak się stało uczeń musi posiadać wiedzę niezbędną do podjęcia decyzji zawodowej oraz uwierzyć, że jest w stanie taką decyzję podjąć w sposób świadomy i samodzielny. Ponieważ kariera według Donalda Supera (1980) jest uporządkowanym opisem kolejnych decyzji życiowych, tak więc doradca zawodowy pomagając w jej planowaniu powinien pomagać uczniom w poznawaniu praw rządzących tym procesem, zapoznać ze stylami podejmowania decyzji przez młodzież, przybliżyć typowe przyczyny utrudniające proces decyzyjny w sytuacji wyboru zawodu i szkoły. Powinien również zapoznać zainteresowanych uczniów z przynajmniej jednym modelem podejmowania decyzji. Może to być np. prezentowany poniżej racjonalny model podejmowania decyzji (Robbins 1998), który zawiera następujące zalecenia:

1. Zdefiniuj problem.
2. Określ kryteria decyzji.
3. Ustal wagi kryteriów.
4. Opracuj możliwe rozwiązania.
5. Oceń każde rozwiązanie według podanych kryteriów.
6. Wylicz optymalną decyzję.

W działaniu skierowanym do młodzieży doradca zawodowy powinien wykorzystywać aktywne formy pracy, metody oparte przede wszystkim na pracy zespołowej, ciekawe i dobrane adekwatnie do potrzeb i sytuacji narzędzia diagnostyczne. Wszystko po to, aby uatrakcyjnić i przez to ułatwić młodzieży świadome przejście przez tak trudny etap, jakim jest nauka podejmowania decyzji, a w końcu samo podjęcie decyzji zawodowej. Do metod ciekawych i ciepło przyjmowanych przez uczestników moich zajęć należą na przykład: „Drzewko decyzyjne”, „Rybi szkielet”, „Labyrinth podejmowania decyzji”. Są to metody pracy zespołowej, w którą zaangażowani są wszyscy uczniowie. Nie brakuje jednak również miejsc na indywidualne przemyślenia i indywidualną pracę twórczą, którą to niektórzy młodzi ludzie bardzo sobie cenią.

Wbrew założeniom przyjmowanym przez twórców komputerowych gier – człowiek ma tylko jedno życie. Młodzi ludzie, uczniowie dopiero je poznający powinni umieć wykorzystać podwójny dar, jaki niesie ono

ze sobą. Z jednej strony jest to dar wolności, z drugiej – dar odpowiedzialności. I właśnie tej odpowiedzialności, nierozzerwalnie związanej z podejmowaniem kolejnych decyzji (korzystając z pełnej taktu i fachowości pomocy doradcy zawodowego), uczeń może, a wręcz powinien uczyć się we wciąż modernizowanej, polskiej rzeczywistości.

Grażyna SOŁTYSIŃSKA

Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej

Nieco historii

Analizując sytuację poradnictwa zawodowego, nie wolno zapominać, że dokonania polskie, dotyczące doboru kierunku kształcenia adekwatnego do możliwości i predyspozycji młodzieży, w swoim wymiarze historycznym mają prawie 100-letnią tradycję.

Na początku XX wieku powstały w Polsce placówki specjalistyczne związane z poradnictwem zawodowym. W roku 1907 inżynier Wacław Hauszyld założył w Warszawie pierwszą Poradnię Zawodową dla Dziewcząt i Chłopców. Przed II wojną światową sieć poradni zawodowych obejmowała główne miasta w Polsce.

Zadania psychologów, wspierających młodzież w wyborze zawodu, w 1927 roku, określiła Sekcja Psychologów Szkolnych Towarzystwa Psychologicznego. Już wtedy wskazywano na potrzebę specjalistycznego szkolenia doradców zawodowych. Wymagania, jakie miał spełniać ten fachowiec, określiły w latach 1930 i 1936 Ogólnopolskie Konferencje Psychotechników. Nie odbiegały one w swych założeniach od współczesnej wizji sylwetki doradcy zawodowego.

Po wojnie nastąpił kryzys poradnictwa edukacyjnego. Z przyczyn politycznych, z nakazowego obowiązku podejmowania pracy i ograniczania wyborów indywidualnych, poradnictwo zawodowe stało się nieużyteczne dla ówczesnych władz. Dopiero po październiku 1956 roku, w atmosferze politycznej odwilży, odnotowujemy odrodzenie poradnictwa edukacyjnego.

Zadania poradni psychologiczno – pedagogicznych, jako placówek odpowiedzialnych w oświacie za poradnictwo zawodowe, regulowały Zarządzenia Ministra Oświaty i Wychowania z lat: 1958, 1964, 1968 i 1973 oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 1993, 2001 oraz 2004 roku.

Natomiast ewidentny wpływ na kształtowanie się poradnictwa zawodowego w resorcie pracy, miała Konwencja Nr 142 Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjęta Uchwałą Nr 110 Rady Ministrów, 3 maja 1974 r.

Zarówno w latach gruntowania się zasad udzielania pomocy w pracy z młodzieżą i dorosłymi, jak i obecnie - obydwa resorty realizują swoje zadania niezależnie.

Środowisko doradców zawodowych od lat wskazuje na konieczność uregulowań prawnych dotyczących współpracy międzyresortowej. Podkreśla odrębne, często niespójne przepisy prawne, wchodzenie we wzajemne kompetencje, brak systemowego modelu opieki i pomocy dla poszukujących porady. Kolejnym nieuregulowanym a niezbędnym warunkiem świadczenia pomocy doradczej na europejskim poziomie jest niedoinwestowanie usług oraz limitowanie przez decydentów i kierowanie wyłącznie do własnego resortu, środków na wspomaganie poradnictwa (m.in. na pozycje wydawnicze, programy komputerowe, itd.).

Na przełomie lat 80. i 90. wiele było niespójności podejścia do problematyki poradnictwa zawodowego, ale wzajemna niewiedza o działaniach obydwu resortów była jeszcze większa. Stanowiło to powód wielu rozterek środowiska, stało się też jedną z głównych trosk profesor Wandy Rachalskiej.

Przez całe swoje życie zawodowe, obok znaczących osiągnięć na polu naukowym, starała się zrealizować cztery marzenia:

1. Wprowadzić orientację zawodową do planowej pracy szkół, na wszystkich poziomach edukacji.
2. Spowodować, aby szkoły zatrudniały przygotowane specjalistycznie osoby realizujące te działania.
3. Zintegrować środowisko doradców zawodowych resortu edukacji i resortu pracy.
4. Podjąć kontakty z najwybitniejszymi osobami i instytucjami poza Polską, kreującymi nowoczesne trendy w poradnictwie.

Jak dotąd udało się zrealizować trzy z nich.

1. Dzięki rozporządzeniom Ministerstwa Edukacji Narodowej szkoły mogą zatrudniać takich specjalistów, a około 20 uczelni wyższych przygotowuje ich do pracy poprzez studia podyplomowe.
2. Od 15 lat działa w Polsce Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej.

3. Od 2001 roku nasze Stowarzyszenie jest członkiem AIOOSP (Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego).

W maju 1990 roku odbywała się w Gdańsku kolejna konferencja szkoleniowa Centralnego Ośrodka Metodycznego Poradnictwa Wychowawczo-Zawodowego (obecnie Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, niestety już nie zajmujące się tą problematyką), poświęcona poradnictwu zawodowemu. W trakcie mniej oficjalnej części tej konferencji prof. Rachalska powiedziała: „Kochani, mam pewien plan i marzenie, które może się spełnić w tym momencie. Powinniśmy zawiązać Stowarzyszenie. To dla poradnictwa zawodowego w Polsce wielka szansa, by zaistnieć na europejskim a nawet światowym forum. Jesteśmy rozproszeni po całym kraju, należałoby wspierać się i integrować”. Z entuzjazmem podchwycono tę inicjatywę. Powołano Komitet Założycielski. Niebawem, bo 31 października 1990 roku, byliśmy już prawnie zarejestrowanym Stowarzyszeniem. Jego pierwszą Przewodniczącą była oczywiście prof. Rachalska. Funkcję Honorowej Przewodniczącej pełniła zresztą do końca życia, a więc do lutego 2002 roku. Przez cały czas pracy na rzecz Stowarzyszenia prof. Rachalska była naszym guru, Matką Przewodniczką, nie tylko zawodową.

Dotychczasowe doświadczenia

Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej jest organizacją społeczną o charakterze pozarządowym. Jako organizacja *non-profit*, zajmująca się profesjonalnie problematyką orientacji i poradnictwa zawodowego, aktywnie i pragmatycznie włącza się w nurt przemian, jakim podlega nasz kraj, kształtując i oddziałując na nasze najcenniejsze bogactwo – zasoby ludzkie.

Członkami Stowarzyszenia (aktualnie zarejestrowano 364 osoby) są specjaliści zajmujący się tematyką poradnictwa zawodowego: doradcy zawodowi, doradcy szkolni, doradcy pracy, psycholodzy, pedagodzy, socjolodzy z różnych instytucji i resortów oraz nauczyciele akademicy. Wielu z nich ma w swoim dorobku znaczne osiągnięcia praktyczne i jest autorami opracowań o charakterze naukowym i metodycznym.

Orientacja i poradnictwo zawodowe jest dziedziną wiedzy, która zarówno na świecie, jak i w naszym kraju stanowi bardzo ważny element transformacji gospodarki. Bardzo szybkie tempo zmian powoduje konieczność elastycznego i trafnego dostosowywania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Poradnictwo powinno pomóc klientowi w lep-

szym zrozumienia samego siebie i osiągnięciu właściwego dostosowania zawodowego. Jako Stowarzyszenie chcemy pomóc doradcom w realizacji tych zadań.

Konferencje krajowe

Wśród różnych form naszej działalności merytorycznej wymienić można doskonalenie kadry specjalistów oraz decydentów, w zakresie tworzenia warunków do poprawy warsztatu pracy oraz doskonalenia kompetencji i umiejętności zawodowych poprzez różne formy szkoleniowe. Jedną z nich są ogólnopolskie zjazdy Stowarzyszenia, trwające z reguły 3 dni. Od chwili powstania naszego Stowarzyszenia odbyło się 15 zjazdów, w których uczestniczyło od 80 do 114 osób. W programie zjazdów zawsze uwzględniamy część teoretyczno-informacyjną (często naukową) oraz praktyczną (zajęcia warsztatowe). Organizujemy nasze konferencje w tych miejscach kraju, w których możemy zapoznać się z nowo tworzonymi instytucjami zajmującymi się orientacją i poradnictwem zawodowym, oraz tam, gdzie środowisko lokalne chce się zaprezentować innym regionom kraju, a jego osiągnięcia warte są upowszechnienia.

Inne dokonania

Trudno wymienić wszystkie dokonania członków naszej organizacji. Z pewnością jednak do ważniejszych prac merytorycznych, podjętych przez członków Stowarzyszenia należy zaliczyć:

- opracowywanie materiałów metodyczno-dydaktycznych z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego,
- opracowywanie i upowszechnianie myśli teoretycznej, między innymi wystąpienia na zorganizowanej w Polsce Konferencji Międzynarodowej,
- udział w opracowaniu, dla Krajowego Urzędu Pracy, 300 *Teczek Informacji o Zawodach* oraz ulotek o zawodach i specjalnościach. W materiał ten zostały również wyposażone poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- udział w opracowaniu programów kształcenia doradców zawodowych dla potrzeb resortów oświaty i pracy na poziomie licencjackim, magisterskim i podyplomowym,
- opiniowanie rozporządzeń i innych uregulowań prawnych oraz materiałów z zakresu poradnictwa zawodowego na zlecenie instytucji centralnych i innych zainteresowanych organizacji,
- przeprowadzenie na przełomie 1996/97 roku ogólnopolskiego szkolenia doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy

i poradniach psychologiczno-pedagogicznych dotyczącego poprawy funkcjonowania doradcy zawodowego w nowej sytuacji ustrojowej państwa. Ponad 20 dwudniowych spotkań odbyło się w *Mobilnym Centrum Informacji Zawodowej Krajowego Urzędu Pracy* w Warszawie. Przeszkolonych zostało 250 specjalistów,

- w latach 1997/1998 współudział w opracowaniu mini treningu edukacyjnego *Wizje kariery*, będącego elementem dużego systemu *Doradca 2000*, wspomagającego pracę doradcy zawodowego w Systemie Urzędów Pracy.

