

Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego, **red. Stefan M. Kwiatkowski, Zdzisław Sirojć,** **Komenda Główna OHP, Warszawa 2006, 419 s.**

W październiku 2005 roku odbyła się w Warszawie konferencja na temat „Edukacja dla rynku pracy”, pod auspicjami Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy, wiodącej instytucji w zakresie działań na rzecz młodzieży i rynku pracy.

Pokłosie tej konferencji stanowi książka pod redakcją Stefana M. Kwiatkowskiego i Zdzisława Sirojća *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, wydana przez KG OHP w 2006 roku. Problematyka zaprezentowana została w pięciu częściach, których główne tytuły określają treści poruszane w zawartych w nich artykułach.

Całość publikacji dopełnia wprowadzenie redaktorów tomu, wystąpienie Komendanta Głównego OHP oraz nestora polskiej pedagogiki pracy, prof. Tadeusza Nowackiego, którego to wystąpienia (w moim odczuciu) nie można pominąć milczeniem. Profesor Nowacki bowiem przypomniał rolę pracy dla życia jednostki i społeczeństwa oraz jej obecne zdewaluowanie; pisze: „nasze środki masowego przekazu, ukazujące sukcesy graczy giełdowych, 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”. Zdaniem Profesora, również „czasy współczesne, czasy elektroniki i informatyki sprzyjają tworzeniu wizji społeczeństwa niepracującego” (s. 27–28), w związku z czym zauważa szczególną funkcję poradnictwa i doradcy zawodowego, jaką należy wypełniać w stosunku do potencjalnych kandydatów na pracowników – młodzieży.

Część pierwsza (*Współczesne tendencje rozwoju poradnictwa zawodowego*) zawiera cztery artykuły: A. Bańki, W. Trzeciaka, A. Luck, A. Woynarowskiej-Janiszewskiej, w których Autorzy odnoszą się do rynku pracy, jakim jest Unia Europejska i wynikających z tego rynku zadań dla poradnictwa zawodowego. Przykładowo A. Bańka zwraca uwagę na zjawisko transnacionalizacji i związanych z nim zmian polityki państw Unii w stosunku do imigrantów – jako siły roboczej. Autor sygnalizuje również nowe postrzeganie istoty pracy przez pracodawców oraz ich oczekiwania w stosunku do kompetencji pracowników, które są dość eklektyczne i znacznie odbiegające od dotychczasowych wyobrażeń, przekładających się na pojęcie „kwalifikacje”. Nowego zabarwienia, w opinii Bańki, nabiera także pojęcie „kariera”, które staje się zjawiskiem podmiotowym z elementami obiektywnymi, takimi jak: specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywność i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy „to interpretacja zdarzeń związanych z pracą, takich jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcja i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych” (s. 41).

Włodzimierz Trzeciak w artykule *Poradnictwo zawodowe przez całe życie w dokumentach Unii Europejskiej* zwraca uwagę na szerokie pojęcie doradztwa zawodowego. „Doradztwo uznaje się za trwający przez całe życie proces towarzyszący nieustannej podróży po wiedzę, która ma wiele ścieżek, progów, barier i możliwości” (s. 50–51).

W dokumentach Rady ds. Edukacji Unii Europejskiej znajduje się program „Edukacja i Szkolenie 2010”, w którym to programie obliguje się państwa członkowskie do

zapewnienia profesjonalnej pomocy w zakresie poradnictwa zawodowego dla uczniów i studentów, jako „głównego narzędzia ułatwiającego rozwój osobowości oraz zatrudnienie” (s. 51). Podejmowane kroki – zdaniem Trzeciaka – mają na celu przygotowanie młodego człowieka do kształcenia ustawicznego i są odpowiedzią na zmienność zapotrzebowań współczesnego rynku pracy.

