

WPROWADZENIE

Poczucie niepewności na rynku pracy rodzić może wśród niektórych jego uczestników (absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, studentów, bezrobotnych lub czasowo nieaktywnych zawodowo) wątpliwości co do trafności wyborów zawodowych i skuteczności działań zmierzających do usytuowania się w jego strukturze w dogodnym miejscu. Najczęściej jest to wynik posiadania przez nich niedostatecznej informacji o oczekiwaniach rynku pracy zarówno w odniesieniu do poszukiwanych kwalifikacji, jak i obszarów nieaktywnych gospodarczo. Osobą mogącą stanowić pomost na drodze określenia „swojego miejsca” w świecie pracy jest doradca zawodowy. Jego wiedza i umiejętności mogą okazać się nie tylko kluczowe dla podjęcia działań tychże osób, ale zaowocować w przyszłości inicjatywami na rzecz promowania w swoim otoczeniu idei rozwoju zawodowego jako procesu świadomego kreowania drogi do sukcesu. W konsekwencji klienci doradcy zawodowego mogą stać się nieświadomymi kontynuatorami jego pracy w lokalnym środowisku.

Można zatem pokusić się o przyjęcie założenia, iż staranne przygotowanie zawodowe kandydatów na doradców zawodowych, a także podejmowanie przez nich działań na rzecz doskonalenia umiejętności doradczych i podnoszenia kwalifikacji z zakresu dziedzin wspomagających doradztwo zawodowe jest elementem wspierającym politykę rynku pracy ukierunkowaną na stymulowanie osób nieaktywnych zawodowo.

Niniejszy artykuł ma na celu identyfikację drogi rozwoju zawodowego doradcy zawodowego z punktu widzenia zadań realizowanych w ramach poradnictwa zawodowego w resortach pracy, edukacji i obrony narodowej, a także waloryzację tej drogi przez pryzmat społecznego odbioru.

DORADCA ZAWODOWY – SKĄD SIĘ WZIĄŁ I KIM JEST?

Okres transformacji polityczno-gospodarczej Polski, w tym przystąpienie do Unii Europejskiej, zaowocował m.in. zmianami w strukturze zatrudnienia i pojawieniem się zjawiska bezrobocia w wymiarze znacznie większym, niż miało to miejsce w okresie sprzed przemian. W sposób naturalny wymusiło to na wielu wchodzących na rynek pracy wzięcie osobistej odpowiedzialności za kształt swojej drogi zawodowej. Niejednokrotnie oznaczało to radykalną zmianę podejścia do kwestii trwałości posiadanych kwalifikacji i konieczność głębszej weryfikacji podejmowanych lub podjętych wyborów zawodowych, gdyż ich podstawowym kryterium stało się pozostanie atrakcyjnym i konkurencyjnym na rynku pracy. Wysiłkom tym nie sprzyjał fakt rosnącego bezrobocia zwłaszcza w tych sektorach gospodarki, które dotąd były zorientowane na wymianę towarów z krajami bloku socjalistycznego (np. przemysł włókienniczy, hutniczy).

Zmiana lub uzupełnienie kwalifikacji, zmiana miejsca pracy, uzupełnienie wykształcenia zawodowego to tylko kilka problemów, z którymi mierzyły się wówczas osoby aktywne zawodowo. W dostosowaniu się do odmiennych oczekiwań rynku pracy z istotną pomocą tym osobom mieli przyjść m.in. specjaliści ds. rozwoju zawodowego. Wśród nich ważną rolę miał odegrać doradca zawodowy¹. Początkowo jego zadania miały ograniczać się do obszaru poradnictwa zawodowego, czyli *udzielania bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania, a także uzyskiwania szczegółowych informacji o zawodach i rynku pracy oraz udzielania pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych* (Kurjaniuk 1995: 486–487 za: Wojtasik 1997: 10; Sarzyńska 2009: 18).