Konferencje międzynarodowe

W uznaniu naszej współpracy z AIOŚP, a zwłaszcza dorobku i zasług prof. Rachalskiej, władze tej organizacji zaproponowały Polsce zorganizowanie międzynarodowej konferencji w roku 2002. Traktując to jako wyzwanie, ale jednocześnie szansę dla rozwoju naszego Stowarzyszenia, podjęliśmy starania organizacyjne, aby właściwie przygotować tak duży zjazd i godnie zaprezentować nasz kraj. Uczestniczyło w niej ponad 400 osób z 38 krajów z Europy, obu Ameryk, Azji i Australii.

Na wielu konferencjach Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego, nasi członkowie mają aktywny wkład w rozwój poradnictwa światowego. Tak było np. na konferencjach: w Berlinie, Paryżu, Vancouver i w La Coruña.

Współpraca

Stowarzyszenie utrzymuje stałe kontakty z takimi instytucjami, jak:

- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
- Ministerstwo Edukacji i Nauki,
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej,
- Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli,
- Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr,
- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy,
- Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej,
- Centrum Wolontariatu,
- Instytut Rozwoju Kariery,
- Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie.

Przedstawiciele tych instytucji uczestniczą w naszych zjazdach, prezentują swoje działania na rzecz poradnictwa zawodowego, inicjują i utrzymują wzajemne kontakty zawodowe.

Główne kierunki rozwoju Stowarzyszenia. Projekty

Wśród ważniejszych kierunków działalności Stowarzyszenia wymienić należy:

- rozwój bazy i struktury Stowarzyszenia,
- wzrost pozycji SDSiZ RP na arenie krajowej i zagranicznej,
- aktywizację środowiska doradców w Polsce,
- współpracę z AIOŚP,
- aktywny udział w kształceniu doradców zawodowych w kraju,
- inicjowanie i realizację dużych projektów związanych z rozwojem poradnictwa zawodowego,
- udział w projektach Unii Europejskiej.

Z opinii członków

Członkowie Stowarzyszenia często podkreślają, że dla środowiska doradców zawodowych Stowarzyszenie wnosi określone wartości:

- Po pierwsze – **Sieć**. Tworzą ją sami członkowie. Początkowo kilkunastu członków Komitetu Założycielskiego. Obecnie (lista jest płynna – jedni odchodzą inni przychodzą) mamy ponad 350 członków ze wszystkich rejonów kraju. Jest to aktualnie jedyna platforma, która może skupiać i integrować wszystkich doradców.
- Po drugie – **Skarb Zasobów**. To wiedza i doświadczenie wszystkich członków razem i każdego z nich z osobna. Ale również nasze zasoby znajdujące się na stronie internetowej Stowarzyszenia pod hasłem *Skarbiec*.
- Po trzecie – **Aktywność**. U jednych wyraża się w snuciu projektów, tworzeniu koncepcji, innych skłania do penetracji kraju w poszukiwaniu i upowszechnianiu ciekawych rozwiązań. Wszystkich zaś do kształcenia i rozszerzania zawodowych umiejętności.
- Po czwarte – **Atmosfera Przyjaźni**, która towarzyszy nie tylko naszym zjazdom, ale przenosi się na codzienne kontakty zawodowe i osobiste.

CZEŚĆ V

**DOBRE PRAKTYKI
W PORADNICTWIE ZAWODOWYM**

Marian PIEKARSKI

Szkolny Ośrodek Kariery w Zespole Szkół Łączności (ZSŁ) w Krakowie

Zmieniający się rynek pracy i wysoka stopa bezrobocia wymagają specjalnego przygotowania młodych ludzi do podejmowania najważniejszych decyzji w życiu związanych z pierwszą pracą czy dalszym kontynuowaniem nauki. Taka sytuacja zmusza do szukania nowych inicjatyw i pomysłów, aby zwiększyć mobilność zawodową młodzieży wchodzącej w dorosłe życie zawodowe. Właśnie jedną z takich inicjatyw ZSŁ jest **Szkolny Ośrodek Kariery**, który zgodnie z założeniami pomaga w wyrównywaniu szans edukacyjnych uczniów pochodzących z różnych środowisk, zapewnia możliwość swobodnego korzystania z technologii informacyjnej w uczeniu się i rozwiązywaniu problemów edukacyjno-zawodowych oraz przygotowaniu do racjonalnego wejścia na rynek pracy.

Działalność Szkolnego Ośrodka Kariery obejmuje:

- indywidualną i grupową pracę z uczniami;
- pracę z rodzicami jako „pierwszymi doradcami zawodowymi”;
- współpracę z nauczycielami, pedagogami szkolnymi i Radą Pedagogiczną w przygotowaniu i wprowadzeniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;
- współpracę z partnerami lokalnymi;
- gromadzenie i upowszechnienie informacji zawodowo-edukacyjnej w ogólnodostępnej stronie internetowej.

1. Cele Szkolnego Ośrodka Kariery

Celem ogólnym Ośrodka jest uelastycznienie i poprawa jakości kształcenia przygotowującego uczniów ZSŁ do podjęcia dalszej edukacji poprzez efektywne korzystanie ze zdobyczy nauki i techniki oraz przygotowującego do roli pracownika lub próby prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Realizacja zadań SzOK-u spowoduje wzrost kwalifikacji w zakresie szeroko pojętej przedsiębiorczości, lepszą trafność wyborów dalszego kierunku kształcenia, nabycie mobilności zawodowej oraz umiejętność radzenia sobie z nieustającą zmianą i liczenia na siebie.

Wśród celów szczegółowych natomiast wymienić należy:

- dostęp, gromadzenie i przetwarzanie informacji edukacyjno-zawodowej w potrzebną sobie wiedzę;
- kształtowanie umiejętności ponadzawodowych na poziomie własnej sprawności;
- uczenie i ćwiczenie postaw przedsiębiorczych w planowaniu i wdrażaniu własnej ścieżki kariery zawodowej;

Cele szczegółowe spowodują wzrost podstawowej wiedzy w zakresie ekonomii i gospodarki rynkowej, ukształtowanie umiejętności ponadzawodowych niezbędnych młodemu pracownikowi czy później pracodawcy oraz pomoc w planowaniu własnej przyszłości.

2. Charakterystyka Zespołu Szkół Łączności

Krakowski Zespół Szkół Łączności im. Obrońców Poczty Polskiej w Gdańsku jest szkołą techniczną, kształtującą postawy humanistyczne, traktującą podmiotowo uczniów, rodziców i nauczycieli, harmonijnie zintegrowaną ze społecznością lokalną, otwartą na inicjatywę, kreującą młodych Europejczyków, poszukujących prawdy, dobra i piękna we współczesnym świecie.

ZSŁ mieści się przy ul. Monte Cassino 31. Jest największą placówką oświatową działającą na terenie VIII Dzielnicy i jak mówią gimnazjaliści to „najlepsza i elitarna szkoła techniczna w Krakowie”. W roku szkolnym 2005/2006 w 45 oddziałach kształci się 1415 uczniów. Na wszystkich płaszczyznach funkcjonowania szkoła stara się być przyjazną uczniowi. Większość młodzieży i rodziców określa ją jako bezpieczną, wolną od agresji, opiekuńczą, ale i rozsądnie wymagającą, dyscyplinującą, a ponadto schludną, estetyczną i zadbaną.

Szkoła jest stabilna finansowo i w licznych pomieszczeniach pracowni specjalistycznych i warsztatów zgromadzono nowoczesny (na miarę możliwości szkoły) sprzęt techniczny związany z elektroniką,

telekomunikacją i informatyką, niezbędny do tego, aby zapewnić uczniom i słuchaczom wysoki poziom kształcenia zawodowego.

W skład Zespołu Szkół Łączności im. Obrońców Poczty Polskiej w Gdańsku wchodzi: Technikum Łączności nr 14, XIII Liceum Profilowane; Technikum Uzupełniające nr 7, Technikum Uzupełniające dla Dorosłych nr 11, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 13 oraz Szkoła Policealna nr 12.

Technikum Łączności nr 14 przeznaczone jest dla absolwentów gimnazjów i kształci przyszłych techników elektroników, techników telekomunikacji, a od roku szkolnego 2005/2006 także techników informatyków. W programowo najstarszych klasach TŁ nr 14 uczniowie uczestniczą obowiązkowo w zajęciach jednej z niżej wymienionych specjalizacji (najlepsi uczniowie sami dokonują stosownych wyborów):

- w zawodzie technik elektronik: systemy i sieci komputerowe, urządzenia audiowizualne, automatyka przemysłowa;
- w zawodzie technik telekomunikacji: komutacyjne systemy cyfrowe lub systemy teleinformatyczne;
- w zawodzie technik informatyk: administrowanie sieciami komputerowymi albo systemy zarządzania bazami danych, względnie projektowanie aplikacji internetowych.

W zależności od zdobywanego zawodu „chlebem powszednim” ucznia Technikum Łączności nr 14 jest kontakt z najnowszymi urządzeniami kontrolno – pomiarowymi, tworzenie programów telewizyjnych i audycji radiowych, programowanie mikroprocesorów, uruchamianie – także w oparciu o samodzielnie przygotowane projekty – układów elektronicznych, pisanie własnych programów komputerowych, projektowanie aplikacji internetowych, administrowanie systemami Windows, Linux i Novell, poznawanie zasad cyfrowej obróbki filmów i dźwięku, wreszcie budowanie baz danych i zarządzanie nimi.

XIII Liceum Profilowane swoją ofertę kieruje do absolwentów gimnazjów, którym proponuje profile:

- zarządzanie informacją,
- elektroniczny,
- ekonomiczno-administracyjny.

Oprócz dobrego przygotowania do egzaminu maturalnego uczniowie mają szansę – w zależności od obranego kierunku kształcenia – zapoznać się z zasadami działania rozmaitego sprzętu elektronicznego, obsługi tych urządzeń, metodami diagnozowania, analizowania pracy układów elektronicznych, ze sposobami usuwania usterek. Mogą również uczestniczyć w tworzeniu baz danych, konstruowaniu zaawansowanych stron www, mają okazję przyswoić kompleksową wie-

dżę na temat sieci komputerowych i zasad programowania aplikacji Windows.

Uczniowie XIII Liceum Profilowanego poznają zasady gospodarki rynkowej, poruszają się w gąszczu przepisów prawa administracyjnego, interpretują wykładnię prawną, nabywają wiedzę niezbędną do zakładania i prowadzenia spółek, księgowania operacji gospodarczych, czy wreszcie efektywnego wykorzystywania mediów elektronicznych w marketingu i reklamie.

Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 13 umożliwia zainteresowanym absolwentom gimnazjów zdobycie atrakcyjnego zawodu, jakim jest monter elektronik. Duża dawka praktyki zawodowej uzupełniana jest wiedzą ogólnokształcącą, podawaną w wolniejszym tempie, dostosowanym do możliwości uczniów. Kończąc ZSZ nr 13 i zdobywając konkretny, dobry zawód – absolwent tej szkoły może kontynuować naukę na miejscu, w tym samym budynku ZSŁ w **Technikum Uzupełniającym nr 7** lub **Technikum Uzupełniającym dla Dorosłych nr 11**.