Agnieszka Luck w swoim artykule *Inicjatywy Komisji Europejskiej w zakresie wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w poradnictwie zawodowym* przekonuje, iż poradnictwo i doradztwo zawodowe przyjmują postać działań praktycznych. Należą do nich międzynarodowe wymiany doświadczeń pomiędzy beneficjentami zajmującymi się poradnictwem zawodowym. Przykładem są realizowane przedsięwzięcia z zakresu poradnictwa w ramach programów wizyt studyjnych i programu Leonardo da Vinci. Zdaniem A. Luck, korzyści wynikające z wymiany doświadczeń można odnieść do osób indywidualnych – osobisty rozwój doradcy i wzbogacony warsztat zawodowy oraz do instytucji – poprawa jakości świadczenia usług, nawiązywanie bliższych kontaktów i współpracy z pokrewnymi organizacjami, owocujące przyszłymi, nowymi programami z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Anna Woynarowska-Janiszewska przybliży Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego. Przedstawia ich rolę i cele, jakie realizują, które można sprowadzić do wspierania mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy. Autorka prezentuje realizowane przez nie projekty i zadania, pozwalające poznać całe spektrum usług poradnictwa zawodowego. Do *novum* w poradnictwie zawodowym, zdaniem Autorki, należy zaliczyć: poradnictwo na odległość oraz transnarodowe poradnictwo zawodowe realizowane również na gruncie polskim, których istotą jest odejście od dawnego systemu pracy poradnictwa – skupianie się tylko na jednostce.

Część druga zatytułowana *Poradnictwo zawodowe w Polsce* umożliwia poznanie obecnych trendów w poradnictwie i doradztwie zawodowym. Otwiera ją artykuł S.M. Kwiatkowskiego *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – pracodawca – zawód – standard – zatrudnienie*, w którym Autor we wstępie dodaje otuchy społeczeństwu, przypominając, że rynek pracy to „nie tylko zautomatyzowana produkcja, ale też rzemiosło i jego unikalne wytwory nie poddające się unifikacji. To także usługi, w tym edukacja i służba zdrowia” (s. 76), zatem nie grozi społeczeństwu w najbliższych latach potencjalny brak pracy. Niemniej jednak (zdaniem Kwiatkowskiego) należy być przygotowanym do ciągłych zmian zawodowych poprzez ustawiczną edukację, znajomość oczekiwań i standardów kwalifikacji zawodowych. Należy zatem młodzież przygotowywać w zakresie mobilności i elastyczności zawodowej, a także oczekiwań pracodawców. Oni to bowiem stanowią źródło nowych uwarunkowań rynku pracy, do których należą: nowe formy zatrudnienia pracowników, odmienna wizja pracownika, którego walorem stają się jego cechy osobowości, a nie tylko posiadane kwalifikacje i umiejętności.

Poradnictwo zawodowe może być postrzegane jako misja ze względu na wypełnianą rolę w stosunku do jednostki i społeczeństwa. Problematyce tej poświęcił uwagę Marcin Szumigraj w swoich refleksjach *O misji polskiego poradnictwa*, którą łączy z rozwijaniem konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy oraz podnoszeniem jakości usług poradniczych w stosunku do klientów, zgodnie z zasadą „właściwy człowiek na właściwym miejscu” (s. 93). Przemyśleniom Autora towarzyszy refleksja, czy obecne poradnictwo zawodowe aby na pewno wypełnia swoje zadania w stosunku do potrzeb społeczeństwa transformacji ustrojowej.

Z kolei Leon Grela (*Rynek pracy i jego wyzwania a poradnictwo zawodowe*) na tle ogólnej sytuacji na rynku pracy, problemów wynikających z bezrobocia i obecnych wy-
mogów aktywności zawodowej podejmuje się próby przybliżenia oczekiwań klientów
w stosunku do poradnictwa zawodowego. I tak, poradnictwo zawodowe musi przygoto-
wać się do działań związanych z deregulacją rynku pracy poprzez segmentację swoich
usług, tzn. nastawienie na pracę z różnym klientem – bezrobotnym, młodym absolwen-
tem, kobietami powracającymi do pracy po okresie macierzyństwa, biernymi zawodowo
„50+” czy grupami specjalnymi, np. długoletnimi bezrobotnymi. Poradnictwo zawodowe
w nowym ujęciu musi także podjąć szersze działania niż obecnie w znaczeniu instytu-
cjonalnym, co już uwidacznia się w poradnictwie OHP.