Z czasem zakres działalności doradcy rozszerzony został o zadania z obszaru orientacji zawodowej, adresowane w szczególności do młodych wchodzących na rynek pracy. Oznaczało to, że od doradcy zawodowego zaczęto m.in. oczekiwać kompetencji do pracy pedagogiczno-psychologicznej z młodzieżą, zwłaszcza zagrożoną wykluczeniem społecznym lub pochodzącą z terenów o wysokim wskaźniku bezrobocia. Z kolei wraz z restrukturyzacją służb mundurowych doradcy zawodowi mieli wesprzeć proces zagospodarowania potencjału zawodowego

byłych lub odchodzących do rezerwy żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy.

Oczekiwania co do umiejętności pracy z tą ostatnią grupą okazywały się szczególnie uzasadnione, gdyż niejednokrotnie ludzie ci, będący w wieku produkcyjnym, dysponowali specyficznymi kwalifikacjami, nieprzydatnymi w przedsiębiorstwach cywilnych i wymagali przekwalifikowania, by stać się atrakcyjnymi uczestnikami rynku pracy. A zatem jasno wynikało, że aby wykonywać zawód doradcy zawodowego kandydat oprócz przygotowania specjalistycznego musiał posiadać przygotowanie pedagogiczno-psychologiczne i wysoko rozwinięte kompetencje społeczne, zaś podstawowe narzędzie pomocy polegało na dostarczaniu aktualnych informacji na temat stale zmieniającego się rynku pracy oraz na temat znaczenia samookreślenia w procesie wzrostu zawodowego (Szilágyi 2012: 11).

Praca ze zróżnicowanym klientem przy zadaniach warunkowanych jego specyfiką i oczekiwaniami sprawiła, że rozwój zawodowy doradcy zawodowego nie mógł przebiegać jednorodnie w ciągu całego życia zawodowego. Inaczej przecież kształtuje swoją drogę zawodową szkolny doradca zawodowy, a inaczej doradca zatrudniony w urzędzie pracy czy w wojskowym ośrodku aktywizacji zawodowej. Naturalnie, bycie doradcą zawodowym oznacza posiadanie zespołu kompetencji ponadzawodowych i ogólnozawodowych, umożliwiających wykonywanie zadań w odniesieniu do każdego klienta, jednak specyfika potrzeb osoby korzystającej z usług doradcy może ukierunkować go do takiego doskonalenia swojego warsztatu, by był on zorientowany wyłącznie na pracę z określonym odbiorcą.

Aby zapobiec takiej „specjalizacji” doradców zawodowych, w 2003 r. zespół ekspertów z zakresu doradztwa zawodowego opracował pierwszą, a w 2005 r. drugą wersję standardu kwalifikacji zawodowych dla zawodu doradca zawodowy (241303). W jego ramach wyodrębnione zostały trzy kategorie kwalifikacji: ogólnozawodowe, podstawowe dla zawodu i specjalistyczne, umożliwiające wykonanie następujących zadań:

1) udzielanie w ramach porad indywidualnych i grupowych pomocy młodzieży, osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze ścieżki kształcenia, zawodu, udzielanie informacji o sytuacji na rynku pracy, możliwościach zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, sposobach poszukiwania pracy;

2) diagnozowanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych z zastosowaniem standaryzowanych metod i technik;

3) diagnozowanie przydatności zawodowej na podstawie zebranego materiału badawczego;

4) gromadzenie, opracowywanie i aktualizacja informacji o zawodach (stanowiskach pracy), możliwościach uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz potrzebach rynku pracy;

5) prowadzenie dokumentacji osób zgłaszających się po poradę do doradcy zawodowego;

6) utrzymywanie stałej współpracy z instytucjami wspomagającymi poradnictwo zawodowe, tj. publicznymi służbami zatrudnienia, innymi instytucjami rynku pracy oraz organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego;

7) udzielanie informacji i doradztwo pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych oraz dotyczących restrukturyzacji zatrudnienia;

8) ewaluacja i kontrola skuteczności wykonania usług doradczych (Kwiatkowski 2001: 237; Standard... 2005).