Podczas trzyletniej nauki organizowanej w systemie dziennym lub odbywanej w formie zaocznej, można uzyskać tytuł technika elektronika. Zespół Szkół Łączności im. Obrońców Poczty Polskiej w Gdańsku swoją ofertą edukacyjną wychodzi naprzeciw oczekiwaniom grupy absolwentów szkół średnich i ponadgimnazjalnych, którzy nie zdali egzaminu dojrzałości lub maturalnego, albo też nie podjęli studiów wyższych. To dla nich funkcjonuje **Szkoła Policealna nr 12** – proponująca kształcenie w dwóch wariantach: jednorocznym lub dwuletnim (w zależności od typu ukończonej szkoły średniej lub ponadgimnazjalnej) umożliwiającym zdobycie zawodu: technik informatyk.

W ZSŁ większość sal lekcyjnych, wszystkie pracownie, gabinety przedmiotowe dysponują nieograniczonym dostępem do internetu.

Na podstawie odrębnych porozumień w kilku minionych latach organizowany był egzamin dojrzałości połączony z egzaminem wstępnym na Politechnikę Krakowską i Akademię Górniczo – Hutniczą. Część kadry nauczycielskiej stanowią aktualni pracownicy naukowcy tej drugiej uczelni. Dla osiągnięcia celów statutowych placówka od dawna współpracuje z licznymi firmami i zakładami pracy, instytucjami, stowarzyszeniami, szkołami z kraju i zagranicy. W szkole zatrudnionych jest 132 nauczycieli, a w tym 10 stażystów, 28 nauczycieli kontraktowych, 47 mianowanych i 47 dyplomowanych. Część kadry podnosi swoje kwalifikacje poprzez studia podyplomowe i inne zewnętrzne formy doskonalenia.

Od 1 stycznia 2004 r. na terenie Zespołu Szkół Łączności rozpoczął działalność Szkolny Ośrodek Kariery, który powstał

dzięki grantowi Ministerstwa Gospodarki i Pracy w Programie Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”.

W ramach czasu wolnego młodzież chętnie uczestniczy w różnorodnych szkolnych kołach zainteresowań, a także formach organizowanych przez Salezjański Ruch Troski o Młodzież *Saltrom*.

O solidności kształcenia świadczy fakt, że od kilkunastu lat wielu uczniów osiąga spektakularne sukcesy w Międzyszkolnych Zawodach Matematycznych, a także Olimpiadach: Wiedzy Technicznej oraz Wiedzy Elektrycznej i Elektronicznej. Obok tych dokonań, będących potwierdzeniem wysokiego poziomu w obrębie przedmiotów ścisłych i zawodowych nie należą do rzadkości nagrody i wyróżnienia przyznawane wychowankom za osiągnięcia sportowe, plastyczne, muzyczne, teatralne, humanistyczne itp.

Większość osób opuszczających mury szkoły z powodzeniem podejmuje studia na różnych kierunkach uczelni Krakowa, nie tylko technicznych, co dodatkowo świadczy o dobrym poziomie kształcenia, także w obrębie przedmiotów humanistycznych. Absolwenci wybierający formę kształcenia w systemie zaocznym są chętnie zatrudniani przez właścicieli i szefów firm, w których jako uczniowie odbywali miesięczne praktyki zawodowe. W celu zapewnienia uczniom bezpieczeństwa w drodze z domu do szkoły i po wyjściu z niej nawiązano skuteczną współpracę z policją i strażą miejską.

Dzięki działalności gospodarczej prowadzonej przez Stowarzyszenie Absolwentów i Przyjaciół Zespołu Szkół Łączności starsi uczniowie mogą na miejscu zdobyć prawo jazdy, korzystając z atrakcyjnych ulg w opłatach za kurs.

Przed absolwentami gimnazjów staje corocznie niełatwe zadanie wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, która nie tylko pomoże rozwinąć zainteresowania, ale także odpowiednio przygotuje ich do podjęcia studiów wyższych, umożliwi w przyszłości wykonywanie wymarzonej pracy, wyposaży w niezbędne umiejętności, które później systematycznie doskonalone zapewnią pełny rozwój zawodowy i będą źródłem osobistej satysfakcji.

3. Wzbogacenie oferty edukacyjnej ZSŁ o Szkolny Ośrodek Kariery

Wchodzący na rynek absolwenci Zespołu Szkół Łączności powinni być przygotowani do samodzielnego kreowania ścieżki swojej kariery zawodowej i dostosowywania swoich kwalifikacji do zmieniających się oczekiwań rynku pracy. Zmiany, jakie nastąpiły w gospodarce w latach 90., nie pozostały bez wpływu na wymagania stawiane przez rynek pracy. Miejsce pracy nie jest już dłużej gwarantowane przez pań-

stwo. Na rynku pracy działa mechanizm rynkowy, gdzie stroną podażową są ofiarujący swoje umiejętności potencjalni pracownicy, stroną popytową zaś deklarujący chęć ich zatrudnienia pracodawcy. Zdobyć pracę nie gwarantuje jej utrzymania przez cały okres aktywności zawodowej.

Zadaniem ZSŁ jest takie przygotowanie ucznia, aby mógł on skutecznie funkcjonować na rynku pracy i aby był konkurencyjny. To co nazywane było kiedyś „posiadaniem dobrego fachu” nie daje obecnie młodym zabezpieczenia przed bezrobociem. Elastyczny rynek pracy oczekiwać będzie nie tylko dobrego przygotowania do zawodu, ale również umiejętności i chęci ustawicznego doskonalenia się w zawodzie, a nawet gotowości do wielokrotnej zmiany zawodu.

Powstanie Szkolnego Ośrodka Kariery w takiej placówce jak Zespół Szkół Łączności staje się dziś koniecznością. Działalność SzOK-u obejmuje następujące obszary:

- informacyjny;
- doradczy;
- szkoleniowy.

Realizacja zadań statutowych odbywa się w formie:

- indywidualnej;
- grupowej.

Najczęściej stosowaną metodą jest:

- samodzielna praca ucznia w ośrodku;
- praca z doradcą zawodowym;
- uczestnictwo w spotkaniach grupowych (szkolenia i warsztaty grupowe lub zajęcia z całymi klasami).

Podstawa programowa SzOK-u oparta jest o powstający program modułowy składający się z 3 modułów:

- samopoznanie i zarządzanie sobą;
- nauka i poszukiwanie pracy;
- planowanie kariery zawodowej.

Uczniowie uczestnicząc w zajęciach SzOK-u w ramach poszczególnych modułów mogą:

moduł I – zarządzać sobą

- poznać i przećwiczyć siłę twórczego i pozytywnego myślenia;
- rozpoznać własne możliwości i predyspozycje zawodowe (cechy charakteru, umiejętności, zainteresowania, wartości);
- przeprowadzić własną autoanalizę mocnych i słabych stron;

moduł II – poszukiwać pracy

- planować swoją dalszą edukację;
- poznawać możliwości systemów edukacyjnych Polski i krajów Unii Europejskiej;

- wejść w świat zawodów, a zwłaszcza zawodów przyszłości;
- dokonywać analizy rynku pracy i śledzić jego aktualne trendy;
- poznać instytucje rynku pracy;

moduł III – planować karierę zawodową

- ocenić własną możliwość podejmowania decyzji;
- nauczyć się technik i metod poszukiwania pracy;
- sporządzić i realizować swój Indywidualny Plan Działania (IPD);
- przygotować dokumenty aplikacyjne;
- uczyć się dobrej i skutecznej autoprezentacji;
- poznać tajniki rozmowy kwalifikacyjnej;
- przeanalizować plusy i minusy własnej działalności gospodarczej.

Realizacja zajęć i ćwiczeń grupowych ma na celu wzrost kwalifikacji uczniów (dostarczenie wiedzy, kreowanie umiejętności i zmianę postaw). Odbywa się to innowacyjną, adekwatną do potrzeb, możliwości i oczekiwań uczniów **metodą projektów**. Ten model kształcenia jest modelem **poszukującego ucznia**, rozwiązującego problemy w schemacie:

cel + przeszkoda = problem

Metoda projektów jest strategią postępowania dydaktycznego bardzo przyjazną uczniom i nauczycielom – doradcom zawodowym. Działania te ukierunkowane są przede wszystkim na umiejętności:

- pracy w grupie;
- rozwiązywania problemów;
- wykonywania projektów w grupach.

Kolejnym nowym działaniem jest rozszerzenie zadań SzOK-u i utworzenie profesjonalnego punktu konsultacyjnego dla rodziców jako „pierwszych doradców zawodowych”. Jest to bezpośrednia pomoc rodzicom tych uczniów, którzy mają problemy z wyborem dalszej drogi edukacyjno-zawodowej. Pomoc ta jest wsparciem dziecka zarówno w sukcesach jak i porażkach poprzez jeszcze lepsze jego poznanie i zebranie informacji o szkołach i zawodach oraz na wspólnym stworzeniu planów awaryjnych i celów alternatywnych.

Praca z rodzicami ukierunkowana jest na odpowiednią ich postawę, która w czasie pobytu ucznia w szkole winna wyrażać się w:

- wspieraniu swojego dziecka zarówno sukcesach i osiągnięciach jak i w problemach oraz porażkach;
- obserwowaniu dziecka i umiejętnym motywowaniu do pracy;
- pozwoleniu na rozwijanie jego pasji i zainteresowań, pomocy w wyborze dodatkowych zajęć;
- pomocy dziecku w ocenie jego potencjału (osobiste zasoby na ścieżce kariery), będą to m.in. zainteresowania, cechy charakteru, zdolności, umiejętności;

- pomocy dziecku w poznaniu specyfiki zawodów i branż, które je interesują;
- zebraniu informacji o sieci szkół, typach i kierunkach kształcenia, o warunkach nauki oraz o treści realizowanego programu kształcenia;
- poznaniu wspólnie z dzieckiem wymogów rekrutacyjnych w wybranych szkołach, ocenie szans i możliwości dostania się do konkretnej szkoły;
- tworzeniu planów awaryjnych, opracowaniu różnych ścieżek dojścia do założonych celów lub też celów alternatywnych.

Punkt konsultacyjny funkcjonuje w formie kontaktów telefonicznych lub zaplanowanych i przygotowanych rozmów bezpośrednich. To działanie poprzedza akcja informacyjna na zebraniach Rady Rodziców, w czasie wywiadówek oraz spotkań z wychowawcami klas i samymi uczniami.

4. Współpraca z partnerami lokalnymi

SzOK realizując swoje statutowe zdania nawiązał współpracę z:

1. Grodzkim Urzędem Pracy w Krakowie,
2. Urzędem Pracy powiatu krakowskiego,
3. Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży MWK OHP,
4. Centrum Pedagogiki i Psychologii Politechniki Krakowskiej,
5. Studenckim Forum Business Centre Club,
6. Radą Dzielnicy VIII Miasta Krakowa,
7. Stowarzyszeniem Absolwentów i Przyjaciół ZSŁ,
8. Radą Rodziców ZSŁ.

Efektom tej partnerskiej współpracy jest:

- współpraca merytoryczna i wymiana doświadczeń z doradcami zawodowymi Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży MWK OHP i Urzędów Pracy;
- udostępnianie informacji dotyczących analiz lokalnego rynku pracy, zatrudnienia, stopy bezrobocia wśród absolwentów;
- koordynacja działań wdrożenia programu MOE *Wrażenie na wejściu* i pełnienie roli eksperta;
- bieżąca konsultacja i dostęp do nowych programów i literatury przy przygotowywaniu programu modułowego funkcjonowania SzOK-u;
- upowszechnienie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego „Wrażenie na wejściu” dla innych szkół dzielnicy, miasta i województwa;
- prowadzenie wspólnych zajęć dla młodzieży z członkami Stowarzyszenia, którzy odnieśli sukces w prowadzeniu własnej firmy;

- pomoc w przygotowaniu projektów do programów PHARE 2003, EFS i Leonardo da Vinci;
- organizacja spotkań z rodzicami w ramach tzw. „pedagogizacji” na tematy doradztwa zawodowego;
- przeprowadzanie wspólnych zajęć dla młodzieży z wybranymi rodzicami w ramach tzw. „opisów zawodów” i „przykładów karier”;
- zapoznanie maturzystów z możliwościami inkubatora przedsiębiorczości wyższej uczelni.

