

Daniel Kukla

SZANSE I ZAGROŻENIA DLA FUNKCJONOWANIA DORADZTWA ZAWODOWEGO W SYSTEMIE EDUKACJI

Streszczenie

Doradztwo zawodowe współcześnie wydaje się jednym z najważniejszych aspektów przygotowania człowieka do funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, ale i również jednym z ważniejszych czynników kreujących ów rynek. Rozwój zawodowy stał się obecnie bardzo ważnym aspektem życia człowieka, bez względu na zawód jaki wykonujemy i aby w ogóle wykonywać jakikolwiek zawód i być aktywny na rynku pracy trzeba się do niego dostosować i zmieniać wraz z tendencjami na nim panującymi.

OPPORTUNITIES AND THREATS FOR THE OPERATION OF VOCATIONAL GUIDANCE IN THE EDUCATION SYSTEM

Abstract

Career guidance today seems to be one of the most important aspects of a man preparing to operate on the rapidly changing labour market. It is also one of the major factors that create this market. Professional development has now become a very important aspect of human life, no matter what profession is performed. To carry out any job and to be active in the labour market a man needs to adapt to it and change according to the trends prevailing in the market.

Wprowadzenie

Rozwój doradztwa zawodowego, wraz z unowocześnianiem szkolnictwa wyższego, uznane zostały za istotne zmiany i ujęte w jednej z rekomendacji dla polityk publicznych zawartych w Raporcie Młodzi 2011. W raporcie tym podkreślono również, iż obecnie mamy do czynienia z negatywnym wizerunkiem szkoły zawodowej, której wybór (jako dalszej szkoły po gimnazjum) wynika najczęściej z tzw. negatywnej selekcji, a nie z racjonalnej analizy zapotrzebowań rynku pracy¹. Pociąga to za sobą wiele konsekwencji oraz wymagań wobec współczesnego doradztwa zawodowego. Po pierwsze doradztwo powinno funkcjonować w należy-

¹ Por. szerz. Raport *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 89-92.

tym porządku już na etapie gimnazjum, gdzie uczniowie zachęceni być powinni do dokonywania racjonalnych wyborów, opartych o analizę rynku pracy oraz własnych preferencji. Uczniowie powinni mieć wówczas dostęp do szerokiej informacji na temat zawodów, możliwości kształcenia, zapotrzebowania rynku pracy. Powinno się także podjąć działania mające na celu polepszenie wizerunku szkoły zawodowej, jako szkoły kształcącej fachowca. Wszystko to powinno oczywiście iść w parze z podjęciem działań mających na celu polepszenie jakości kształcenia zawodowego. Działania z zakresu doradztwa zawodowego odgrywać powinny także dużą rolę na etapie kształcenia zawodowego. Po pierwsze zauważyć należy, że „w Polsce dwie trzecie absolwentów szkół zawodowych kontynuuje naukę w uzupełniających technikach lub liceach”², warto zatem aby uczniowie szkół zawodowych mieli okazję do otrzymania fachowego wsparcia podczas planowania swojej dalszej kariery edukacyjno-zawodowej. Po drugie istotną formą pomocy skierowaną do uczniów tych szkół powinno być wsparcie związane z motywowaniem uczniów do działania, zmianą ich nastawienia, bowiem wielu z uczniów szkół zawodowych ma poczucie niższości, czuje się gorszymi od innych, a to z kolei sprzyja nierzadko postawie roszczeniowej, negatywnemu nastawieniu wobec osób zajmujących wyższe pozycje społeczne³, utracie motywacji do nauki, pracy. Rolą doradcy zawodowego jest zatem także wspieranie uczniów szkół zawodowych w ich wyborach, pomoc w zaplanowaniu ścieżki kariery tak, by dążyli oni do tego aby być najlepszymi w swoim fachu, aby mieli poczucie sensu tego co robią i tego, że po ukończeniu szkoły mogą być bardzo cenionymi na rynku pracy rzemieślnikami. Zadania te stanowią zatem niejako wyzwania dla doradztwa zawodowego w Polsce, gdyż jak wskazuje na to Raport Młodzi 2011, stan edukacji zawodowej w Polsce nie jest do końca zadowalający. Natomiast doradztwo edukacyjno-zawodowe może przyczynić się do jego poprawy.