Mimo że zapisy silnie nawiązują do zadań doradcy zawodowego określonych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a ukierunkowanych na pomoc uczestnikom rynku pracy, to z powodzeniem można je odnieść do doradcy udzielającego pomocy uczniom i studentom, a także żołnierzom i funkcjonariuszom w resortowych centrach aktywizacji zawodowej. Niemniej obszar i związany z nim odbiorca stanowią jedną z głównych przyczyn rozdziału szczegółowych zadań w poszczególnych resortach.

Praca doradcy zawodowego polega głównie na współpracy z człowiekiem, dlatego też kluczowym elementem jego kompetencji są umiejętności i predyspozycje współdziałania z ludźmi. W wymienionych

w *Standardzie kwalifikacji zawodowych* kompetencjach ponadzawodowych dominują umiejętności umożliwiające sprawne poruszanie się w obszarze relacji społecznych, będące odzwierciedleniem znajomości i respektowania przez doradcę praw uczestników rynku pracy, stosowania zasad współżycia społecznego i umiejętności interpretacji mechanizmów funkcjonowania grup społecznych. Dzięki tym kompetencjom usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej świadczone przez doradcę zawodowego w formie indywidualnej i grupowej mogą odnosić większą skuteczność.

Zasady, jakimi powinien kierować się doradca, zakładają m.in.:

- dostępność i dobrowolność korzystania z usług poradnictwa zawodowego przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy, w tym stojące na progu wyboru lub zmiany drogi zawodowej;
- równość w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego, bez względu na płeć, wiek, stopień sprawności, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;
- prawo swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia;
- bezpłatność usługi (o ile osoba korzystająca z usług zgłasza się do instytucji państwowych) oraz
- poufność i ochronę danych osobowych osób korzystających z usług doradcy zawodowego (*Standard... 2005*).

Jak wynika z powyższego, zawód doradcy zawodowego jest zawodem zaufania społecznego i w jego szeregach powinny znajdować się osoby szczególnie predestynowane do pracy z ludźmi o zróżnicowanych profilach osobowych i zawodowych. Jako że niezmiernie trudno jest posiadać umiejętności pracy z każdym typem klienta, w ramach trzech resortów przygotowane zostały wymogi kwalifikacyjne dla doradców, dzięki którym zadania ukierunkowane na określonego odbiorcę mogą wspierać rozwiązywanie jego istotnych problemów.

DORADCA ZAWODOWY W RESORCIE PRACY

Zadania z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego w resorcie pracy określa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.² W świetle jej zapisów doradca zawodowy to pracownik publicznych służb zatrudnienia, czyli organów zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, w których zadania te są realizowane. Istotą zadań jest udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy, szczególnie na stanowiska wymagające określonych predyspozycji psychofizycznych.

Do niedawna ścieżkę rozwoju zawodowego regulowały poszczególne poziomy awansu zawodowego doradcy: doradca zawodowy – stażysta, doradca zawodowy, doradca zawodowy I stopnia oraz doradca zawodowy II stopnia³. Uprawnienia (licencję) do wykonywania tego zawodu mogła uzyskać osoba legitymująca się wyższym wykształceniem, posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych, niekaralna za przestępstwa umyślne w rozumieniu prawa karnego i skarbowego, posiadająca udokumentowane 12-miesięczne doświadczenie w świadczeniu usług z zakresu poradnictwa zawodowego w placówkach publicznych służb zatrudnienia oraz będąca obywatelką Polski lub wykazująca się znajomością języka polskiego wystarczającą do świadczenia usług poradniczych.