Z części II recenzowanej przeze mnie książki warto odnotować również spostrze-
żenie Ireneusza Michalkowa w artykule *Edukacja a konkurencyjność pracowników na
współczesnym rynku pracy*. Braki w możliwościach zatrudnienia powodują bowiem, iż
konkurencyjność zaczyna odgrywać ważną rolę na polu zawodowym. Stawia przed po-
tencjalnym pracownikiem nowe zadania łączące się z jego osobowością, cechami cha-
rakteru oraz inteligencją emocjonalną. Ta ostatnia cecha zwłaszcza obecnie odgrywa
istotną rolę w osiąganiu sukcesu zawodowego. Zdaniem tego Autora, również nauka
i kształcenie to podstawowe zadania, którym musi podołać każdy, kto oczekuje na za-
trudnienie obecnie i w przyszłości, gdyż na rynku pracy trwa konkurencyjność w zakre-
sie pozyskiwania najlepszych talentów i specjalistów. Zjawisko konkurencyjności obec-
nie dotyka zarówno pracownika, jak i pracodawców; oba podmioty muszą mu podołać.

Związek poradnictwa z kształceniem ustawicznym zauważa Ewa Drogosz-Zabłocka
w artykule *Poradnictwo zawodowe a kształcenie zawodowe*. Dokonując analizy definicji
pojęcia „kształcenie ustawiczne” oraz prezentując dane GUS z 2004 roku, Autorka prze-
konuje do zasadności tej formy kształcenia, w której uczestnictwo jest wynikiem po-
prawnie prowadzonego poradnictwa zawodowego w systemie szkolnym i pozaszkolnym.

Kolejne artykuły: Grażyny Osieckiej i Romualda Ponczka oraz Alicji Łukaszewicz
odnoszą się do orientacji i poradnictwa zawodowego, realizowanego przez resort edu-
kacji w szkołach w ramach prowadzonej polityki oświatowej państwa w kontekście
szeroko rozumianego poradnictwa. G. Osiecka i R. Ponczek wyodrębniają dokumenty
regulujące zasady poradnictwa zawodowego w placówkach oświatowych z równoczesną
ich charakterystyką pod względem prowadzonych usług w zakresie wyboru drogi zawo-
dowej. A. Łukaszewicz natomiast skupia uwagę na praktycznych działaniach szkoły
w zakresie poradnictwa zawodowego, poczynając od uregulowań prawnych do prezen-
tacji wyników badań ankietowych przeprowadzonych w 2005 roku, odzwierciedlają-
cych rzeczywistość wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego.

Sławomir Męcina i Urszula Kowalska oraz Elżbieta Żywiec-Dąbrowska swoje arty-
kuły poświęcili problematyce poradnictwa zawodowego realizowanego w OHP w kore-
lacji z edukacją, rynkiem pracy, pośrednictwem pracy. Dogłębnie zaprezentowana została
instytucja OHP i jej agendy, które odpowiadają za poradnictwo zawodowe.

Problematyka artykułów trzeciej części książki (*Młodzież jako odbiorca usług po-
radnictwa zawodowego*) skupia się na głównym podmiocie poradnictwa zawodowego
prowadzonego przez OHP, którym jest młodzież z różnych grup wiekowych (15–24
lat) i z różnym wykształceniem (od absolwentów szkół zawodowych do absolwentów
szkół wyższych). Podstawowym celem poradnictwa jest „udzielenie pomocy jednostce
w przygotowaniu do realizacji jej zadań w świecie pracy” (s. 182). Szczególnie trudna
rola w zakresie poradnictwa przypada OHP, gdyż placówka ta swoje usługi w zakre-

sie doradztwa zawodowego kieruje również do młodzieży ze środowisk zaniedbanych wychowawczo, która ze względu na różne ograniczenia ma znacznie mniejsze możliwości realizacji siebie, także w sferze zawodowej. OHP prowadzi doradztwo w ramach programów: Leonardo da Vinci, Platforma Programowa oraz wolontariatu. Głównym beneficjentem działalności doradczej OHP są szkoły (Szkolne Ośrodki Kariery), które są pomocne w kształtowaniu postaw i zachowań koniecznych do realizowania przyszłej drogi zawodowej. OHP doradztwo zawodowe realizuje obok bezpośredniej pracy z klientem również drogą pośrednią, poprzez materiały informacyjne, np. konspekty, informatory dla młodzieży oraz portal internetowy, będące źródłem informacji, wiedzy, kontaktów niezbędnych na rynku pracy.