5. Uczestnictwo i doświadczenie w programach PHARE

Celem Programu jest dostosowanie oferty edukacyjnej placówek kształcenia zawodowego do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz pomoc w realizacji przedsięwzięć dotyczących modernizacji oferty edukacyjnej szkół zawodowych poprzez udzielanie wsparcia na zakup sprzętu IT służącego edukacji.

Efektem przedsięwzięcia jest przygotowany plan rozwoju szkoły w powiązaniu z potrzebami lokalnego rynku pracy i **umiejętnościami ponadzawodowymi uczniów ZSŁ oczekiwane przez lokalny rynek pracy.**

W organizowanym na zakończenie programu konkursie projekt SzOK-u zdobył w Małopolsce pierwsze miejsce, co pozwoliło na doposażenie Ośrodka w sprzęt IT - laptop, projektor multimedialny oraz kamerę cyfrową.

W ramach *Wsparcia rozwoju lokalnej współpracy partnerskiej w zakresie podnoszenia jakości kształcenia zawodowego* projekt jest realizowany:

- w formie zmodyfikowanych zajęć edukacyjnych w nowoczesnej **Pracowni orientacji zawodowej i przedsiębiorczości** w ramach grupy przedmiotów ekonomicznych (podstawy przedsiębiorczości, funkcjonowanie przedsiębiorstw w warunkach gospodarki rynkowej, elementy rachunkowości, prawo i postępowanie administracyjne);
- poprzez Szkolny Ośrodek Kariery;
- na lekcjach wychowawczych z wychowawcami poszczególnych klas;
- podczas ukierunkowanych rozmów i spotkań uczniów z pedagogami szkolnymi.

Działania sprawiają, że w szkolnym doradztwie i poradnictwie zawodowym szkoła należy do liderów w Małopolsce.

6. Wnioski

Po prawie już dwuletnim okresie działalności nasuwają się następujące wnioski:

- trafność idei wpisania SzOK-u na stałe w strukturę szkoły;
- konieczność etatowej pracy doradcy zawodowego i jego dostępności dla uczniów oraz prowadzenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego a także „lobbingu” na rzecz podnoszenia znaczenia poradnictwa i doradztwa zawodowego w szkołach.

Wszystkie te działania tworzą jeszcze jeden ważny element – **wartość dodaną**: wzrost prestiżu szkoły na rynku edukacyjnym, trafność wyborów edukacyjnych i zawodowych uczniów oraz zwiększenie możliwości znalezienia stałego zatrudnienia przez absolwentów.

Robert FLEISCHER

Działalność doradcy zawodowego w Szkolnym Ośrodku Kariery w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr 1 w Olsztynie

1. Wstęp

E efektem realizowanych zadań była ewaluacja pracy doradcy i funkcjonowania SZOK-u, z jednoczesnym poszerzeniem możliwości oferty usług edukacyjnych, jakie daje współczesnej szkole stanowisko doradcy zawodowego. Wprowadzone od 7 stycznia 2003 r. rozporządzenie o możliwości zatrudnienia w szkole doradcy zawodowego dało szansę na zmianę wizerunku systemu edukacyjnego oraz dokonywania we wszystkich szkołach istotnych zmian dotyczących doradztwa edukacyjno-zawodowego. Przekonanie ogółu o celowości zmian i korzyściach z tego wynikających dla uczniów, szkoły i nauczycieli stanowi właściwy sposób na ograniczenie postaw konserwatywnych wobec nowych idei i dróg ich realizacji. To właśnie doradca zawodowy przekonuje nauczycieli osobistym przykładem, gdy nie tylko w deklaracjach, ale w praktycznym działaniu prezentuje własną kreatywność i postawę innowatora. Dlatego w swoich działaniach priorytetowo traktujemy zadania dotyczące wsparcia szkoły w realizacji procesów dydaktyczno-wychowawczych ze szczególnym uwzględnieniem działań promujących Szkolny Ośrodek Kariery oraz szkołę i jej środowisko. Innowacyjność i podejście poszukujące – badawcze jest bowiem konstruktywną cechą nowoczesnej szkoły jak i doradcy. Stąd też kładziemy nacisk na komunikatywność, twórczość i kreatywność radzenia sobie w nowej rzeczywistości edukacyjnej. Wszystkie działania twórcze wyrażały się taką aktywnością, która przynosiła nowe rozwią-

zania, strategię, metody dotąd nieznaną, a jednocześnie społecznie wartościowe. Każdy szkolny doradca zawodowy powinien być zarówno animatorem i organizatorem rzeczywistości szkolnej, twórcą własnego systemu zarządzania procesem edukacyjnym i promotorem własnej placówki w środowisku. Sukces szkoły i SzOK-u zależy nie tylko od dyrektora i doradcy, ale również od nauczycieli i pracowników obsługi, a więc od funkcjonowania Wewnętrzny Szkolny System Doradztwa Zawodowego. Każdy z nas musi być menedżerem oświaty. Nie wystarczy dziś być tylko doradcą zawodowym, któremu powierzono taką funkcję. Minęły już czasy, gdy szkoły nie zabiegały o obiektywne ocenianie oraz promocję wysokiej jakości swoich usług. Szkoły były po to, żeby realizować zadania zapisane w odpowiednich aktach wykonawczych, a także po to, by realizować wskazane przez ministerstwo programy nauczania.

Biznes i praca doradcy zawodowego w obecnej chwili stają się pojęciami nierozdzielalnymi. Szkolny doradca zawodowy staje się osobą, od której oczekuje się umiejętności menedżerskich, w tym marketingowych. Szkoła z jej doradcą w obecnym czasie jest postrzegana jako jednostka świadcząca usługi edukacyjne i jako podmiot generujący strategię zmian zachowań społecznych. Wizerunek szkoły i ośrodka jest ich obrazem wśród ludzi, którzy się z nimi stykają, jest tym, co o nich myślą. Dzisiejsza tożsamość wyróżnia naszą szkołę i SzOK wśród innych. System edukacyjny szkoły powinien zmienić jej wizerunek w oczach rodziców, uczniów i mieszkańców. Szkoła i ośrodek mają stać się instytucjami otwartymi, aktywnymi w środowisku lokalnym, liczącymi się na tle gminy, województwa czy kraju. Życzyć należy sobie, aby szkoła i ośrodek utrzymywały się i liczyły na rynku, odnosiły sukcesy i zaspakajały potrzeby swoich „klientów”. Chciałoby się dbać o ich wizerunek oraz stosować efektywne metody komunikowania się z otoczeniem.

2. Charakterystyka działalności doradcy zawodowego w oparciu o funkcjonowanie SZOK

Nazwa Szkolnego Ośrodka Kariery brzmi „Ku Przyszłości”. Dlatego też dążymy do zapewnienia uczniom takich warunków, by mogli poznać swoje możliwości i zdobyć szeroki zasób trwałej wiedzy i operatywnych umiejętności. By z jednej strony nazywali szkołę i ośrodek – szkołą i ośrodkiem przyszłości, natomiast z drugiej stali się współtwórcami sukcesów i czuli się za nie odpowiedzialni. Chcielibyśmy, by warunki i środki, jakimi dysponujemy, umożliwiały optymalny rozwój uzdolnień uczniów. Staramy się kształtować w nich postawy pobudzające do samo-

dzielnego myślenia i działania, wykazywać nieodzowność i wdrażać do ustawicznego doskonalenia siebie i własnego otoczenia. Dobro ucznia i jego wszechstronny rozwój, poparty umiejętnym wsparciem od strony doradcy zawodowego i rodziny mogą być zwiastunami jego sukcesu. Sukces szkoły i ośrodka mierzony jest poprzez sukces ucznia, np.: sylwetką absolwenta – jako osoby przygotowanej do dalszych etapów edukacyjnych, wyposażonej w umiejętności samokształcenia i zdobywania wiedzy we współczesnym świecie przy pomocy dostępnych środków.

3. Działania podejmowane przez doradcę

Tradycyjne myślenie w szkole, zorientowane wyłącznie na nauczanie i uczenie się, jest stopniowo zmieniane poprzez spojrzenie marketingowe na procesy i struktury edukacyjne. Uczniowie powinni nabyć umiejętność zarządzania wiedzą. Ponadto tworzone są dla nich rozmaite kanały przekazu: telewizja, radio, prasa, Internet, by wykreować pożądaną efekt. Dla potrzeb realizacji poszczególnych zadań wykorzystywane są przygotowane własne wzorce i warsztat: słowo, dźwięk, obraz. Dla sprawnego prowadzenia działań pracujemy w oparciu o harmonogram i plan kierunkowy, by łatwiej organizować przepływ informacji w obu kierunkach: szkoła – klient i klient – szkoła. Sądzimy, że podejmowane działania są właściwą sztuką komunikacji, która tworzy pozytywny wizerunek szkoły i SzOK-u w otoczeniu.

W kontekście myślenia marketingowego – działania nasze są dobrze przemyślane, zaprogramowane oraz realizowane zgodnie z wcześniej przyjętym planem. Wszystkie działania są zawsze podejmowane razem z pracownikami szkoły. To właśnie dzięki zaangażowaniu nauczycieli i wspólnym działaniom realizacja przedsięwzięć przebiega tak sprawnie i efektywnie. Strategia działań pozwoli określić obszary możliwych oczekiwań oraz niezbędnej wspólnej działalności, pozwoli ustalić sposoby projektowania celów i zasad ich realizacji. To wszystko ma na celu wypracowanie wspólnej strategii wieloletnich działań.

4. System identyfikacji Szkolnego Ośrodka Kariery

Na system identyfikacji Szkolnego Ośrodka Kariery składają się:

- wyróżniające się logo ośrodka, które stworzyli sami uczniowie,
- papier z nadrukiem firmowym, koperty i wizytówki (wygląd pism, jakość papieru, wykorzystanie do tego celu techniki komputerowej wywiera lepsze wrażenie na odbiorcach),
- identyfikator na drzwiach ośrodka, wystrój wewnętrzny ośrodka tożsamy z profilem działania,

- tablice informacyjne i szyldy,
- strona www i adres e-mailowy,
- kronika ośrodka na nośniku CD-ROM, która jest wyjątkowym dokumentem, przedstawiającym historię ośrodka, bogatym w materiały fotograficzne, a ostatnio wzbogaconym o zapisy video.

Ponadto, z racji różnorodnych zadań edukacyjnych, organizujemy dla doradców zawodowych i nauczycieli seminaria, spotkania, warsztaty. Zawsze uczestnicy otrzymują teczkę seminaryjną z kompletem materiałów szkoleniowych, opatrzoną logiem szkoły i ośrodka oraz przygotowanych na papierze firmowym, których jesteśmy fundatorami.

5. Efekty podejmowanych działań

Najważniejszym efektem jest kompetentna i fachowa obsługa osób korzystających z usług doradcy zawodowego oraz sprawne i dobre funkcjonowanie Szkolnego Ośrodka Kariery. Staramy się wychodzić naprzeciw zainteresowaniom młodzieży. Analiza ankiety *Plany zawodowe młodzieży* przeprowadzonej wśród uczniów szkoły, pozwoliła szczegółowo zapoznać się z ich oczekiwaniami. Bardzo ważną rzeczą jest uświadomienie młodzieży, że w zasadzie to od nich samych zależy ich własna kariera życiowa. Efekty przewidywane są trudno policzalne, lecz najważniejszym jest to, by pełnienie funkcji doradcy zawodowego i opiekuna SzOK-u powodowało zmiany w postawach i poglądach. Powinno pobudzać do aktywności w planowaniu rozwoju zawodowego, uczyć sprawnego wykorzystywania komputera i internetu do wyszukiwania potrzebnych i ważnych informacji.