Kolejne stopnie awansu zawodowego różniły się w odniesieniu do poprzednich tylko długością stażu pracy na stanowisku doradcy zawodowego (24 miesiące dla doradcy zawodowego I stopnia i 36 miesięcy dla doradcy zawodowego II stopnia) i koniecznością posiadania dyplomu ukończenia studiów magisterskich (doradca zawodowy I stopnia) oraz dyplomem studiów podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego (doradca zawodowy II stopnia). Oznaczało to, że wykonywania zawodu doradcy zawodowego mógł podjąć się niemal każdy absolwent studiów I stopnia, który odbył staż (doradca zawodowy-stażysta) pod opieką przełożonego lub doradcy zawodowego posiadającego licencję zawodową. W praktyce mogło to wyglądać w ten sposób, że stażysta mógł „terminować” u świeżo licencjonowanego doradcy zawodowego, co z punktu widzenia kształtowania umiejętności i postaw niezbędnych do pracy o charakterze poradniczym mogło budzić mieszane odczucia w środowisku zaawansowanych stażem pracowników i ich przełożonych.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów⁴ zmieniła przepisy w odniesieniu do grup pracowników wskazanych w art. 91 pkt 1–6 ustawy przez rezygnację z określania wymagań dotyczących kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zadań na tych stanowiskach. Wśród innych zawodów uwolniony został również zawód doradcy zawodowego. W praktyce osoby zainteresowane wykonywaniem zadań z zakresu poradnictwa zawodowego miały mieć łatwiejszy dostęp do uzyskiwania uprawnień doradcy. Jednak w świetle odpowiedzialności za skutki pomocy osobom mierzącym się z problemami rynku pracy, trudno sobie wyobrazić sytuację udzielania porady (indywidualnej czy grupowej) przez osobę nieposiadającą należytego przygotowania merytorycznego, czy bez odpowiedniego doświadczenia w realizacji zadań poradnictwa zawodowego. Istnieje realne przypuszczenie, że weryfikacja na stanowisko doradcy zawodowego będzie odbywała się poprzez organizowanie wolontariatów i staży dla osób szczególnie zdeterminowanych pracą w publicznych służbach zatrudnienia. Dzięki temu nastąpi naturalna selekcja tych, którzy zawód ten mogliby wykonywać bez wcześniejszego rozpoznania indywidualnych predyspozycji.

Z pozoru mogłoby się wydawać, że deregulacja najsilniej dotknie osoby, które w myśl zapisów ustawy o promocji zatrudnienia⁵ sprzed 23 sierpnia 2013 r. przeszły ścieżkę awansu zawodowego doradcy zawodowego i posiadają licencję np. doradcy zawodowego II stopnia. Istnieje bowiem obawa, że dzięki nowym zapisom obniżona zostanie ranga zawodu. Jednak specjalistyczna wiedza poparta bogatym doświadczeniem mogą okazać się nieocenionym źródłem mentorskiego wsparcia dla osób stawiających pierwsze kroki w poradnictwie i doradztwie zawodowym. Analizując niełatwe warunki stawiane dotychczas doradcom na poszczególnych poziomach awansu, a także biorąc pod uwagę niezbyt rozległą sieć instytucji działających w ramach publicznych służb zatrudnienia można zauważyć, że nie zmienia to wzrostowej tendencji popytu na zawód doradcy zawodowego. Według dostępnych analiz MPiPS dotyczących stanu zatrudnienia w urzędach pracy liczba doradców zawodowych zatrudnionych w tych instytucjach od 2005 r. wzrasta i na koniec 2012 r. wynosiła 1900 (*Informacja... 2013: 19*).

Działalność z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego realizują w ramach resortu pracy Ochotnicze Hufce Pracy. Są one ważnym ogniwem w obszarze działań z tego zakresu. *Wychodzą bowiem na przeciw osobom młodym (w wieku 15–24 lat) i ich problemom związanym z określeniem własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej, pomagają młodzieży, która jest bezpośrednim odbiorcą ich usług, ale również usprawniają działanie gospodarki, społeczeństwa. Przeciwdziałają marginalizacji, wykluczeniu społecznemu osób młodych. Ponadto, co również ważne, działania OHP zmierzają do wyrównania szans młodzieży na rynku edukacyjno-zawodowym* (Kukla 2012: 89). W kontekście pracy z młodzieżą zaniebdaną edukacyjnie lub wychowawczo cennym elementem kompetencji doradcy zawodowego może być zatem wiedza z zakresu wybranych obszarów problemowych pedagogiki resocjalizacyjnej, w wyniku której doradca będzie w stanie zrozumieć sytuację młodego człowieka i dzięki temu lepiej dopasować oferowaną usługę doradczą do jego potrzeb.