Stan oraz jakość aktualnego doradztwa zawodowego wymaga w znaczny sposób dopracowania, a tym samym dostosowania do europejskiego ustawodawstwa. Warto zatem zastanowić się, jak można byłoby wpłynąć na poprawę jakości usług doradczych realizowanych w praktyce. Korzyści wynikające z owego procesu jest wiele, co wykazane zostanie w niniejszym opracowaniu, i co jak wynika z aktów prawnych doceniają także prawodawcy polscy, jak i eksperci Unii Europejskiej.

Zarówno obecny stan doradztwa (rozbieżny z ustawodawstwem), jak i dynamizm zmian zachodzących na rynku pracy, wynikający z postępującej globalizacji, zmian w sytuacji gospodarczej Polski i UE wymusza zatem od polskiego doradztwa zawodowego daleko idącego rozwoju. Wybrane obszary w jakich należałoby dokonać owego rozwoju (oraz konsekwencje wynikające z zaniechania rozwoju) zaprezentowane zostaną poniżej.

² *Ibidem*, s. 99.

³ *Ibidem*, s. 100-102.

Funkcjonowanie doradztwa zawodowego w systemie edukacji – korzyści i zagrożenia

Korzyści można wskazać wiele. O korzyściach tych możemy mówić zarówno z perspektywy jednostki, która korzysta z usług w ramach poradnictwa, jak również szerzej z perspektywy całego społeczeństwa. Analizując korzyści wynikające z pracy doradcy zawodowego warto powołać się na model zaproponowany przez M. Piekarskiego. Jego zdaniem doradztwo edukacyjno-zawodowe realizowane w resorcie edukacji niesie korzyści przynajmniej dla 5 podmiotów⁴

1) Korzyści dla indywidualnego odbiorcy

Indywidualnym odbiorcą w tym przypadku może być zarówno uczeń, jak i nauczyciel, czy rodzic. Doradztwo zawodowe zapewnia dostęp do informacji na temat możliwości kształcenia, istniejących zawodów, stwarza również szansę na poszerzenie edukacyjnych oraz zawodowych perspektyw uczniów, pomaga w dokonywaniu bardziej świadomych i trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych, stara się ułatwić wejście na rynek pracy, zaplanować karierę itp.⁵ Przeanalizujmy zatem kilka korzyści jakie doradztwo zawodowe może przynosić indywidualnemu odbiorcy.

— *Zapobieganie nietrafionym wyborom zawodowym, pomoc w planowaniu ścieżki kariery*⁶. Korzyść ta wydaje się być niezwykle istotną w kontekście współczesnych zmian na rynku pracy, postępującej globalizacji, wydłużaniu okresu aktywnego zatrudnienia⁷. Prawidłowo przeprowadzony proces poradnictwa skierowany wobec danej osoby, pomaga jej w jak najbardziej trafnym zaplanowaniu własnej przyszłości – zarówno w kontekście wyboru czy też zmiany dalszej ścieżki kształcenia, jak i wyboru/zmiany zawodu, pracy. Warto bowiem zauważyć, że nasza edukacja, cały trud i czas poświęcony na naukę ma służyć głównie zdobyciu wykształcenia, nabyciu wiedzy i kwalifikacji pozwalających i ułatwiających podjęcie pracy w przyszłości. Warto więc aby wybory związane z planowaniem kolejnych etapów edukacji były racjonalne, przemyślane i brały pod uwagę nasze plany zawodowe. Często bowiem zdarza się tak, że młodzież wybiera dalszą ścieżkę kariery kierując się takimi pobudkami jak: decyzje kolegów/koleżanek, aktualne trendy, moda, sugestie rodziców, znajomych itp. Dzieje się tak często dlatego, że młodzi ludzie nie wiedzą kim chcieliby zostać w przyszłości, co chcieliby robić, to z kolei może być konsekwencją tego, że nigdy dotąd z nikim na

⁴ L. Zaręba, *Analiza rozwiązań systemowych w obszarze poradnictwa psychologicznego i pedagogicznego w krajach Unii Europejskiej i w krajach EFTA/EOG*, Warszawa 2009, s. 53-54.

⁵ *Ibidem*, s. 53.