Dotychczasowe osiągnięcia doradcy zawodowego to:

- stała współpraca z wychowawcami klas, nauczycielami (szczególnie przedsiębiorczości i WOS-u) oraz pedagogami w zakresie wsparcia procesów dydaktyczno-wychowawczych i wymiany informacji,
- utworzenie grupy uczniów wspierających działalność ośrodka, która dzięki swojej działalności osiągnęła wymierne korzyści, co zachęciło uczniów z klas niższych do współpracy z SzOK-iem,
- opieka i pomoc merytoryczno-dydaktyczna (wspólnie z grupą nauczycieli) nad przedsięwzięciami o różnorodnym charakterze realizowanych przez uczniów szkoły,
- założenie adresu e-mailowego ośrodka – szok@zso1.olsztyn.pl pozwoliło na uzyskiwanie wielu ważnych informacji związanych z tematyką orientacji i poradnictwa zawodowego oraz sprawami prawnogospodarczymi,
- zgromadzenie własnej bazy informacyjnej,

- zgromadzenie informacji o lokalnym, krajowym i europejskim rynku pracy,
- prowadzenie tablicy ogłoszeń poświęconej SzOK, zagadnieniom gospodarczo-ekonomicznym oraz informacji związanej z UE,
- udostępnianie zgromadzonych zasobów informacji,
- udostępnianie informacji w sieci internetowej,
- organizowanie zajęć grupowych
- organizowanie spotkań z pracodawcami,
- stała współpraca z lokalnymi instytucjami rynku pracy,

Uczniowie szkoły opanowali następujące umiejętności:

- planowania własnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej,
- poszukiwania pracy,
- pisania CV, listu motywacyjnego, podania o pracę,

Wzmocnienie zespołu nauczycielskiego, przyjęcie wspólnej strategii działania, zespołowe wykreowanie misji szkoły i ośrodka, wszystko to w znaczący sposób wpływa na jakość i efektywność pracy. Wiąże się to, między innymi, z lepszym przygotowaniem do zaspokajania potrzeb podstawowego klienta, jakim jest uczeń.

6. Współpraca z instytucjami wspierającymi działalność SZOK-u

Idea projektu wraz z wynikającymi korzyściami dla społeczności lokalnej przyniosła duży oddźwięk. Ciągłe zwiększa się liczba naszych partnerów. Wśród nich są:

- 1) Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej w Warszawie,
- 2) Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie,
- 3) Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Olsztynie,
- 4) Zespół Urzędów Pracy w Olsztynie,
- 5) Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP w Olsztynie,
- 6) Poradnia Doradztwa Zawodowego i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w Elblągu,
- 7) Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości w Warszawie,
- 8) Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach,
- 9) Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego,
- 10) Fundacja Realizacji Programów Społecznych w Warszawie,
- 11) Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie,
- 12) Instytut Rozwoju Kariery w Warszawie,

- 13) Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Olsztynie i Elblagu,
- 14) Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. Regionalbüro Darmstadt – Niemcy,
- 15) AMU North Jutland Denmark – Dania,
- 16) PSS „Społem” w Olsztynie,
oraz Akademickie Biura Karier na terenie uczelni wyższych całego kraju.

7. Współpraca ze środkami masowego przekazu

Ze względu na ogromną rolę mediów w kształtowaniu opinii publicznej wskazane jest powołanie funkcji rzecznika prasowego, którym może i powinien stać się szkolny doradca zawodowy. Organizuje on i utrzymuje kontakty z prasą, radiem czy telewizją. Do jego obowiązków należeć powinno też przygotowanie materiałów. Na kontakty z mediami korzystny wpływ mają wizyty dziennikarzy. Należy je bardzo starannie przygotować, być kompetentnym i komunikatywnym przewodnikiem. Należy zaprezentować to, co jest istotne dla wizerunku i funkcjonowania szkoły i ośrodka. Wywiad radiowy lub telewizyjny to jedno z tych zabiegów, które posiadają swą specyfikę. Należy dążyć do tego, aby przekazać w nim jak najwięcej dobrych informacji o szkole i ośrodku, stworzyć ich korzystny obraz, przedstawić własną osobę jako autorytet i wiarygodne źródło informacji.

8. Sponsoring

Szkoła i oczywiście ośrodek oczekuje wsparcia ze strony sponsorów. Chcąc pozyskać ich sympatię, a przede wszystkim zainteresować korzyściami, jakie mogą osiągnąć, należy akcentować, że działania wspierające szkołę i ośrodek mają zawsze oddźwięk społeczny. Nie bez znaczenia jest fakt, że z reguły liczne środowisko szkolne: nauczyciele, uczniowie, rodzice, ich rodziny, znajomi to ogromna rzesza potencjalnych klientów sponsora.

9. Lobbying

Istotą lobbyingu jest dostarczenie odpowiednich informacji decydentom zaangażowanym w realizację lokalnej polityki. Można przyjąć, że w przypadku szkoły czy ośrodka lobbying polega na dostarczaniu władzom miejskim i oświatowym informacji o ich działaniach i nakłanianiu do wspólnej realizacji. Co w konsekwencji może przynieść efek-

ty w postaci wsparcia i rozwiązywania różnorodnych problemów, które napotyka się w codziennej pracy.

10. Wnioski z pracy doradcy

Wstępna analiza informacji zwrotnych osób korzystających z usług doradcy i działalności ośrodka dowodzi, iż realizacja zadań pozwoliła osiągnąć zamierzone cele. Wielu uczniów deklaruje chęć samozatrudnienia i podjęcia własnej działalności gospodarczej. Stało się tak zapewne w związku z zrealizowanym szeregiem warsztatów i przedsięwzięć dotyczących podjęcia działań związanych z założeniem własnej firmy. W okresie od 4 stycznia 2005 r. do 30 maja 2005 r. w ZSO Nr 1 w Olsztynie był realizowany program *Szkoła miejscem kreowania postaw spółdzielczych i przedsiębiorczych – aktywizacja zawodowa młodzieży w walce z bezrobociem*, który polegał na przekazaniu uczniom wiedzy dotyczącej realizacji różnorodnych form gospodarczych w środowisku młodzieżowym w formie zajęć pozalekcyjnych. Ogromne zainteresowanie uczniów tematyką spowodowało skupienie uwagi na realizacji przedsięwzięcia. Dało się zauważyć duże zainteresowanie uczniów zajęciami realizowanymi w takiej formie. Widać było chęć uczestnictwa w współtworzeniu programu. Nie było uczniów zdolnych czy mniej zdolnych, każdy mógł znaleźć swoją „działkę” i wszyscy się uzupełniali w realizacji poszczególnych zadań. Praca zespołowa przez nich wykonywana uczyła współpracy i pokazywała większe i bardziej wymierne korzyści niż praca indywidualna. Podczas odbywającego się kursu *Kreator Spółdzielczości i Przedsiębiorczości w Środowisku Uczniowskim* okazało się, że uczniowie bardzo dobrze potrafią pełnić nowe, wyznaczone im role społeczne. Ich zaangażowanie i odpowiedzialność dały wymierny efekt w postaci powołania spółdzielni uczniowskiej. Spółdzielnia daje im możliwość wzięcia losu we własne ręce i samodzielnego decydowania o własnej karierze życiowej. W ramach działalności SzOK-u utworzony został Szkolny Ośrodek Rozwoju Przedsiębiorczości i Spółdzielczości wyposażony w sprzęt komputerowy i odpowiednie programy, który będzie wspierał funkcjonowanie SU oraz stanowił zaplecze merytoryczne dla wsparcia działań szkoły i ośrodka dotyczących realizacji różnych form gospodarczych. Badania, przeprowadzone po zakończeniu działań dadzą odpowiedź na pytanie, czy uczestnicy podejmowali bądź planują podjęcie jeszcze innych działań w tym zakresie i jak zastosują wykorzystane nabyte umiejętności i wiedzę. Do uczestników szkolenia skierowane zostały propozycje udziału w kolejnych spotkaniach, które pomogą im w rozwiązywaniu problemów edukacyjno-zawodowych, a także w zdobyciu i pogłębieniu wiedzy oraz praktycznych umiejętności poruszania się w warunkach gospodarki rynkowej.

Uwzględnienie w przyszłości w pracy szkoły myślenia marketingowego może pomóc w tworzeniu systemu działań, którego efekty będą jeszcze bardziej realne, widoczne i skuteczne. Szkole i ośrodkowi, pracującym tu nauczycielom i doradcy, uczniom i ich rodzicom, przyniosą wymierną korzyść – pozwolą, by Szkolny Ośrodek Kariery *Ku Przyszłości* przy Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr 1 w Olsztynie wyróżniał się pozytywnie na tle regionu czy kraju.

Nadal przewidziane są działania typu spotkania z pracodawcami, urzędnikami z Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Miejskiego i Powiatowego Urzędu Pracy oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży WM Komendy Wojewódzkiej OHP i innych. Fakt przyjęcia Polski do struktur unijnych pozwala wierzyć, że skuteczna polityka informacyjna pozwoli na wykorzystanie szansy, przed jaką stanął nasz kraj. Dlatego instytucje sektora edukacji, służb zatrudnienia oraz jednostki wspierające przedsiębiorczość, powinny stworzyć nowy wymiar współpracy, który pozwoli sprostać wymaganiom rynku.

Tomasz MAGNOWSKI

Formy oddziaływań doradczych we współpracy Szkolnego Ośrodka Kariery w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu i instytucji rynku pracy

Współpraca to jedno z trudniejszych działań przy osiągnięciu wspólnych celów. Łatwiej można przekonać kogoś do czegoś poprzez atak na niego, zdanie się na los czy przypadek lub pójście na kompromis poprzez podział elementu sporu satysfakcjonujący obie strony. Jednak współpraca daje możliwość wykazania się i zespolenia oddziaływań. Daje możliwość wspólnego osiągnięcia celu, wspólnego celu. Dlatego pisząc o współpracy należy najpierw zastanowić się, jakie cele przyświecają współpracującym. Działania Szkolnego Ośrodka Kariery w Zespole Szkół Technicznych i współpraca z partnerami na rynku pracy opiera się na celach ogólnych, aczkolwiek zasadniczych dla młodego odbiorcy usług doradczych. Są to :

- pomoc w podejmowaniu decyzji dotyczących ścieżki kształcenia,
- wzajemne uzupełnianie informacji zawodowej skierowanej do młodzieży,
- wyrównywanie szans młodzieży z obszarów wiejskich,
- zwiększenie mobilności młodzieży (zmiana miejsca zamieszkania lub zmiana zawodu),
- rozwój aktywności lokalnej młodzieży,
- poszerzenie oferty działań skierowanych do młodzieży z zakresu planowania kariery zawodowej,
- zacieśnienie wzajemnych powiązań grup działających na rzecz rynku pracy.

Te cele, wspólne dla oddziaływań doradczych, wyznaczają kierunek działań i zorientowanie na młodego człowieka. Przygotowanie do wejścia na rynek pracy to działanie ważne zarówno dla SzOK-u przy ZST, Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, jak i lokalnych partnerów. Ważna jest także płaszczyzna oddziaływań. Dbając o oddziaływanie na ucznia nie należy zapominać o jego edukatorach: pierwszych doradcach – rodzicach, nauczycielach i doradcach zawodowych, którzy również potrzebują wsparcia. Teraz pozostaje już spytać siebie z kim i w czym dane cele należy realizować. Szkolny Ośrodek Kariery przy ZST w Radomiu obecnie współpracuje z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną nr 3 w Radomiu, radomską filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Centrum Edukacji i Pracy w Radomiu oraz z racji na profil szkoły ze Stowarzyszeniem Elektryków Polskich, Stowarzyszeniem Polskich Energetyków oraz Radomską Stacją Pogotowia Ratunkowego. Działania lokalne wzmocnia współpraca z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości, Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Polską Fundacją Dzieci i Młodzieży oraz Instytutem Rozwoju Kariery i Perspektywami. Obecnie realizowane są dwa duże programy: coroczny „Dzień Przedsiębiorczości” i „Dobre Pomysły na 5”.