Doradca zawodowy zatrudniony w OHP może pracować w następujących jednostkach organizacyjnych:

- młodzieżowych biurach pracy zajmujących się całorocznym pośrednictwem pracy, gdzie doradca zawodowy może udzielać porad młodzieży szkół ponadpodstawowych, studentom, absolwentom oraz bezrobotnym dotyczących m.in. reorientacji zawodowej, a także informacji o pracach stałych i krótkoterminowych;
- mobilnych centrach informacji zawodowej koncentrujących się na mobilnej realizacji przez doradców zawodowych zadań z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego w formie stacjonarnej, adresowanej głównie do młodzieży zamieszkującej małe miasta i wsie;
- klubach pracy, w których doradca zawodowy, stosując aktywizujące metody pracy, może udzielać pomocy młodzieży bezrobotnej i uczącej się w zakresie aktywnego poszukiwania pracy;
- młodzieżowych centrach kariery, gdzie do zadań doradcy należy świadczenie usług dla młodzieży z zakresu doradztwa kariery (poradnictwo i indywidualne plany działania)⁶.

Reasumując, doradca zawodowy zatrudniony w instytucjach rynku pracy przeciwdziałających bezrobociu i wspierających uczestników

tegoż rynku w dążeniu do osiągnięcia upragnionego celu zawodowego musi dysponować niemałym wachlarzem kompetencji, by móc sprostać oczekiwaniom zróżnicowanego odbiorcy oferowanych usług. Umiejętność pracy z klientem dorosłym wywodzącym się z różnych środowisk, empatia podczas rozmowy z trudną młodzieżą, znajomość metod i technik pracy adekwatnie wspierających osoby powracające na rynek pracy – to tylko niektóre kluczowe właściwości dobrego doradcy zawodowego. Istotą jego rozwoju zawodowego powinno być jednak dążenie do doskonalenia się w tych obszarach zawodowych, które bezpośrednio przekładają się na skuteczność pomocy odbiorcom usług doradczych. W każdej z przedstawionych instytucji będzie on inny, gdyż za każdym razem będzie pracował z klientem ukierunkowanym na inne potrzeby i cele.

DORADCA ZAWODOWY W RESORCIE EDUKACJI

W 2003 r. podjęcie przez Ochotnicze Hufce Pracy projektu dotyczącego powoływania szkolnych ośrodków kariery⁷ przyspieszyło rozwój szkolnego poradnictwa i tworzenia zbiorów informacji. Zadaniem pracujących w nich doradców zawodowych było wprowadzanie do każdej szkoły systemu poradnictwa, w ramach którego dostarczane były uczniom informacje na temat dostępnych ścieżek edukacyjnych, lokalnego rynku pracy, prawa pracy itp. oraz oferowana była pomoc w zdobywaniu potrzebnej wiedzy i umiejętności, umożliwiających dokonywanie wyboru przyszłej kariery. Adresatami usług szkolnego doradcy zawodowego byli uczniowie i ich rodzice (Hałubek-Święta 2005: 171–177; *Poradnictwo...* 2010: 155).

Rozpoczęta wówczas idea włączania szkoły w proces przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy znalazła ciąg dalszy również w unijnym projekcie *OHP dla szkoły* i po jego zakończeniu podlega kontynuacji. *SZOK działają według wypracowanej metody, opisującej ścieżkę ucznia, rolę uczniów, rodziców, nauczycieli i partnerów spoza szkoły. Podstawową zasadą jest zaangażowanie młodej osoby wchodzącej na rynek pracy w aktywną pracę nad określeniem swoich predyspozycji, mocnych stron i słabości oraz planowanej ścieżki kariery, a także w rozwijanie umiejętności przydatnych na rynku pracy (Doradztwo... 2012: 42).*

Zadania te znajdują odzwierciedlenie w przepisach regulujących działalność doradcy zawodowego w resorcie edukacji. Zgodnie z § 25 pkt 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach⁸ doradca zawodowy (lub w przypadku jego braku inny wyznaczony przez dyrektora szkoły nauczyciel) powinien:

- systematycznie diagnozować zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz udzielać im pomocy w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,
- gromadzić, aktualizować i udostępniać informacje edukacyjne i zawodowe odpowiednie dla danego poziomu kształcenia,
- prowadzić zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej,
- koordynować działalność informacyjno-doradczą prowadzoną przez szkołę i placówkę,
- współpracować z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz
- wspierać nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej⁹.