⁶ D. Kukła, W. Duda, *Doradztwo zawodowe wobec nowych wyzwań i oczekiwań społeczno-gospodarczych*, [w:] W. Duda, G. Wieczorek, D. Kukła (red.), *Tendencje i wyzwania poradnictwa zawodowego*, Częstochowa 2010, s. 19-20.

⁷ Rezolucja dotycząca pragmatycznego wdrożenia całożyciowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:PL:PDF> [20.11.2012].

ten temat nie rozmawiali, nie mieli inspiracji do tego, by pomyśleć o swojej przyszłości, często nawet nie wiedzą jakie mają opcje związane z dalszą edukacją, wyborem zawodu, nie mówiąc już o tym, że nie potrafią określić własnych zainteresowań, predyspozycji, mocnych i słabych stron. Czasem młodzi ludzie nie zdają sobie sprawy jak ważne są wybory związane z dalszą edukacją, zbyt lekkodusznie podchodzą do wyboru dalszej szkoły, nie kojarząc tego wyboru z wyborem zawodu, bądź też nie chcąc ich tak kojarzyć. Często także przedłużają w czasie decyzje związaną z wyborem zawodu – konsekwencją tego jest w wielu przypadkach wybór liceum jako dalszej szkoły ponadgimnazjalnej. Wybór ten często podyktowany jest właśnie chęcią odłożenia w czasie tej ważnej decyzji. Często jednak również młodzi ludzie podejmują decyzje pod wpływem chwili, impulsu – co niekoniecznie zawsze jest trafnym rozwiązaniem. Dokonanie złego wyboru dalszej ścieżki kształcenia, zdobycie wykształcenia w kierunku, który nas nie interesuje skutkować może podjęciem pracy, która będzie dla nas niesatysfakcjonująca, w której będziemy się męczyć, co na pewno dla nikogo z nas nie będzie sytuacją komfortową. Inną opcją jaką mamy w takim wypadku, czyli w sytuacji dokonania błędnej decyzji, jest przekwalifikowanie się. W takim wypadku nawet jeżeli uda nam się w końcu podjąć pracę naszych marzeń – dostosowaną do naszych zainteresowań, predyspozycji i oczekiwań, to poniesiemy wiele kosztów: między innymi finansowych oraz emocjonalnych (poczucie utraconego czasu, stres itp.). Zasadnym zatem wydaje się, by decyzje dotyczące naszej przyszłości edukacyjnej, a co za tym idzie także i zawodowej, podejmowane były w sposób racjonalny, uwzględniały szereg czynników takich jak: własne aspiracje, zainteresowania, predyspozycje, ale również zapotrzebowanie rynku pracy, tendencje jakie na nim występują itp. By tak się działo należy uświadamiać młodych ludzi, pomagać im w lepszym poznawaniu samego siebie, swoich mocnych i słabych stron, własnych marzeń, aspiracji, wymagań, realizując usługi doradztwa zawodowego już od wczesnych etapów edukacji szkolnej. Im bowiem wcześniej zaczniemy współpracować z uczniem, tym większa szansa, że będzie on przygotowany do podjęcia decyzji w tym ważnym dla niego momencie – w chwili wyboru dalszej edukacji. Proces ten ma zatem na celu pomoc klientom w dokonaniu racjonalnych, optymalnych dla nich decyzji, zapobieganiu decyzjom nietrafionym, ale również, co stanowi niewątpliwą korzyść dla klienta, pomoc w lepszym poznaniu własnych mocnych, słabych stron, predyspozycji, możliwości itp. Korzyść ta podkreślona została również w rezolucji „*Calożyciowe Poradnictwo Zawodowe w Europie*” z 2004 roku. Istnieje w niej bowiem zapis, który przekonuje, że „zapewnienie usług poradnictwa zawodowego w systemie edukacji i kształcenia zawodowego, (...) odgrywa zasadniczą rolę w zagwarantowaniu, że podjęte przez młodzież decyzje dotyczące edukacji i planowania kariery zawodowej nie będą przypadkowe. Usługi poradnictwa zawodowego zapewniają im właściwe wsparcie (...) w zarządzaniu ścież-

kami swojej edukacji i kariery”⁸. Podobny wniosek, jak wskazuje cytowana Rezolucja zawiera również Komunikat Komisji „Efektywne Inwestowanie w Edukację i Szkolenie” z 2002 roku.