Część IV *Doradca zawodowy XXI wieku* pozwala spojrzeć na zawód doradcy zawodowego z perspektywy ponowoczesności, która wymusza kształtowanie człowieka wyposażonego w umiejętności dostosowawcze już nie tylko do rynku pracy, ale całej rzeczywistości. Doradca zawodowy ma pełnić rolę przewodnika, wyposażającego swojego klienta w wiedzę praktyczną, kształtującą charakter na podstawie technik auto-prezentacji, perswazji czy asertywności, pozwalających zadbać młodemu człowiekowi o własny wizerunek również na rynku pracy. Doradca zawodowy w dobie „generacji X” i „globalnego pokolenia” ma wspomagać jednostkę w radzeniu sobie z wolnością, o czym przekonuje A. Pereświat-Sołtan w artykule *Rola doradcy zawodowego w świecie ponowoczesnym*.

Profil zawodu doradcy w świetle unijnych dokumentów dotyczących polityki w zakresie doradztwa i kariery, zdaniem Czesława Noworola (autora artykułu *Profil zawodowy eurodoradcy XXI wieku*), przestaje być postrzegany jako zdefiniowany zawód, a staje się profesją opartą na kompetencjach zarówno formalnych, jak i nieformalnych, które wzajemnie się przeplatają. Doradca zawodowy w swoich kompetencjach musi wykazywać się także kompetencjami społecznymi, którymi są cechy doradcze, takie jak: empatia, ciepło, zrównoważenie emocjonalne, prawdziwość zachowań, umiejętność współpracy indywidualnej i pracy w zespole. Pozostałe kompetencje wyszczególnione przez Noworola to: umiejętność posługiwania się narzędziami, umiejętność pracy w sieciach, kompetencje doradcze w zakresie europejskiego rynku pracy oraz kompetencje doradcze w zakresie edukacji i praktyk.

Problematykę kompetencji porusza również kolejny autor – Krzysztof Symela w artykule *Kompetencje i jakość pracy doradcy zawodowego*. Odnosi je zarówno do oczekiwań i potrzeb klienta, jak i do usług świadczonych przez Mobilne Centra Informacji Zawodowej i zasad obowiązujących w postępowaniu doradczym: mobilności, dostępności, równości, dobrowolności, swobodnego wyboru, obiektywizmu i tolerancji, elastyczności, poufności i ochrony danych osobowych, nieodpłatnego korzystania z usług, wiarygodności i rzetelności, zorientowania na klienta.

Ostatnie trzy artykuły z tej części książki: M. Górczyńskiego *Doradca zawodowy w szkole*, I. Pyszkowskiej *Proces podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież*. *Rola i miejsce doradcy zawodowego*, G. Sołtysińskiej *Stowarzyszenie doradców szkolnych i zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej* dotyczą roli doradcy zawodowego pełnionej w stosunku do młodzieży szkolnej.

Część V książki *Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym* pozwala na prześledzenie prowadzonej działalności doradczej w konkretnych placówkach edukacyjnych kraju: Szkolnym Ośrodku Karier działającym w Zespole Szkół Łączności w Krakowie, Szkolnym Ośrodku Karier w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr 1 w Olsztynie

i Szkolnym Ośrodku Karier w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu oraz Poznańskiej Sieci Wspierania Przedsiębiorczości i Zatrudnienia.

Stanowisko końcowe konferencji (zaprezentowane na zakończenie książki) można zamknąć w konkluzji: istnieje potrzeba popularyzacji idei poradnictwa przez całe życie, rozpoczynającego się już na etapie szkoły gimnazjalnej.

Kończąc recenzję powyższej publikacji, pragnę zaznaczyć, iż jest ona tylko zasygnalizowaniem głównych problemów przedstawionych w książce. Nie jest bowiem możliwe oddanie w recenzji całokształtu wiedzy wynikającej z treści artykułów i ogromu zagadnień przedstawionych przez wszystkich autorów tej bardzo pouczającej zarówno z punktu widzenia teorii, jak i praktyki wychowawczej publikacji. Książka pod redakcją S.M. Kwiatkowskiego i Z. Sirojća jest – w moim odczuciu – ważną pozycją, do treści której mogą odwoływać się nie tylko doradcy zawodowi i przedstawiciele służb związanych z poradnictwem zawodowym, ale także nauczyciele, wychowawcy oraz ci wszyscy, którzy są zainteresowani problematyką poradnictwa zawodowego i oczekiwaniami na rynku pracy. Dodatkowym walorem książki jest bardzo przystępny język zachęcający do lektury oraz załączona do książki wersja elektroniczna.

WANDA JAKUBASZEK