W tym kontekście od doradcy zawodowego oczekuje się, by posiadał przygotowanie do pracy w placówkach oświatowych lub posiadał uprawnienia do wykonywania zawodu nauczyciela, a skoro tak, to obowiązują go przepisy dotyczące awansu zawodowego nauczyciela¹⁰. Zgodnie z nimi doradca zawodowy może po spełnieniu określonych warunków ubiegać się o status: nauczyciela stażysty, nauczyciela kontraktowego, nauczyciela mianowanego oraz nauczyciela dyplomowanego. W świetle zapisów rozporządzenia nie ma bowiem przeciwwskazań, by osoba niebędąca nauczycielem przedmiotu nie mogła ubiegać się o kolejne stopnie awansu.

Podsumowując, rozwój zawodowy doradcy zawodowego zatrudnionego w strukturach resortu edukacji ukierunkowany jest na doskonalenie kompetencji i podwyższanie kwalifikacji umożliwiających realizację zadań adresowanych do uczniów we współpracy z ich rodzicami i na-

uczycielami oraz partnerami spoza szkoły. Doradca zawodowy ma w nim uwzględniać nie tylko zmiany zachodzące na rynku pracy w kontekście oczekiwań i zagrożeń, ale również odnosić je do przemian społecznych zachodzących w obrębie grup młodzieżowych. Te ostatnie mogą bowiem stanowić istotny impuls dla doradcy zawodowego do rozszerzania wiedzy z zakresu m.in. komunikacji społecznej i modyfikacji metod pracy z młodzieżą.

DORADCA ZAWODOWY W RESORCIE OBRONY NARODOWEJ

Działalność doradcy zawodowego skierowana do żołnierzy zawodowych jest najmłodszą „specjalnością” w tym zawodzie. Zwolnienie z zawodowej służby wojskowej nie rozwiązuje relacji byłego żołnierza z armią. Specyfika tej grupy zawodowej (żołnierze zawodowi) objawia się tym, że posiadane przez żołnierzy kwalifikacje nie zawsze są najbardziej poszukiwanymi na rynku pracy. Co więcej, żołnierzy zawodowej służby wojskowej cechuje cały szereg często trudnych do zmiany przyzwyczajęń, stanowiących niejednokrotnie przeszkodę w elastycznym dopasowaniu się do oczekiwań cywilnych pracodawców. Pomoc rekonwersyjna udzielana jest żołnierzom zawodowym zwalnianym ze służby zarówno w wyniku restrukturyzacji, jak i po zakończeniu kontraktu lub nabyciu uprawnień emerytalnych. Stanowią oni bardzo liczną grupę ludzi w tzw. wieku produkcyjnym. W związku z tym ustawodawca, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom żołnierzy, przewidział rozwiązania mające na celu zagospodarowanie tego potencjału – noszą one nazwę rekonwersji. Jak czytamy na jednej z wojskowych stron internetowych, pomoc ta nie polega na wyręczaniu żołnierzy w poszukiwaniu *nowej pracy, lecz na mobilizowaniu ich do wyzwolenia własnej, społeczno-zawodowej, aktywności i pomaganiu w poszukiwaniu pracy zgodnej z wykształceniem, predyspozycjami i wymaganiami. W obecnej sytuacji gospodarczej kraju nie można liczyć na to, że organy rekonwersji będą obdarowywały chętnych stanowiskami pracy, ponieważ nie są one ani podmiotami gospodarczymi, ani pracodawcami*¹¹.