- *Pomoc we wkraczaniu i poruszaniu się po rynku pracy*. Kolejną korzyścią jaką niesie za sobą doradztwo zawodowe i która dotyczy wprost jednostki korzystającej z usług doradztwa, jest pomoc we wkraczaniu na rynek pracy, w adaptacji do nowych, zmieniających się warunków. Dotyczy to zarówno młodzieży, jak i osób dorosłych podejmujących, bądź zmieniających zatrudnienie. Współczesny rynek pracy to rynek niezwykle wymagający, dynamicznie się zmieniający. Dziś oprócz zdobycia solidnego wykształcenia, posiadania doświadczenia itp., podczas ubiegania się o pracę liczy się także coś co nazwać możemy „marketingiem swojego talentu”, czyli umiejętność zaprezentowania się na rynku pracy. Doradztwo zawodowe nie kończy się więc z chwilą wyboru zawodu, ale polega również na udzielaniu pomocy klientom na dalszych etapach planowania kariery zawodowej. Pomoc w skutecznym poruszaniu się po rynku pracy, trening autoprezentacji, to kolejna korzyść wynikająca z doradztwa zawodowego. Rolę tą podkreślili także twórcy Rezolucji z 2004 roku, zawierając w niej taki oto zapis: „Poradnictwo zawodowe może zapewnić jednostkom wsparcie w przejściu pomiędzy poziomami systemów edukacji, w przejściu ze szkoły do dorosłego życia zawodowego”⁹.

2) Korzyści dla szkół

W przypadku szkół realizacja procesu doradztwa zawodowego ogrywa nie małe znaczenie. Jak podkreśla cytowana już powyżej Rezolucja „Poradnictwo zawodowe stanowi kluczowy instrument dla instytucji edukacyjnych poprawiający jakość procesu nauczania”¹⁰. Podkreślić można również, iż realizacja zadań z zakresu doradztwa zawodowego np. w formie tworzenia i aktualizowania baz informacji edukacyjno-zawodowej wpływa na konkurencyjność szkoły, polepszenie jej wizerunku i prestiżu.

Ponadto należałoby zauważyć, że doradztwo zawodowe wpisane jest w ramowe statuty gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych. Realizacja zadań z tego obszaru pozwala zatem szkole na wywiązywanie się ze swoich obowiązków. Ponadto zapewnia ciągłość działań edukacyjnych i doradczych szkoły oraz koordynację zadań, jakie wynikają z programu wychowawczego szkół i placówek¹¹.

3) Korzyści dla innych podmiotów edukacji

⁸ Rezolucja dotycząca *Całozyciowego poradnictwa zawodowego w Europie*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w oficjalnych dokumentach oraz opracowaniach o zasięgu międzynarodowym*, Wyd. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007, http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf [20.11.2012].

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ L. Zaręba, *op. cit.*, s. 54.

Korzyścią z realizacji poradnictwa zawodowego dla innych podmiotów edukacji może być zapewnienie przepływu informacji zawodowej, która miałaby sprzyjać trafnym wyborom uczniów, to również możliwość zatrudniania nauczyciela/doradcy zawodowego przygotowanego do prowadzenia procesu poradnictwa zawodowego, a co za tym idzie stabilizacja kadry, która podejmuje działania z zakresu poradnictwa na terenie placówki¹².

4) Korzyści dla państw i władz lokalnych

— *rozwój ekonomiczny, poprawa wydajności rynku pracy oraz mobilności zawodowej pracowników w Polsce oraz Unii Europejskiej*. Realizacja poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem zasady powszechności i dostępności zgodna jest z zaleceniami UE. Zgodnie z Rezolucją z 2004 roku „Całozyciowe poradnictwo zawodowe przyczynia się do osiągnięcia celów obranych przez Unię Europejską, jakimi są: rozwój ekonomiczny, wydajność rynku pracy oraz mobilność zawodowa i geograficzna, poprzez zwiększanie efektywności inwestycji w edukację i kształcenie zawodowe, a także poprzez wzmocnienie procesu kształcenia się przez całe życie, oddziaływanie na potencjał człowieka i rozwój zasobów ludzkich”¹³. Polska, jako kraj członkowski, realizując proces poradnictwa zawodowego może przyczynić się zatem do rozwoju w/w obszarów.

