

**Ewa Rollnik-Sadowska**

Politechnika Białostocka

# ZMIANY MODELU PORADNICTWA ZAWODOWEGO W POLSCE

## Wprowadzenie

W związku z małą skutecznością polityki makroekonomicznej w zakresie ograniczania bezrobocia i zasadniczych trudnościach wprowadzania reform strukturalnych w zakresie rynku pracy, badacze i praktycy polityki rynku pracy koncentrują się na aspektach wdrażania efektywnej polityki w skali mikro<sup>1</sup>. Nie tworzy ona nowych miejsc pracy o konkurencyjnym i długotrwałym charakterze. Aktywna polityka rynku pracy (active labour market policy – ALMP), ukierunkowana jest m.in. na przygotowanie bezrobotnych do ponownego ich włączenia do pracy, utrzymanie w zatrudnieniu grup pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do jej głównych funkcji można zaliczyć:

- aktywizację zawodową bezrobotnych,
- zmniejszanie niedopasowań strukturalnych na rynku pracy,
- podnoszenie produktywności pracy,
- oddziaływanie na wielkość zatrudnienia i bezrobocia,
- weryfikację gotowości bezrobotnych do pracy<sup>2</sup>.

Jednym z działań w ramach aktywnej polityki rynku pracy jest doradztwo i pośrednictwo zawodowe. Jak pokazują międzynarodowe dane dotyczące wydatków w przeliczeniu na jednego bezrobotnego, jest to pomoc najmniej kosztowna ze wszystkich form wsparcia ALMP, a jednocześnie, niezależnie od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, przynosząca pozytywne rezultaty w wielu krajach<sup>3</sup>.

Celem publikacji jest zaprezentowanie obecnych trendów w doradztwie zawodowym w Polsce, które podlega oddziaływaniu ogólnoeuropejskich tendencji zachodzących w polityce społecznej, w tym polityce edukacyjnej czy polityce rynku pracy.

---

<sup>1</sup> E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. PWN, Warszawa 2002, s. 300-301.

<sup>2</sup> Ibid., s. 301-302.

<sup>3</sup> [http://biurose.sejm.gov.pl/teksty\\_pdf\\_06/i-1250.pdf](http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_06/i-1250.pdf) (21.07.2012).

W publikacji postawiono hipotezę badawczą, iż poradnictwo zawodowe stanowi uniwersalne narzędzie aktywnej polityki rynku pracy, które dostosowuje się do zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych i trendów w popycie i podaży pracy.

Zastosowaną metodą badawczą była analiza literatury przedmiotu oraz raportów z badań wtórnych.

## 1. Doradztwo zawodowe dla młodzieży i dorosłych

Doradztwo zawodowe dla młodzieży w Polsce posiada ugruntowaną tradycję, gdyż jego rozwój datuje się na 1907 rok, kiedy to powstała, pod patronatem rzemiosła, pierwsza poradnia zawodowa. Kolejne poradnie zawodowe zaczęły funkcjonować w okresie międzywojennym. Stosowano w nich przede wszystkim testy ułatwiające uczniom podjęcie decyzji zawodowej. Po II wojnie światowej przywrócono poradnictwo w kształcie przedwojennym, a w latach 60. dokonano w Polsce reformy poradnictwa tworząc rejonowe i wojewódzkie poradnie wychowawczo-zawodowe. Poradnictwo zawodowe zajmowało jednak w ich działalności mniej znaczącą pozycję, gdyż zaledwie 10-20% pracowników poradni zajmowało się tą problematyką<sup>4</sup>. Poprzez kolejną reformę, w latach 80., na miejsce poradni wychowawczo-zawodowych zostały wprowadzone poradnie psychologiczno-pedagogiczne, które to mogły, jednak nie musiały zajmować się poradnictwem zawodowym.