Działaniami realizowanymi przez SzOK przy ZST w Radomiu we współpracy z partnerami są:

- Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych,
- Wystawa: Prezentacje-Elektroszkoła,
- Dzień Przedsiębiorczości,
- program „Aktywny Uczeń”,
- warsztaty „Planowanie Kariery Zawodowej”,
- indywidualne i dobrowolne praktyki uczniów w zakładach pracy,
- testy Hollanda w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej,
- Szkoła Dobrej Praktyki Doradztwa Zawodowego,
- Szkolenia Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości z programów „Droga do Sukcesu” i „Miniprzedsiębiorstwo”.

Elektroszkoła

Od czterech lat Zespół Szkół Technicznych w Radomiu organizuje wystawę-Prezentacje-**Elektroszkoła**. W działaniach uczestniczy ponad 80 uczniów, nauczycieli i przedstawicieli handlowych firm z branży elektroinstalatorskiej. Dla szkoły i działającego w niej SzOK-u przynosi to korzyści. Wynikają one z zapoznania z najnowszą ofertą dotyczącą branży elektrycznej, przeszkolenia z zakresu asortymentu

około 25 uczniów rocznie, wykładów z nowinkami technicznymi dla uczniów i elektryków z regionu oraz pomocy uczniów przy realizacji wystawy – czyli ich pierwszego doświadczenia zawodowego. Wystawę zwiedzają uczniowie z ZST. Wśród zwiedzających są również elektrycy-praktycy z miasta, których co roku w liczbie 150 zapraszamy na wystawę. Jak do tej pory współpracowało z nami około 20 firm. Dla nich to możliwość dotarcia z ofertą do elektryków praktyków, promocja w lokalnych mediach, „wychowanie” na produktach danej firmy, ale i przygotowanie przyszłych pracowników. Ważnym efektem współpracy są certyfikaty, które firmy wypisują uczniom przeszkolonym z zakresu asortymentu wystawców.

Targi Szkół Wyższych

Przez dwa ostatnie lata udało nam się przekonać do siebie uczelnie wyższe. W ramach Ogólnopolskich Targów Szkół Wyższych udało nam się zaprosić do współpracy partnerów lokalnych, którzy wspierali nas technicznie (MCIZ – sprzęt multimedialny) oraz merytorycznie (wykłady dla maturzystów z zakresu planowania kariery zawodowej – KOWEZiU, Uniwersytet Warszawski, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Radomiu, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 3 w Radomiu oraz Mobilne Centrum Informacji Zawodowej). Efekt współpracy zaskakujący: 5 wykładów z zakresu planowania dalszej kariery zawodowej – 600 maturzystów (15 klas Liceum Ogólnokształcących z 45 klas z Zespołów Szkół), czyli prawie 2,5 tysiąca zwiedzających. A imprezę przygotowało i poprowadziło jedynie 26 uczniów i 9 nauczycieli ZS Technicznych oraz współpracujące z nami instytucje (wymienione powyżej). Ważnym wymiarem był również efekt medialny. O Targach pisała „Gazeta Wyborcza Radom”, „Życie Warszawy”, „Słowo Ludu” i „Echo Dnia”. W lokalnej telewizji kablowej ukazała się informacja reporterska, zaś w Radiu Dla Ciebie, nadawane były informacje o Targach. Korzyści płynące z przeprowadzenia imprezy to:

- zapoznanie radomskich maturzystów z ofertą edukacyjną szkół wyższych,
- szkolenie uczniów Szkolnego Klubu Aktywizacji Zawodowej jako przedstawicieli uczelni spoza Radomia (na podstawie przesłanych wcześniej materiałów),
- promocja Zespołu Szkół Technicznych,
- wsparcie finansowe Szkolnego Ośrodka Kariery,
- nawiązanie współpracy z uczelniami spoza Radomia.

Warto tu wspomnieć o zacieśnieniu współpracy z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną nr 3 w Radomiu, z Wojewódzkim Urzędem Pracy i Filią w Radomiu, Centrum Edukacji i Pracy OHP w Radomiu oraz KOWEZiU i Biurami Karier uczelni prezentowanych na targach.

Inne formy współpracy

Od 2 lat wspólnie z liderem z Centrum Edukacji i Pracy OHP w Radomiu przeprowadzamy szkolenia dla maturzystów. W trakcie warsztatów uczą się, jak planować własną karierę zawodową, jak szukać pracy lub odpowiednio zaplanować dalsze kształcenie. Z warsztatów skorzystało już ponad 300 absolwentów. Współpraca z Centrum Edukacji i Pracy OHP w Radomiu to organizacja wyjść uczniów szkoły na Targi Pracy i uczestnictwo w Projektach.

Działania Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Radomiu i SzOK-u to przede wszystkim obsługa przez Centrum absolwentów szkoły i realizacja testów Hollanda. Absolwenci szkoły korzystają również z medioteki Centrum i porad doradców zawodowych. Testy realizowane są też w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr 3 w Radomiu. Wsparcie dla nauczycieli i doradcy zapewnia Szkoła Dobrej Praktyki Doradztwa Zawodowego, która przez 2 lata swojego działania była platformą wymiany doświadczeń szkolnych doradców zawodowych w Radomiu.

Szkolny Ośrodek Kariery przy Zespole Szkół Technicznych w Radomiu to miejsce sprawdzenia teorii i praktyki. Dzięki współpracy z KOWEZiU mamy możliwość sprawdzenia „w polu” pomysłów ze szkoleń i projektów oraz prezentacji efektów na forach doradczych.

Dotychczas prezentowaliśmy swoje działania na konferencji dotyczącej realizacji postanowień lizbońskich i programu Guidance, a działaniom w Radomiu przyglądał się doradca zawodowy ze Szwajcarii. Od ponad 2 lat współpracujemy z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości. Efektem jej był udział w minionych latach w Dniu Przedsiębiorczości (ponad 150 uczniów) oraz działania w projektach „Miniprzedsiębiorstwo” oraz „Droga do sukcesu”. W działaniach uczestniczyło około 50 uczniów, zaś Fundacja dostarczyła nam zaplecza merytorycznego. Jednym z ostatnich, jeszcze nie dokonanych, wspólnych działań SzOK-u i instytucji na rzecz aktywizacji młodzieży był projekt „Aktywny Uczeń na 5”. Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży przyznała grupie „Skazani” (uczniowie ZST) 4,5 tysiąca złotych m.in. na zorganizowanie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej (współpraca z Radomską Stacją Pogotowia Ratunkowego) oraz przygotowanie do egzaminu SEP (współpraca ze Stowarzyszeniem

Polskich Energetyków). Projekt i wspólne działania są obecnie realizowane. Uczestniczy w nim 40 uczniów ZS Technicznych w Radomiu.

Podsumowanie

Efekt współpracy to przede wszystkim wzajemne świadczenie „usług” związanych z działaniami na rzecz młodzieży, wymiana doświadczeń z zakresu doradztwa zawodowego, wsparcie sprzętowe do działań lokalnych, wsparcie merytoryczne oraz mobilność młodzieży w korzystaniu z usług partnerów na rynku pracy. Bo przecież żaden z podmiotów nie może uzurpować sobie prawa do wyłącznych oddziaływań i aktywizacji. Wspólne działanie daje efekt wewnętrzny: zainteresowanie doradztwem zawodowym grona nauczycieli, „przebudzenie” do świadomego planowania ścieżki kształcenia przez młodzież, aktywizację zawodową młodzieży, powstanie mocniejszej więzi absolwentów ze szkołą oraz powiązanie kształcenia w szkole ze ścieżkami kariery. Na zewnątrz środowiska niesie za sobą rozpoznawalność SzOK -u porównywalną z rozpoznawalnością szkoły, łatwiejszą współpracę z przedsiębiorcami, postrzeganie szkoły jako miejsca działań profilaktycznych przy przeciwdziałaniu bezrobociu.

Małgorzata PATER

Poznańska sieć wspierania przedsiębiorczości i zatrudnienia

Według B.- J. Ertelta w centrum obecnych i przyszłych wyzwań dotyczących metodyki poradnictwa zawodowego z całą pewnością znajduje się zarządzanie informacjami. Zarządzanie informacjami w poradnictwie, tzn. profesjonalne postępowanie z informacjami w odniesieniu do różnych grup, jak i tworzenie oraz wykorzystanie lokalnych sieci powiązań, składających się z instytucji poradnictwa zawodowego, edukacyjnego i biznesowego oraz branie udziału w ich dalszym rozwoju. Inne ważne zadanie to regionalizacja analiz sytuacji na rynku pracy i wykorzystanie europejskich systemów doradztwa zawodowego na poziomie mikro.

Powołanie do działania Sieci Wspierania Przedsiębiorczości i Zatrudnienia w Poznaniu wydaje się być realizacją tego wyżej wymienionego przesłania. Sieć została formalnie powołana do działania Uchwałą Zarządu Miasta Poznania 12 marca 2002 roku. W załączniku do uchwały zaznaczono, że ma ona charakter dokumentu kierunkowego i jego praktyczna realizacja wymagać będzie przygotowania szczegółowego harmonogramu działań na poziomie operacyjnym. Założono stworzenie, w porozumieniu ze związkami pracodawców, prywatnymi biurami pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego, Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza, lokalnej sieci usług z dziedziny pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego (w celu wymiany ofert pracy, wymiany informacji i doświadczeń oraz możliwości odbywania wspólnych szkoleń), obejmującej takie instytucje, jak:

1. Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości,
2. Powiatowy Urząd Pracy,

3. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
4. Biuro Karier Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza,
5. Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży,
6. Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych,
7. Prywatne biura pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego oraz bieżącą wymianę doświadczeń z partnerami zagranicznym (Nottingham, Assen, Hannover, Rennes) w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy, a także organizowanie profesjonalnych badań rynku pracy, dotyczących w szczególności: regularnego sporządzania lokalnych prognoz popytu na pracę, oceny wpływu planowanych inwestycji na bilans miejsc pracy na lokalnym rynku.

Formalne porozumienie w sprawie współpracy w ramach Sieci Wspierania Przedsiębiorczości i Zatrudnienia podpisano w sierpniu 2003 roku. Sygnatariuszami umowy były niżej wymienione instytucje:

1. Biuro Karier UAM,
2. Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży,
3. Polska Izba Gospodarcza Eksporterów, Importerów i Kooperacji,
4. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych,
5. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu,
6. Poznański Fundusz Poręczeń Kredytowych,
7. Poznański Park Naukowo-Technologiczny Fundacji UAM,
8. Urząd Miasta Poznania,
9. Wielkopolska Izba Przemysłowo – Handlowa,
10. Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu,
11. Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych,
12. Wielkopolskie Zrzeszenie Handlu i Usług,
13. Centrum Informacji i Planowania Kariery Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
14. Fundusz MIKRO,
15. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.

Celem współpracy w ramach Sieci jest zwiększenie zakresu, dostępności oraz jakości usług oferowanych przez jej sygnatariuszy przedsiębiorcom i pracodawcom z sektora MSP, osobom planującym samodzielny start w biznesie oraz poszukującym pracy. Zamierza się to osiągnąć poprzez następujące działania:

- specjalizację poszczególnych partnerów w określonych usługach oraz zapewnienie ich komplementarności,
- bieżącą wymianę informacji i doświadczeń,
- wspólną obsługę klientów,

-
- organizowanie wspólnych szkoleń, seminariów, badań,
 - wspólną promocję usług,
 - współredagowanie elektronicznego serwisu Sieci www.city.poznan.pl/msp,
 - wspólne zabieganie o środki pomocowe.

Sygnatariusze porozumienia zobowiązali się do:

- rzetelnego i profesjonalnego świadczenia usług,
- regularnej wymiany aktualnej informacji o usługach i działaniach dla klientów,
- wzajemnej promocji usług wewnątrz sieci oraz wobec klientów i partnerów zewnętrznych.