— *Przeciwdziałanie bezrobociu*. Pomoc klientom w podejmowaniu trafnych i właściwych decyzji, racjonalne planowanie karier zawodowych może przyczynić się do przeciwdziałania bezrobociu. Rolę tą podkreślili również autorzy wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia (2003) uznając, iż wczesna interwencja poradnictwa i planowania kariery może przyczynić się do zapobiegania napływowi do długotrwałego bezrobocia¹⁴, a co za tym idzie przysłużyć się całemu społeczeństwu. Pomoc w dokonaniu trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych prowadząca do przeciwdziałania decyzjom błędnym przyczynić się może do tego, że pracownicy lepiej, efektywniej wykonywać będą swoją pracę, ponadto dostosowanie wyboru zawodu do własnych predyspozycji, jak również wymagań rynku pracy może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia. Doradztwo zawodowe może bowiem pomóc w zapobieganiu sytuacji, w której to mamy deficyt pracowników na których naprawdę istnieje na rynku zapotrzebowanie, podczas gdy wielu poszukujących pracy posiada wykształcenie w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania. Pomoc w poruszaniu się po rynku pracy (poszukiwanie pracy, tworzenie dokumentów aplikacyjnych, skuteczne zaprezentowanie się podczas rozmowy kwalifikacyjnej) również może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia. Często bowiem bywa tak, że kandydaci do pracy, po prostu nie wiedzą jak jej poszukiwać. Podejmują błędne działania i w konsekwencji nie uzyskują zatrudnienia, zasilając grono bezrobotnych.

¹² *Ibidem*, s. 54.

¹³ Rezolucja, *op. cit.*

¹⁴ Por. Europejska Strategia Zatrudnienia, http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_03/i-974.pdf [21.11.2013].

Dodać należałoby również, że proces doradczy to także pomoc w reorientacji zawodowej, w wyborze kierunku zmiany zatrudnienia, pomoc w zaplanowaniu kolejnych kroków mających na celu zwiększenie szans na znalezienie pracy (poszerzanie kwalifikacji, kursy, szkolenia, doskonalenie zawodowe). Rynek pracy, jak już zostało wspomniane jest niezwykle dynamiczny i szybko się zmienia. Dzieje się tak za sprawą postępu technologicznego, rozwoju gospodarki itp. Do tych zmian sukcesywnie powinni dostosowywać się kandydaci do pracy oraz pracownicy. Mowa tutaj zarówno o osobach, które aktualnie zdobywają wykształcenie (należy mieć na uwadze to, że obecnie nawet i tuż po ukończeniu nauki będziemy zmuszeni do aktualizowania wiedzy, poszerzania kwalifikacji, które mogą okazać się niewystarczające, by uzyskać zatrudnienie), jak i osobach powracających na rynek pracy, zmieniających zatrudnienie itp. Pomoc doradcy zawodowego w wyznaczeniu kierunku rozwoju zawodowego, w zaplanowaniu kolejnych kroków, które miałyby na celu zwiększenie konkurencyjności na rynku pracy to niewątpliwa korzyść, która przyczynić się może do zmniejszenia bezrobocia w naszym kraju, jak również rozwoju gospodarki.

- *Zmniejszenie wydatków Państwa na pomoc socjalną, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu.* Zmniejszenie bezrobocia to niezwykle ważna korzyść, która pociąga za sobą kolejną - ograniczenie wydatków na pomoc socjalną dla bezrobotnych. W sytuacji dużego bezrobocia więcej pieniędzy przeznaczana jest na zasiłki dla bezrobotnych. Zmniejszenie bezrobocia korzystne jest zatem zarówno dla indywidualnych jednostek dotkniętych problemem bezrobocia, co jest oczywiste, jak również dla społeczeństwa (mniejsze wydatki na zasiłki oznaczają więcej pieniędzy na inne potrzeby gmin, powiatów). Podkreśla się również, iż „Efektywne świadczenie usług poradnictwa zawodowego odgrywa kluczową rolę w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu, (...) poprzez zachęcanie i wspieranie uczestnictwa w edukacji i szkoleniach oraz poprzez pomoc w wyborze realistycznych i optymalnych karier zawodowych”¹⁵.