O ile, jak przedstawiono wyżej, system poradnictwa zawodowego dla młodzieży posiada w Polsce długą historię, to doradztwo dla dorosłych do lat 90. XX wieku właściwie nie funkcjonowało<sup>5</sup>. Potrzeba stworzenia systemu poradnictwa zawodowego dla dorosłych zaistniała wraz z okresem transformacji ustrojowej i pojawieniem się masowego bezrobocia. Poradnictwo zawodowe zostało przypisane dwóm resortom – edukacji (poradnictwo dla uczącej się młodzieży) i pracy (poradnictwo dla dorosłych). Ponadto, opracowane zostały formalne ramy zawodu doradcy poprzez opisanie zadań pełnionych przez doradcę w „Klasyfikacji zawodów i specjalności” (1995) i ujęcie tego zawodu w wielkiej grupie zawodów „Specjaliści do spraw osobowych i rozwoju zawodowego”.

Obecnie, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 roku, doradca zawodowy jest zakwalifikowany do grupy wielkiej – „Specjaliści”, grupy dużej – „Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania”, pod kodem 242304.

<sup>4</sup> A. Paszkowska-Rogacz: *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Difin, Warszawa 2009, s. 14-15.

<sup>5</sup> *Ibid.*, s. 15.

Zawód doradcy zawodowego jest w Polsce zawodem regulowanym. Wymagania w stosunku do doradców zawodowych określa ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednak projekt Ministerstwa Sprawiedliwości ustawy z 06.03.2012 roku o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów, zakłada jego deregulację.

Doradca zawodowy kształtuje umiejętności:

- pracy zespołowej, komunikowania się,
- planowania przyszłości zawodowej,
- dokonywania samooceny,
- rozpoznawania potrzeb rynku pracy,
- zdobywania wiedzy na temat zawodów i specjalności<sup>6</sup>.

Doradca zawodowy powinien posiadać następujące kompetencje:

- znajomość przepisów prawnych,
- znajomość podstaw zawodoznawstwa,
- umiejętność negocjacji,
- chęć pomocy ludziom przez dłuższy okres,
- znajomość zasad doboru ludzi do pracy,
- zasady oceny kwalifikacji,
- umiejętność prowadzenia rozmowy<sup>7</sup>.

Doradztwo zawodowe jest określane jako proces pomagania ludziom w celu lepszego zrozumienia samego siebie, stosunku do wykonywanej pracy, środowiska, w którym pracują, stosunku do zmiany zawodu oraz właściwego wyboru zawodu<sup>8</sup>.

Poradnictwo zawodowe w zakresie pomocy dla dzieci i młodzieży uczącej się podlega w Polsce dwóm resortom – Ministerstwu Edukacji Narodowej i Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zaś w stosunku do osób dorosłych – Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej.

Istotne znaczenie dla kształtu polskiej polityki społecznej, w tym polityki rynku pracy i poradnictwa zawodowego, miało przystąpienie Polski do struktur Unii Europejskiej. Od początku XXI wieku, na poziomie ogólnoeuropejskim oraz poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym w Polsce, wzrasta zainteresowanie poradnictwem przez całe życie – lifelong guidance. Postrzegane jest ono jako jeden z kluczowych elementów uczenia się przez całe życie (lifelong learning), wypełniając zarówno cele społeczne, jak i gospodar-

<sup>6</sup> <http://www.zawodyregulowane.pl> (26.07.2012).

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

cze<sup>9</sup>. W szczególności składa się na nie poprawienie wydajności i skuteczności systemu edukacji, szkoleń i struktur rynku pracy przez redukcję zjawiska przerywania nauki, zapobieganie niedopasowaniu umiejętności nabywanych podczas kształcenia do wymogów rynku pracy, a także zwiększenie produktywności pracy. Wsparcie przez całościowe poradnictwo zawodowe niezbędne jest do zapewnienia funkcjonowania życia zawodowego człowieka jako procesu uczenia się i rozwoju.

W dwóch Rezolucjach Rady ds. Edukacji Unii Europejskiej (z 2004 i 2008 roku) podkreślono potrzebę wprowadzenia sprawnych usług poradnictwa zawodowego przez całe życie, zapewniających obywatelom umiejętności kierowania własnym wykształceniem i karierą oraz zmiany ścieżki kształcenia lub ścieżki zawodowej.