W zamierzeniach pomysłodawców jednym z ważnych zadań Sieci ma być wypracowanie trwałego modelu współpracy pomiędzy poznańskimi instytucjami rynku pracy, lepsze poznanie sytuacji zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy, a tym samym zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu i ich zdolności w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do regionalnego i unijnego rynku pracy, a co za tym idzie zmniejszenie bezrobocia w regionie.

Omówienie konferencyjnej dyskusji

Główną ideą przyświecającą organizacji konferencji *Edukacja dla Rynku Pracy* było umocnienie i rozwój współpracy doradców zawodowych OHP oraz doradców zatrudnionych w systemie oświaty, jako głównych realizatorów poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Tematyka obrad konferencji dotyczyła przede wszystkim aspektów doradztwa, w kontekście relacji istniejących pomiędzy edukacją i rynkiem pracy.

Patronat nad konferencją objęli: Minister Gospodarki i Pracy oraz Minister Edukacji Narodowej. Patronem medialnym było wydawnictwo *Perspektywy*.

Spośród gości, zaproszenie do udziału w konferencji przyjęli reprezentanci środowisk naukowych najważniejszych uczelni kraju, a także przedstawiciele parlamentu i rządu oraz resortów pracy i edukacji, a także administracji terenowej, państwowej i samorządowej. Wydarzenie zainteresowało także licznie przybyłe grono doradców zawodowych, dyrektorów szkół oraz przedstawicieli samorządów.

Na konferencję złożyły się dwa dni obrad: pierwszy dzień wypełniony sesjami plenarnymi oraz drugi poświęcony zajęciom warsztatowym w zespołach tematycznych. W pierwszym dniu konferencji, przy udziale przedstawicieli środowisk naukowych, omawiano cztery bloki tematyczne: *Trendy poradnictwa zawodowego w Europie*, *System poradnictwa zawodowego w Polsce*, *System poradnictwa zawodowego w OHP* oraz blok o nazwie *Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym*. Wykłady miały na celu zapoznanie uczestników z problematyką współczesnego poradnictwa zawodowego z perspektywy teoretyków i praktyków specjalizujących się w zagadnieniach będących przedmiotem obrad konferencji.

Prezentacja działań w zakresie świadczenia usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży, realizowanych przez system struktur Ochotniczych Hufców Pracy, stanowiła znakomity przykład działania w obszarze tych usług. Jedną z najciekawszych inicjatyw zaprezentowanych na konferencji była stworzona przez Ochotnicze Hufce Pracy *Platforma Programowa OHP dla Szkoły*, czyli platforma współpracy pomiędzy doradcami zawodowymi OHP a doradcami Szkolnych Ośrodków Kariery. W jej ramach powstał portal internetowy.

W drugim dniu konferencji odbyły się cztery równoległe sesje warsztatowe o następującej tematyce: *Profil zawodowy doradcy XXI wieku*, *Odbiorcy usług poradnictwa zawodowego*, *Formy współpracy i partnerstwo w poradnictwie zawodowym oraz Centrum Multimedialne jako narzędzie pracy doradcy*. W ramach ich prac uczestnicy aktywnie dzielili się doświadczeniami i refleksjami, co zaowocowało wypracowaniem nowych kierunków rozwoju poradnictwa zawodowego oraz systemu współpracy w jego obrębie.

Pracom uczestników konferencji towarzyszyły wystawy i prezentacje. Spośród firm adresujących swoją ofertę do doradców zawodowych i ich klientów, na konferencji zaprezentowały się: *Progra* (oprogramowanie komputerowe), *Premiere Multimedia* (software i treści edukacyjne), *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*, *Perspektywy Press* (wydawnictwo edukacyjne), *Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr* (wspomaganie innowacyjności w szkolnictwie), *Telbit* (wydawnictwo edukacyjne), *Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu* (wydawnictwo), *Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych*.

Efektom konferencji było wypracowanie w toku obrad stanowiska końcowego. Wnioski skoncentrowały się głównie wokół zagadnień współczesnego doradztwa zawodowego. Uczestnicy konferencji podkreślili konieczność adekwatnego reagowania na wyzwania stawiane profesji.

Dyskusja nad obecnie występującymi uwarunkowaniami zewnętrznymi poradnictwa zawodowego doprowadziła uczestników do wniosku, że najważniejszym wyzwaniem jest dziś dostosowanie sposobu doradztwa do zróżnicowanych potrzeb klienta. Klientami doradców są bowiem w chwili obecnej bardzo różni ludzie. Należy do nich młodzież (już na etapie szkoły gimnazjalnej) wybierająca swój przyszły kierunek kształcenia i tym samym pierwszy zawód; należą do nich debiutanci na rynku pracy – absolwenci szkół ponadgimnazjalnych; bezrobotni, którzy utracili pracę, bądź też nigdy jej nie zdobyli; a także osoby chcące się przekwalifikować, albo wspomóc własny proces *outplacementu* (np. chcące zmienić pracę).

Każda z tych grup ma typowe dla siebie wymagania, dla każdej z nich doradca powinien mieć gotowy zestaw odpowiednio przystosowanych metod i narzędzi, które pozwolą dotrzeć do klienta, będą dla niego czytelne oraz uwzględnią jego możliwości w zakresie przyswajania informacji, czy też gotowość do podejmowania wysiłku. Adekwatność w zakresie podaży usług i przejawianego przez klientelę popytu uznano za główne wyzwanie doradztwa XXI wieku. Wydaje się, że idea tzw. poradnictwa całościowego w sposób najbardziej adekwatny charakteryzuje trendy współczesnego popytu na usługi doradcze. Można przyjąć, że według takiego podejścia, to klient i jego potrzeby znajdują się w centrum procesu doradczego i mają decydujący wpływ na jego przebieg.

Tak zróżnicowana, jak opisana powyżej, charakterystyka popytu jest następstwem dynamiki zmian występujących współcześnie na rynku pracy oraz procesu ciągłego rozwoju technologii wpływającego zarówno na same procesy rynkowe, jak i na sposób świadczenia pracy (postępująca technicyzacja). Ten drugi czynnik wpływa na warunki pracy doradcy zawodowego także w inny sposób. Sprawia mianowicie, że zasób informacji dostępnych w ramach informacji zawodowej jest ogromny. Typowe dla XXI wieku przeciążenie informacyjne dotyka nie tylko klientów, ale i doradców zawodowych. Doradcom niezbędny jest więc nie tylko pakiet aktualnej informacji, ale też właściwa jej selekcja i kategoryzacja.

Wśród innych artykułowanych cech typowych dla procesu doradczego, uczestnicy wymienili też stykanie się z trudnościami (np. długotrwałe bezrobocie, trudności w znalezieniu zatrudnienia). Uznano je za następstwa współczesnej sytuacji na rynku pracy (czynnik zewnętrzny w procesie doradczym). Rolą doradcy w zakresie ich przewyciężania jest, w opinii uczestników, aktywizowanie klienta i jego zasobów, zwiększanie stopnia jego zaangażowania oraz, w razie potrzeby, kierowanie go do partnerów wspomagających pracę doradcy.

Charakterystyki doradcy zawodowego XXI wieku dokonano według podziału na następujące jej składowe: zainteresowania, zdolności, wartości, wiedzę, cechy osobowości. Uczestnicy zgodzili się co do tego, że najważniejsza dla doradcy jest gruntowna wiedza w obszarze przedmiotów stanowiących kanwę jego działań, poparta doskonałą praktyką w świadczeniu usług. Wrodzone zdolności interpersonalne, umiejętność postępowania z ludźmi, wpływania na nich i motywowania ułatwiają funkcjonowanie w zawodzie. Rozwój zainteresowań ogólnospołecznych poprawia jakość motywacji towarzyszącej pracy doradcy i przyczynia się do wyższego poziomu satysfakcji zawodowej.

Doradzanie innym, to zdaniem uczestników, zajęcie dla osób pozytywnie nastawionych do ludzi, wrażliwych i empatycznych. Jest to również zajęcie dla osób optymistycznie patrzących na świat, pragnących dokonywać zmian w sobie i otoczeniu, energicznych, pomysłowych i wytrwałych, obdarzonych znacznym poziomem samokontroli. Potrzebne są też szczególne umiejętności w radzeniu sobie z ludźmi, wpływania na ich postawy i zachowanie.

W trakcie obrad podkreślono także konieczność oparcia działań doradczych na kodeksie etycznym. Jego ranga rośnie zwłaszcza w obliczu poważnego zaangażowania technologii IT w proces doradczy. Uczestnicy wyartykułowali poczucie odpowiedzialności za działanie w zgodzie z interesami klienta, świadomość potrzeb bezstronności i niezależności swych działań, zapewnienie klientom poufności, dobrovolności usług oraz poprawności (aktualności) oferowanych przez nich informacji.

Tzw. transnarodowość usług poradnictwa zawodowego pojawiająca się w związku ze wspólnym europejskim rynkiem pracy, zrodziła w opinii uczestników potrzebę podwyższania przez doradców stopnia znajomości języków obcych oraz otwartości na inne kultury (zgodnie z duchem multikulturalizmu odmienność traktuje się jako pozytywną wartość rozwojową).

Postulaty doskonalenia zawodowego ujęto w cztery wymiary:

- wiedzy i edukacji (kierunkowe wykształcenie, systematyczne uczestnictwo w kursach i szkoleniach uaktualniających zasób posiadanych wiadomości),
- zdolności interpersonalnych (treningi tzw. *soft skills* – komunikacja interpersonalna, negocjacje, mediacje),
- warsztatu pracy (praktyka w zakresie metod i technik pracy z klientem indywidualnym i grupą),
- postawy względem klienta i zawodu (prospołeczna motywacja i oczekiwania samorealizacji towarzyszące doradzaniu).

Doradcy deklarowali, że chcieliby doskonalić swoje kwalifikacje w zakresie stosowania technik komputerowych, prowadzenia szkoleń i prezentacji oraz w zakresie metod i technik pracy grupowej. Dyskusja wykazała, że bardzo ważne dla sprostania współczesnym wymogom zawodu mogłyby być też uwagi szkolenia praktyczne w zakresie umiejętności komunikacyjnych oraz negocjacyjnych. Wśród wyzwań z zakresu *soft skills* zwrócono też uwagę na potrzebę znajomości zagadnień asertywności (i to zarówno jako narzędzie pomocne doradcy w pracy własnej, jak i w odniesieniu do treści szkoleń przeznaczonych dla młodzieży).

W trakcie obrad wyartykułowano postulat ciągłego doskonalenia kwalifikacji zawodowych, skierowany do grona reprezentantów profesji,

jako jedynej metody pozwalającej dostosować charakter świadczonych usług do charakteru zapotrzebowania na nie i wyzwań XXI wieku.

Złożona z czterech bloków tematycznych sesja plenarna konferencji nakreśliła uczestnikom schemat systemu poradnictwa zawodowego i jego trendów w wymiarze europejskim i krajowym oraz rozwiązania stworzone w strukturze Ochotniczych Hufców Pracy. Prezentacje dotyczące dobrych praktyk w obszarze poradnictwa i informacji zawodowej, stworzyły praktyczne podwaliny dla rozwoju działań w ośrodkach reprezentowanych przez uczestników. Zaprezentowana *Platforma Programowa OHP dla Szkoły* stała się źródłem inspiracji dla rozwoju współpracy pomiędzy doradcami zawodowymi OHP oraz doradcami SzOK, którzy zadeklarowali gotowość wspólnej rozbudowy portalu.

Hanna BAŁOS

Stanowisko końcowe Konferencji

Obrady dwudniowej konferencji Ochotniczych Hufców Pracy *Edukacja dla Rynku Pracy* skoncentrowały się wokół zagadnienia roli, miejsca i możliwości poradnictwa zawodowego dla młodzieży w kontekście uczestniczenia przez tą grupę w procesach edukacyjnych. Perspektywą konferencji było przyjęcie tezy, że dla współczesnej edukacji najważniejsze jest przygotowanie młodzieży do aktywnego zaistnienia na rynku pracy. Tak postawiony cel aktywności szkolnej zapewnić może absolwentom sukces zawodowy i życiowy.