5) Korzyści dla pracodawców

Proces doradczy mający na celu pomoc w racjonalnym zaplanowaniu indywidualnych ścieżek kariery, odpowiednie przygotowanie się do roli zawodowej, poszerzanie własnych kompetencji przynieść może wiele korzyści samym klientom ale także i pracodawcom. Zwiększają się bowiem ich szanse na znalezienie odpowiednio przygotowanych kandydatów do pracy, którzy świadomi są oczekiwań rynku pracy¹⁶. Jak podkreślone zostało w komunikacie Komisji - Plan Działań dla Umiejętności i Mobilności, „lepszy dostęp do informacji, poradnictwa zawodowego oraz planowania kariery może przyczynić się do udoskonalenia mobilności zawodowej oraz zwiększenia umiejętności siły roboczej”¹⁷, co

¹⁵ Rezolucja, *op. cit.*


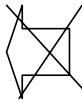
¹⁶ L. Zaręba, *op. cit.*, s. 54.

¹⁷ Rezolucja, *op. cit.*




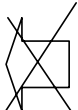

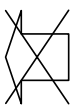


może mieć przełożenie na jakość pracy pracowników, jak również łatwiejszy dostęp do wykwalifikowanej kadry.

Z powyżej zaprezentowanych informacji wynika, iż doradztwo zawodowe realizowane na przestrzeni całego życia przynieść może wiele korzyści nie tylko samym klientom poradnictwa, ale także innym podmiotom. Warto zatem zatroszczyć się o rozwój poradnictwa jako systemu powiązanych ze sobą działań oraz zapewnienie jego wysokiej jakości, dostępności oraz powszechności. W ujęciu systemowym poradnictwo zawodowe rozumieć należałoby jako „sieć instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego, powiązanych ze sobą relacjami w taki sposób, że stanowią one całość zdolną do skoordynowanego wsparcia jednostek w każdym wieku, na dowolnym etapie życia w dokonywaniu wyborów w zakresie edukacji, szkoleń oraz wyboru zawodu, a także w zarządzaniu własną karierą zawodową”¹⁸. Takie rozumienie i realizowanie poradnictwa zapewnia klientom płynne przechodzenie przez poszczególne etapy kariery zawodowej, ponadto pomoc świadczona w ramach takiego systemu jest efektywniejsza, gdyż w systemie takim zapewniony jest przepływ aktualnych informacji pomiędzy szkołami, instytucjami szkoleniowymi, instytucjami rynku pracy, pracodawcami, samorządami, instytucjami realizującymi poradnictwo zawodowe itp., a więc informacji między innymi dotyczących kształcenia, rozwoju rynku pracy, zmian na nim zachodzących, prognoz, perspektyw itp. Ponadto by poradnictwo zawodowe przynosiło w/w korzyści w najpełniejszym wymiarze i dla jak największej liczby osób konieczne jest zapewnienie wysokiej jakości oraz dostępności i powszechności usług poradnictwa. Kwestie te zatem regulowane są w dokumentach oraz aktach prawnych Unii Europejskiej, jak również w polskim ustawodawstwie, o czym mowa była wcześniej.



Tab. 1 Szanse i zagrożenia dla współczesnego doradztwa oraz szanse wynikające z jego realizacji

Szanse rozwoju doradztwa		Sytuacja pożądana		Zagrożenia wynikające z braku rozwoju
Zapewnienie dostępności i powszechności usług ¹⁹ .		Ułatwienie dostępu do usług doradczych (w tym m.in. zapewnienie elastycznych metod świadczenia usług poprzez wykorzystywanie nowoczesnych technologii; zapewnienie dostępu wszystkim zainteresowanym, w szczególności grupom szczególnego ryzyka itp.) jest warunkiem do zaistnienia wspomnianych korzyści dla wszystkich, pięciu uwzględnionych powyżej podmiotów. Doradztwo zawodowe by przynosiło wspomniane korzyści musi docierać do jak największej rzeszy osób. Działania z tego zakre-		Finansowanie działań z zakresu doradztwa zawodowego, które nie docierają do najbardziej potrzebujących klientów to strata czasu i pieniędzy.