Powyższe Rezolucje skupiają się na czterech priorytetowych obszarach:

- rozwoju umiejętności kierowania własną karierą zawodową,
- dostępności usług doradczych,
- ich wysokiej jakości,
- koordynacji usług poradnictwa zawodowego.

Państwa członkowskie zostały zachęczone do podjęcia działań w celu wzmocnienia swoich polityk i systemów doradztwa zawodowego<sup>10</sup>.

Jak dotąd, poradnictwo zawodowe w Polsce kończyło się na etapie systemu edukacji, później pojawiało się już jako oferta urzędów pracy dla osób bezrobotnych w momencie utraty zatrudnienia. Obecnie promowane jest poradnictwo kariery traktowane jako proces towarzyszący człowiekowi w całym jego cyklu życia. Wykorzystywane przez doradcę metody i techniki powinny być dostosowane do fazy życia klientów, istotna jest także współpraca doradców z przedstawicielami pracodawców. Ponadto, poradnictwo kariery to proces doradczy, w którym zasadniczą rolę spełnia klient, który znajduje się w centrum aktywności. Nie oczekuje on jednak od doradcy gotowych rozwiązań, by na nich oprzeć swoje decyzje, ale sam (w toku procesu doradczego), próbuje wykształcić umiejętności niezbędne do rozwiązania problemu.

Usługa doradcza powinna być dostosowana do grupy docelowej – kształcącej się młodzieży, osób bezrobotnych, osób pracujących czy osób starszych. Poradnictwo zawodowe wdrażane w systemie edukacji ma za zadanie m.in. uła-

---

<sup>9</sup> *Polityka Całościowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania. Raport z prac Europejskiej Sieci Całościowego Poradnictwa Zawodowego w latach 2008-2010. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011, z. 49, s. 9.*

<sup>10</sup> *Ibid.*

twienie młodym ludziom wyboru ścieżki kształcenia, dostosowanej do zapotrzebowania na pracę. Należy także zaznaczyć, że trendem we współczesnym systemie kształcenia w skali międzynarodowej, w tym także stopniowo w Polsce, jest zastępowanie kwalifikacji kompetencjami uzyskiwanymi w trakcie ścieżki edukacyjnej. Są one rozumiane jako umiejętności, które uzewnętrzniają się w działaniach sprawnych, efektywnych i celowo zorganizowanych. Pozostałym elementem kompetencji jest wiedza, a także wynikające z niej rozumienie i doświadczenie<sup>11</sup>. Dysponowanie konkretnymi umiejętnościami przez absolwentów szkół jest często wymogiem stawianym przez pracodawców, którzy chcą, aby pracownik od razu po uzyskaniu zatrudnienia mógł wykonywać zadania zawodowe na stanowisku pracy. Takie oczekiwania pracodawców oddziałują na zmianę metod i procedur doradztwa zawodowego (poprzez uzmysławianie klientowi posiadanych kompetencji – tzw. bilanse kompetencji)<sup>12</sup>.

Oprócz kompetencji zawodowych istotne są także umiejętności pozazawodowe przydatne w pracy, a więc:

- umiejętności społeczne obejmujące m.in. komunikowanie się i współdziałanie w grupie,
- umiejętność kształcenia się ustawicznego,
- umiejętność radzenia sobie z zachodzącymi przeobrażeniami, elastyczność zawodowa, co oznacza nie tylko przystosowywanie się do coraz bardziej skomputeryzowanego środowiska pracy, ale także do szerokiego zakresu zmian technologii i zmian organizacyjnych<sup>13</sup>.

Doradztwo zawodowe w stosunku do osób bezrobotnych obejmuje indywidualne i grupowe poradnictwo, informację zawodową i zajęcia aktywizujące. Należy nadmienić, iż efektywność doradztwa zawodowego wobec osób bezrobotnych (w tym głównie długotrwale bezrobotnych) w Polsce, podobnie jak innych działań aktywnej polityki rynku pracy, jest utrudniona ze względu na demotywujący system rozdzielający sferę pomocy społecznej i świadczeń socjalnych od polityki rynku pracy. Doradcy w urzędach pracy niejednokrotnie są bezsilni wobec klientów, którzy nie chcą się aktywizować i ubiegać się o zatrudnienie, ze względu na ryzyko utraty zasiłków z pomocy społecznej. Istnienie tego dualizmu w systemie polskiej polityki społecznej jest poważnym utrudnie-

---

<sup>11</sup> W. Trzeciak: *Tworzenie projektów zawodowych a Indywidualne Plany Działania*. W: *Doradztwo karier*. Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, Warszawa 2005, s. 55.