W obradach konferencji uczestniczyli przedstawiciele świata nauki, edukacji, władz rządowych i samorządowych oraz reprezentanci branżowego środowiska doradców zawodowych i wielu innych zainteresowanych.

W trakcie jej trwania przedstawiono wyniki najnowszych badań, nowe technologie, produkty i usługi związane z edukacją dla rynku pracy i poradnictwem zawodowym dla młodzieży. Ochotnicze Hufce Pracy zaprezentowały funkcjonalność nowo utworzonego portalu internetowego *OHP dla Szkoły*.

Konferencja pozwoliła zwrócić uwagę na rosnące znaczenie doradztwa zawodowego we współczesnych realiach społecznych. Zewnętrznym katalizatorem przemian w zakresie postrzegania roli i znaczenia doradztwa dla rynku pracy jest wciąż narastające bezrobocie, rozwój technicyzacji procesów pracy i, co za tym idzie, przyrost niewykorzystanych zasobów pracowniczych.

Obrady plenarne odbyły się w czterech blokach tematycznych i dotyczyły następujących zagadnień: *Trendów poradnictwa zawodowego w Europie*, *Systemu poradnictwa zawodowego w Polsce* i *Systemu poradnictwa zawodowego w OHP*. Sporo miejsce poświęcono kwestii

identyfikacji i prezentacji wzorców tzw. *dobrych praktyk w poradnictwie zawodowym* jako motoru rozwoju i kanwy procesu wypracowywania nowych kierunków w tej dziedzinie.

Rozwinięciem tematyki poruszanej podczas obrad plenarnych były jednodniowe moderowane warsztaty, których uczestnicy debatowali o zagadnieniach koncentrujących się na wyzwaniach stawianych doradcom zawodowym świadczących swoje usługi na rynku pracy.

Konferencja pozwoliła również zidentyfikować potrzeby wciąż rozrastającego się kręgu potencjalnych odbiorców usług doradczych. Klientami doradców są dziś ludzie reprezentujący pełne spektrum wiekowe, zawodowe i statusu społecznego. Wszystkie te grupy wymagają specjalistycznych, nie zawsze tych samych rodzajów oddziaływań.

W tak widzianym kontekście celowości doradztwa zawodowego bardzo ważna jest budowa współpracy między uczestnikami obrotu gospodarczego i władzami a systemem edukacji i innymi instytucjami mającymi wpływ na proces przygotowania i rozwoju zawodowego młodzieży. Ranga tego zagadnienia podkreślona została faktem poświęcenia mu jednego dnia obrad zespołu problemowego. Rozwiązania wprowadzane przez Ochotnicze Hufce Pracy w ramach realizowanego projektu systemu współpracy jednostek OHP i szkół, w których powstały Szkolne Ośrodki Kariery i prezentacja tzw. „Dobrych Praktyk” stała się przykładem możliwości w tym obszarze.

Dyskutanci obradujący w zespole o nazwie *Centrum Multimedialne jako narzędzie pracy doradcy* stanowili grupę innowatorów opracowujących drogi i metody wprowadzenia do doradztwa coraz bardziej kompletnych rozwiązań z zakresu IT jako wspomagających i uzupełniających współczesne doradztwo i informację zawodową.

Najważniejszym wnioskiem wypracowanym w trakcie dyskusji jest wniosek dotyczący potrzeby popularyzacji idei poradnictwa przez całe życie, rozpoczynanego już na etapie szkoły gimnazjalnej. Stąd potrzeba wypracowania:

- odpowiednich pod względem treściowym i formalnym programów do pracy z klientami,
- zawiązywanie porozumień o współpracy na rzecz osób korzystających z usług doradców,
- rozbudowa zasobów mogących stanowić wzorce tzw. dobrych praktyk w obszarze poradnictwa zawodowego.

Konferencja stała się też trybuną nowych trendów w poradnictwie zawodowym. Dotyczyły one głównie:

- nowoczesnego zarządzania informacją edukacyjną i zawodową,
- nowych form prowadzenia poradnictwa zawodowego oraz metod

i dróg promocji elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających młodzieży łączenie pracy z nauką (przy założeniu, że praca powinna spełniać rolę wyłącznie aktywizującą),

- odpowiedniego kształtowaniu procesu tranzycji młodych ludzi z systemu edukacji do życia zawodowego za pomocą np. dostarczenia im adekwatnej wiedzy o rynku pracy i edukacji oraz popularyzacji łączenia nauki z pracą,
- uwypuklenia potrzeby pogłębienia i nawiązywania nowych form współpracy między instytucjami, tworzenia partnerstw i innych działań w zakresie kształcenia, informacji i poradnictwa.

Najważniejszym postulatem końcowym konferencji stał się postulat rozwoju całościowego poradnictwa kariery jako odpowiedzi na wyzwania współczesnego rynku pracy i cech współczesnej gospodarki.

Dokonana w trakcie konferencji prezentacja wypracowanego przez OHP systemu poradnictwa i informacji zawodowej pozwoliła stwierdzić, że usługi przez nie oferowane są produktami spełniającymi europejskie i światowe trendy w tym zakresie. Oparcie systemu na dalszym implementowaniu najnowszych rozwiązań informatycznych i multimedialnych pozwoli na dalsze jego udoskonalanie.

Konferencja jak zawsze była spotkaniem niezwykle inspirującym i aktywizującym wszystkich jej uczestników. Wśród wielu korzyści, jakie odniosło polskie poradnictwo zawodowe w związku z konferencją, za najważniejsze uznać można poznanie najnowszych światowych trendów poradnictwa zawodowego, możliwość zobaczenia najnowszych i najlepszych narzędzi i metod stosowanych na świecie, utwierdzenie się w trafności własnych działań, nawiązanie znajomości, przyjaźni i kontaktów partnerskich, które umożliwią współpracę w przyszłych wspólnych projektach.

Uczestnicy konferencji mieli okazję dowiedzieć się, w jaki sposób lepiej przygotować nasze kadry do realizacji trudnego zadania przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy, i jakie są doświadczenia innych krajów w budowaniu nowoczesnych i trwałych powiązań pomiędzy kandydatami do pracy, sektorem edukacji, rynkiem pracy i pracodawcami. Nie bez znaczenia jest również konkretna możliwość adaptacji najciekawszych narzędzi i metod stosowanych na świecie do warunków polskich.

Informacje o autorach artykułów

Hanna BAŁOS – Komenda Główna OHP, Biuro Rynku Pracy

Augustyn BAŃKA – Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu

Arleta BIŃKOWSKA – Komenda Główna OHP, Biuro Rynku Pracy

Elżbieta DROGOSZ-ZABŁOCKA – Uniwersytet Warszawski, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego

Robert FLEISCHER – Szkolny Ośrodek Kariery, Szkolny Ośrodek Rozwoju Przedsiębiorczości i Spółdzielczości przy Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr 1 w Olsztynie

Mirosław GÓRCZYŃSKI – Szkolny Ośrodek Kariery przy Lubelskim Centrum Edukacji Zawodowej im. K. Baczyńskiego w Lublinie

Leon GRELA – Instytut Rozwoju Kariery

Bogusława GUBERNAT – Mobilne Centrum Informacji Zawodowej w Rzeszowie

Renata JANKOWSKA – Mobilne Centrum Informacji Zawodowej w Tarnobrzegu

Urszula KOWALSKA – Komenda Główna OHP, Biuro Rynku Pracy

Stefan M. KWIATKOWSKI – Instytut Badań Edukacyjnych

Janusz LEWANDOWSKI – Komenda Główna OHP

Agnieszka LUCK – Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”

Alicja ŁUKASZEWICZ – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej

Agnieszka LUKASZEWSKA – Komenda Główna OHP, Biuro Rynku Pracy

Tomasz MAGNOWSKI – Szkolny Ośrodek Kariery przy Zespole Szkół Technicznych w Radomiu

Sławomir MECINA – Komenda Główna OHP, Biuro Programów Edukacyjnych, Kształcenia i Wychowania

Ireneusz MICHAŁKÓW – Wyższa Szkoła Działalności Gospodarczej

Magdalena MROZEK – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Tadeusz NOWACKI – profesor, nestor polskiej pedagogiki pracy

Aneta NOWAK – Uniwersytet Warszawski, Centrum Otwartej i Multimedialnej Edukacji

Czesław NOWOROL – Uniwersytet Jagielloński, Instytut Ekonomii i Zarządzania

Elżbieta OGRZEBACZ – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Grażyna OSICKA – Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Małgorzata PATER – Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu

Anetta PEREŚWIET-SOŁTAN – Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji TWP we Wrocławiu

Marian PIEKARSKI – Szkolny Ośrodek Kariery w Zespole Szkół Łączności im. Obrońców Poczty Polskiej w Gdańsku w Krakowie

Dariusz PIETROWSKI – Centrum Wolontariatu w Warszawie

Romuald PONCZEK – Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Wychowania i Profilaktyki Społecznej

Izabela PYSZKOWSKA – Poradnia Doradztwa Zawodowego i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej Nr 2 w Elblągu

Krystyna ROZŁONKOWSKA – Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Krakowie

Zdzisław SIROJĆ – Wyższa Szkoła Działalności Gospodarczej

Halina SOBOCKA-SZCZAPA – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Grażyna SOŁTYSIŃSKA – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej

Krzysztof SYMELA – Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu, Zakład Badań Edukacji Zawodowej

Marcin SZUMIGRAJ – Uniwersytet Zielonogórski, Pracownia Poradnictwa

Dorota ŚWIT – Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Łodzi

Włodzimierz TRZECIAK – Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego, Instytut Rozwoju Kariery

Anna WOYNAROWSKA-JANISZEWSKA – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Magdalena WUDARSKA – Mobilne Centrum Informacji Zawodowej w Poznaniu

Elżbieta ŻYWIEC-DĄBROWSKA – Komenda Główna OHP, Biuro Rynku Pracy

Abstract

The book 'Education for the Labour Market. Problems in Vocational Counselling' is the final result of a Conference organized by the Headquarters of OHP (Voluntary Work Corps) in Warsaw in October 4-5, 2005.

The conference guests were kind to share their knowledge, experiences, observations and comments. Among them were scientists and educationalists; owing to them this fascinating publication will be useful not only to Vocational Counsellors and government employees but also to teachers, including academic ones.

Editorial work on the materials was carried out in order to organize and classify the issues presented. The articles are grouped into five categories:

PART I – Modern Tendencies in the Development of Vocational Counselling

PART II – Vocational Counselling in Poland

PART III – Youth as the Recipients of Vocational Counselling Services

PART IV – Vocational Counsellors in the XXI Century

PART V – Good Practices in Career Counselling

Part I presents articles devoted to Vocational Counselling in Europe, especially with regard to the initiatives of the European Union.

Part II illustrates Vocational Counselling in Poland, with a particular emphasis on career counselling for young people.

Part III depicts the youth as the recipient group of Vocational Counselling services, with a focus on meeting the needs of the people and the quality of services provided, especially with regard to OHP.

Part IV presents a profile of a modern and qualified Vocational Counsellor highlighting the desired competences and quality services offered.

Part V includes examples of the best practices in Career Counselling, not just basic services of sharing knowledge, but also a proliferation of the best practices examples according to prof. Tadeusz Kotarbiński, as well as activities related to increasing the quality and work efficiency of Career Counsellors.

Acknowledgments are due to the organizers of the conference, for excellent preparatory work, to the authors for presenting their knowledge and experiences and to the publishers for making this publication possible. We hope, at the same time, that this book will contribute to further development of Vocational Counselling in Poland as well as abroad.

The electronic version of the book is enclosed. Its contents can be also found in the Internet at webside: www.ohpdlaszkoly.pl