¹⁸ W. Kreft *System poradnictwa zawodowego – konieczność, czy brak potrzeby?* Prezentacja multimedialna, materiały promocyjne Ecorys Polska.

		su mają na celu pomoc poszczególnym podmiotom, muszą zatem do nich docierać, tylko wówczas możemy mówić o tym, iż doradztwo jest realizowane.		
Określenie standardów świadczenia usług w ramach doradztwa ²⁰ .		Prawidłowo ustalone standardy usług mogą przekładać się na wysoką jakość doradztwa zawodowego, co niewątpliwie przyczynić może się do zwiększenia korzyści wynikających z realizacji doradztwa zawodowego.		Brak standardów świadczenia usług, a w konsekwencji niska jakość, oznacza poniesienie nakładów na działalność nie przynoszącą wymiernych korzyści, bagatelizowanie kwestii związanej z realizacją usług doradztwa, jak również pozbawianie klientów fachowej pomocy.
Koordinacja działań różnych podmiotów związanych z doradztwem, jak również skorelowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego realizowanego przez resort edukacji z doradztwem prowadzonym przez resort pracy – wspieranie ich współpracy.		Stworzenie systemu instytucji doradczych, które powiązane byłyby ze sobą ścisłymi relacjami, tworząc całość. Taki system umożliwiałby wsparcie jednostek na każdym etapie planowania ich kariery, wymianę informacji pomiędzy rynkiem edukacji, pracy, pomiędzy różnymi, wspierającymi się instytucjami. W ten sposób szybciej i łatwiej można byłoby reagować na dynamiczne zmiany na rynku pracy, zgłaszane zapotrzebowanie itp.		Brak komunikacji pomiędzy narodowymi, regionalnymi i lokalnymi podmiotami związanymi z doradztwem edukacyjno-zawodowym, czy też brak przepływu informacji między rynkiem edukacji i pracy przyczynić może się do dezorganizacji, chaosu i braku efektywności usług doradczych, a także do zaburzenia funkcjonowania rynków edukacji i pracy.
Budowanie sieci informacji zawodowej ²¹ .		Ogólnodostępna dla wszystkich uczniów sieć informacji zawodowych (atrakcyjnie, przejrzystość opracowana) ułatwić może młodym ludziom podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych, planowanie kariery na wszystkich etapach edukacji.		Brak sieci ogólnodostępnej informacji to przeszkoda dla uczniów w dokonywaniu racjonalnych wyborów zawodowych.
Wspieranie nauczycieli w organizowaniu systemu doradztwa zawodowego, zatrudnianie przez szkoły doradców zawodowych, którzy swoją radą służyć mieliby zarówno uczniom, jak i rodzicom i nauczycielom.		Skoordynowany system doradztwa zawodowego funkcjonujący w każdej szkole umożliwić może uczniom trafniejsze wybory zawodowe. Uczeń ma bowiem stały dostęp do usług doradczych. Usługi te świadczone są przez osoby niejako z najbliższego otoczenia, a więc najlepiej znające ucznia, mające z nim kontakt. W takich okoliczno-		Brak systemu poradnictwa stwarza bariery w dostępie do doradztwa. Nie każdy uczeń w takiej sytuacji może mieć możliwość skorzystania z porady. Często porady te świadczone są przez osoby spoza otoczenia szkoły – ucznia, a w dodatku są

¹⁹ K. Karska, *Kryzys gospodarczy- wyzwaniem dla współczesnego poradnictwa edukacyjno-zawodowego*, "Doradca Zawodowy" 2012, nr 1, s. 31-33.

		ściach łatwiej pomóc w zdiagnozowaniu predyspozycji i możliwości zawodowych uczniów. Taki system pozwala na współpracę w ramach pomocy uczniom w planowaniu ich kariery zarówno doradcy, jak i nauczycieli oraz rodziców.		zbyt krótkie by uczeń z doradcą mogli się dobrze poznać.
Zwiększenie promocji i działań mających na celu rozpowszechnianie doradztwa zawodowego (w tym uświadamianie uczniów, rodziców nauczycieli i dyrekcję szkół o korzyściach wynikających z szeroko rozumianego doradztwa zawodowego) ²² .		Rozpowszechnianie wiedzy na temat doradztwa zawodowego, promocja usług doradczych i uświadamianie korzyści jakie mogą one nieść uczniom, jak i szerzej – społeczeństwu oraz całej gospodarce, może przyczynić się do rozwoju owych usług. Po pierwsze poprzez większą chęć do skorzystania z tychże usług samych zainteresowanych, czyli uczniów (a im większy popyt na dane usługi tym częściej są one realizowane, zmienia się podejście do ich rangi), a po drugie poprzez docenienie ich roli przez nauczycieli, dyrekcje szkół.		Brak promocji i działań mających na celu rozpowszechnianie doradztwa zawodowego może skutkować niedocenianiem znaczenia tych usług, niezrozumieniem problematyki poradnictwa, a co za tym idzie brakiem chęci skorzystania z owych usług.