<sup>12</sup> *Ibid.*, s. 56, 57.

<sup>13</sup> *Ibid.*, s. 55.

niem zwiększenia efektywności ALMP. Nie bez znaczenia jest także ograniczony zakres popytu na pracę (mała liczba ofert pracy), który jest potęgowany w dobie kryzysu ekonomicznego.

Poradnictwo skierowane do osób pracujących posiada natomiast istotne znaczenie w dobie odchodzenia od karier liniowych na rzecz zmian miejsca zatrudnienia, kariery zawodowej traktowanej jako proces rozwoju składający się z wielu etapów, który trwa przez całe życie.

W przypadku osób starszych, zwłaszcza w dobie silnego starzenia się społeczeństwa, szczególnego znaczenia nabiera natomiast poradnictwo zawodowe mające na celu wydłużenie aktywności zawodowej tych osób, wsparcie dłuższego ich uczestnictwa w rynku pracy i życiu społecznym. Osoby starsze posiadają inne potrzeby i oczekiwania wobec doradcy zawodowego. W tym przypadku ważna jest rola doradcy w zmianie ścieżki kariery zawodowej, istotne są funkcje poradnictwa zawodowego rozumiane przez pracowników działu HR w firmie. Formą wsparcia aktywności zawodowej osób starszych jest jobcoaching. Polega on na współpracy osoby bezrobotnej lub pracownika zagrożonego utratą pracy z indywidualnym doradcą zawodowym, który staje się pośrednikiem pomiędzy tą osobą czy też pracownikiem a pracodawcą<sup>14</sup>.

Należy nadmienić, iż idea poradnictwa całożyciowego byłaby niemożliwa bez zwiększenia dostępności usług doradczych, a ta bez zaangażowania nowoczesnych technologii w ich oferowanie<sup>15</sup>. Dlatego też, w wielu krajach Unii Europejskiej, w tym też w Polsce, zwiększa się liczbę doradców zawodowych pracujących zarówno w prywatnych, jak i publicznych służbach zatrudnienia. W Polsce dodatkowe etaty dla doradców są jednak tworzone głównie dzięki środkom pochodzącym z projektów unijnych i istnieje ryzyko, że po zakończeniu projektów i wyczerpaniu zasobów finansowych spadnie liczba doradców. W wielu krajach Unii Europejskiej, głównie jednak tych bogatszych Europy Zachodniej, następuje cyfryzacja usług doradczych, co także zwiększa dostępność oferty dla szerszej grupy odbiorców. W Polsce jednak ten proces nadal jest na bardzo niskim etapie rozwoju.

Wsparcie Polski funduszami strukturalnymi Unii Europejskiej, a głównie Europejskim Funduszem Społecznym, jak już wspomniano wyżej, zapewnia do-

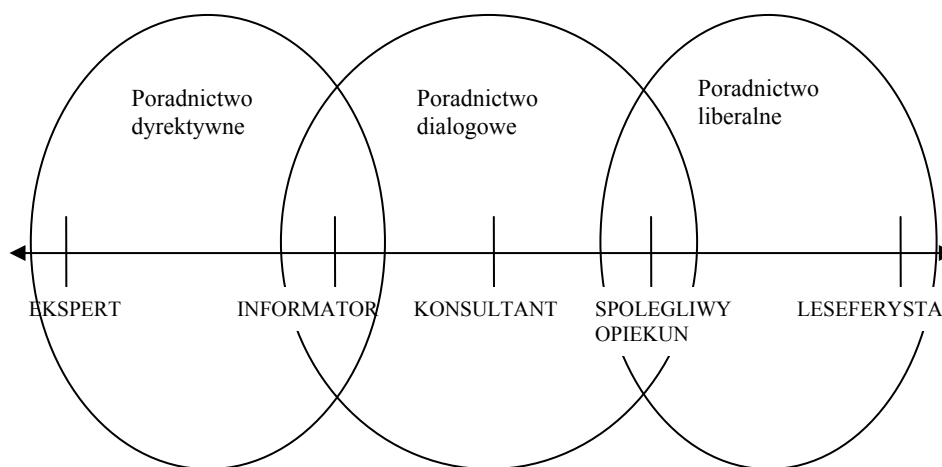
<sup>14</sup> A. Rogozińska-Pawelczyk: *Jobcoaching, czyli indywidualne doradztwo zawodowe dla osób w wieku 45+*. W: *Pracownicy 45+ w naszej firmie*. UNDP, Warszawa 2007, s. 35.

<sup>15</sup> A.G. Watts: *Przegląd OECD na temat polityki poradnictwa w zakresie kariery zawodowej. Raport o postępie prac*. W: *Poradnictwo zawodowe na świecie. Refleksje ze Światowej Konferencji Poradnictwa Zawodowego – Warszawa 2002*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2003, z. 24, s. 67.

datkowe środki na aktywną politykę rynku pracy, w tym doradztwo zawodowe. Dzięki temu, świadczenie usług poradnictwa zawodowego wobec podaży pracy, będące dotąd domeną publicznych instytucji rynku pracy, przesunęło się w znacznej części także do sektora prywatnego. Jednak często postulowana przez polityków społecznych komercjalizacja usług zatrudnienia (zapewniająca w wielu krajach większą ich efektywność – np. w Wielkiej Brytanii) praktycznie w Polsce nie występuje.

Ponadto, obecnie środki publiczne przeznaczone na poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce, w tym poradnictwo zawodowe, są zwykle ograniczone do wykorzystania przez wyselekcjonowane grupy (szczególnie bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy<sup>16</sup>) i na cele krótkoterminowe (natychmiastowe zatrudnienie i usunięcie z systemu pobierania zasiłków). Jednak istotne jest, aby publiczne służby zatrudnienia pomagały wszystkim ludziom w utrzymywaniu zatrudnienia oraz elastycznie reagowały na zmiany.

Analizując przeobrażenia w koncepcji usługi doradczej można zauważyć odejście od poradnictwa dyrektywnego, w którym doradca występował jako ekspert czy informator. Nastąpiło przejście do poradnictwa liberalnego, z leseferystyczną rolą doradcy – rys. 1.



Rys. 1. Modele działalności doradcy zawodu

Źródło: B. Wojtasik: *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*. Wrocław 1993, s. 55-65.

<sup>16</sup> Art. 49 *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku*.

Doradca jest więc zorientowany na klienta, nie posiada gotowych rozwiązań danego problemu, a jedynie wspiera radzącego się w poszukiwaniu jego rozwiązań. Doradca pobudza klienta do poznania siebie, stwarza możliwość samorealizacji. Odpowiedzialność za wybór klienta ponosi nie doradca, a sam radzący się.

Obecnie doradcy preferują, zgodnie ze współczesną psychologią kariery zawodowej, koncentrację na teraźniejszości<sup>17</sup>. Nie koncentrują się już na deficytach klienta, a na jego zasobach i pozytywnie określonych celach, które stają się podstawą do poszukiwania rozwiązań. Przykładem metody wykorzystującej te założenia jest tzw. metoda hiszpańska, która ma zastosowanie w polskich służbach zatrudnienia od 2000 roku<sup>18</sup>. Podczas spotkań indywidualnych i zajęć grupowych doradcy wykorzystują techniki zmierzające do identyfikacji zasobów klienta oraz określenia celów<sup>19</sup>.

W metodzie tej, skierowanej głównie do osób bezrobotnych, działania koncentrują się na czterech, powiązanych ze sobą obszarach:

- motywacji – polega na określeniu celu,
- informacji – obszar ten dotyczy tego, co klient wie o rynku pracy i jakie są źródła poszukiwania informacji na ten temat, o swoich kwalifikacjach, wykształceniu,
- umiejętnościach – rozumianych jako marketing własnej osoby, to sprawność poszukiwania pracy, znajomość technik autoprezentacji, zasad przygotowania dokumentów aplikacyjnych,
- planowaniu – dotyczy sposobu tworzenia spójnych wizji zawodowych, poszukiwania pracy i dalszej kariery, realizacji działań służących osiągnięciu celu<sup>20</sup>.