Powyższa tabela zawiera wybrane obszary rozwoju szeroko rozumianego doradztwa zawodowego w Polsce, wraz ze wskazaniem, jakie pozytywne skutki może przynieść rozwój w poszczególnych obszarach, jak i do czego może doprowadzić zaniechanie działań zmierzających w kierunku rozwoju.

Podsumowując, należałoby stwierdzić, iż poradnictwo zawodowe realizowane w Polsce przeżywa pewnego rodzaju rozwój. Docenienie jego roli i rangi w dokumentach międzynarodowych i krajowych wskazuje na zainteresowanie tym jakże ważnym aspektem edukacji. Jest to sytuacja dobrze rokująca i napawająca optymizmem. Przed doradztwem jednak nadal sporo wyzwań. Sytuacja prezentowana w dokumentach rządowych oraz UE nie do końca sprawdza się w rzeczywistości. Należy zatem poczynić działania mające na celu zwiększenie kompatybilności pomiędzy tym co zalecane a stanem rzeczywistym polskiego doradztwa zawodowego. Nie skorzystanie bowiem z „dobrodziejstw”, jakie może przynieść doradztwo zawodowe to strata dla wielu podmiotów oraz objaw braku racjonalnego gospodarowania potencjałem jakim dysponujemy. Z uwagi jednak na to, że doradztwo zawodowe to stosunkowo młoda

²⁰ C. Pielok, *Poradnictwo zawodowe nowe zadania publicznych służb zatrudnienia*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 4, s. 31.

²¹ Por. min *Raport końcowy z realizacji projektu: stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego*, ASM- Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Warszawa 2012; D. Kukla, *Raport o stanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach UE*, Warszawa 2012, C. Pielok, *op. cit.*, s. 31.

²² K. Karska, *op. cit.*, s. 31-33.

dziedzina, jesteśmy pełni nadziei, że będzie się dynamicznie rozwijała, przynosząc szereg (między innymi zaprezentowanych powyżej) korzyści.

Bibliografia

- Europejska Strategia Zatrudnienia, http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_03/i-974.pdf [21.11.2013].
- Karska K., *Kryzys gospodarczy- wyzwaniem dla współczesnego poradnictwa edukacyjno-zawodowego*, „Doradca Zawodowy” 2012, nr 1.
- Kreft W., *System poradnictwa zawodowego – konieczność, czy brak potrzeby?* Prezentacja multimedialna, materiały promocyjne Ecorys Polska.
- Kukla D., Duda W., *Doradztwo zawodowe wobec nowych wyzwań i oczekiwań społeczno-gospodarczych*, [w:] W. Duda, G. Wieczorek, D. Kukla (red.), *Tendencje i wyzwania poradnictwa zawodowego*, Częstochowa 2010.
- Kukla D., *Raport o stanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach UE*, Warszawa 2012.
- Pielok C., *Poradnictwo zawodowe nowe zadania publicznych służb zatrudnienia*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 4.
- Raport *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Raport końcowy z realizacji projektu: stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego, ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Warszawa 2012.
- Rezolucja dotycząca pragmatycznego wdrożenia całościowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie, 21.11.2008 [20.11.2012].
- Rezolucja dotycząca *Całościowego poradnictwa zawodowego w Europie*, z 28.05.2004 r., [w:] *Poradnictwo zawodowe w oficjalnych dokumentach oraz opracowaniach o zasięgu międzynarodowym*, Warszawa 2007, http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf [20.11.2012].
- Zareba L., *Analiza rozwiązań systemowych w obszarze poradnictwa psychologicznego i pedagogicznego w krajach Unii Europejskiej i w krajach EFTA/EOG*, Warszawa 2009.