## Podsumowanie

Międzynarodowe gremia specjalistów traktują obecnie życie zawodowe człowieka jako trwający całe życie proces uczenia się i rozwoju, który musi być wspierany przez odpowiednie doradztwo zawodowe. Zanikają modele kariery zawodowej jako kariery liniowej. Doradcy zawodowi powinni umieć sprostać

<sup>17</sup> A. Paszkowska-Rogacz: *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003, s. 7.

<sup>18</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z ekspertami hiszpańskimi w 2000 roku, w ramach projektu PHARE, wdrożył metodę hiszpańską pt. „Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia”.

<sup>19</sup> *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2002, z. 20, s. 15.

<sup>20</sup> *Ibid.*, s. 16-17.

tym wyzwaniom. Z jednej strony mają za zadanie stymulowanie jednostek do ustawicznego kształcenia się, a z drugiej śledzenie zmieniających się wymagań stawianych przez pracodawców kandydatom do pracy.

Hipotezę postawioną we wstępie publikacji należy zweryfikować pozytywnie, gdyż poradnictwo zawodowe jest elastycznym działaniem aktywnej polityki rynku pracy, dostosowującym się do zmian zachodzących w strukturze popytu i podaży pracy. Dostosowania te polegają na przeobrażeniach w koncepcjach teoretycznych modelu doradztwa i samego doradcy, a przez to zmianach warsztatu pracy, stosowanych metodach i technikach skorelowanych z potrzebami grup docelowych. Współczesne poradnictwo odchodzi od modelu dyrektywnego na rzecz liberalnego, w którym doradca, skupiony na kliencie, stymuluje go do samopoznania.

Polskie poradnictwo zawodowe czerpie w znacznej mierze z doświadczeń międzynarodowych w zakresie warsztatu pracy doradcy. Jest to bardzo dobry trend, umożliwiający większą efektywność tego działania. Zaleca się dalsze poszukiwanie rozwiązań w sferze poradnictwa zawodowego, wdrażanych i wykorzystywanych w innych krajach Unii Europejskiej, które posiadają bogate doświadczenie w tym zakresie. Istotne jest także korzystanie z doświadczeń tych krajów w obszarze szeroko zakrojonych reform strukturalnych instytucji rynku pracy i systemu aktywnej polityki społecznej (np. rozwiązania brytyjskie, niemieckie czy duńskie), które powodują zwiększenie efektywności aktywnej polityki rynku pracy.

## CHANGES OF THE PROFESSIONAL COUNSELING MODEL IN POLAND

### Summary

Professional counseling/guidance (in that publication both terms will be used interchangeably) is one of the most crucial elements of the active labour market policy. It can obtain different types – from directive counseling, through dialogical one to liberal counseling. Distinct models of roles of professional counselor exist in the counseling process - who can be the expert, informer, consultant, acquiescent guardian or leseferist, which are strictly connected with the above types of professional counseling.

Nowadays, it can be seen the trend of leaving the models of counselor as the expert or informer (where the client is passive), which represent directive counseling. It is assumed that the best model is the liberal leseferism attitude, where the final decision about the choice of life and career path is left to the client. In that model, client-oriented counselor, works on the client's resources and encourages to the self-analysis. Such attitude is presented by Spanish method, which is often used by professional counseling. In the publication, there were presented the main current changes, which have been taking place in the professional guidance in Poland. The separate elements of Polish sys-

---

tem of professional counseling was created by changes in the social and economic conditionings on the labour market, changes in the labour supply and demand and also under the influence of global (mainly the European Union) trends, such as popularization of lifelong learning and lifelong guidance. Author in the article concentrates on the model of liberal guidance, where client's resources are treated as a key factor (Spanish method). There is also presented the process attitude toward professional guidance as the career counseling.