Na stronach internetowych promilitaria.org czytamy: *W policji te działania nie występują, a przynajmniej nie są one unormowane prawnie. Natomiast w wojsku rekonwersja wpisana jest do ustawy z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2008, nr 141, poz. 892). Ostatnie zmiany w zakresie rekonwersji wprowadzono w nowelizacji ustawy pragmatycznej z 24 kwietnia 2009 r. (Dz. U. nr 79, poz. 669), które weszły w życie od 1 stycznia 2010 r. Przepisy szczegółowe zawarte są w rozporządzeniu MON z 13 czerwca 2011 r. w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania zawodowego, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych (Dz. U. nr 134, poz. 784)*¹².

Wynika zatem, że do zadań doradcy zawodowego zatrudnionego w strukturach resortu obrony narodowej będzie należało głównie podjęcie wysiłków zmierzających do jak najszybszej i skutecznej adaptacji byłych żołnierzy (i ewentualnie ich rodzin) do warunków konkurencyjnej wolnorynkowej. Mimo że żadne zapisy nie precyzują predyspozycji, jakie powinien posiadać doradca zawodowy pracujący w tym resorcie, biorąc pod uwagę specyfikę pracy z żołnierzami, powinien on odznaczać się dobrą znajomością funkcjonowania społeczności żołnierzy zawodowych w warunkach służby pokojowej i działań militarnych, szczególnie w kontekście licznych operacji pokojowych prowadzonych w ostatnich latach przez wojsko polskie. Dzięki temu nawiązanie relacji w procesie doradczym może zaowocować skuteczniejszym dopasowaniem zawodowego potencjału żołnierza do oczekiwań rynku pracy. Dlatego może wydawać się uzasadnione zalecenie, by pracę w tym resorcie podejmowali doradcy z kilkuletnim doświadczeniem, popartym rozszerzonymi kwalifikacjami z zakresu pedagogiki, psychologii i socjologii, uwzględniającymi specyfikę funkcjonowania służb mundurowych.

SYSTEM KSZTAŁCENIA DORADCÓW ZAWODOWYCH

W Polsce kształceniem doradców zawodowych zajmują się uczelnie wyższe w ramach kierunków humanistycznych. Najczęściej odbywa się to na kierunku pedagogika lub psychologia ze specjalnością doradztwo zawodowe. Ze względu na brak ustanowionych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego standardów kształcenia doradców zawodowych, uczelnie wyższe dopasowują program nauczania na specjalności (lub kierunku) doradztwo zawodowe do rodzajów przyszłych zadań z zakresu poradnictwa zawodowego, uwzględniających specyfikę róż-

nych odbiorców usług doradcy. Treści nauczania obejmują, oprócz przedmiotów pedagogiczno-psychologicznych, zagadnienia dotyczące zawodoznawstwa, informacji zawodowej i o rynku pracy (polskiego i europejskiego), metod pracy doradcy zawodowego zorientowanych na odbiorcę usług, narzędzi ICT, systemów zatrudnienia w Polsce i UE, a także narzędzi psychometrycznych wspierających proces rozpoznawania i kształtowania drogi zawodowej klienta. System kształcenia doradców zawodowych w ramach studiów wyższych kładzie nacisk na uzyskiwanie wiedzy merytorycznej i metodycznej w aspektach praktycznych zastosowań. Odnosi się to do kompetentnego wykonywania zadań z zakresu poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji, pracy i instytucjach zatrudnienia niepodlegających resortom.

Ze względu na to, że w resorcie edukacji warunkiem wykonywania zadań na stanowisku szkolnego doradcy zawodowego jest ukończenie studiów magisterskich lub wyższych zawodowych (licencjat) z zakresu doradztwa zawodowego oraz posiadanie przygotowania pedagogicznego w myśl rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela¹³ coraz więcej uczelni decyduje się na rozszerzenie oferty edukacyjnej, w wyniku której przyszli doradcy zawodowi będą mogli legitymować się uprawnieniami do pracy na stanowisku szkolnego doradcy zawodowego. Jedną z takich uczelni jest Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej, gdzie studenci pierwszego roku studiów I stopnia kierunku pedagogika wybierający w roku akademickim 2013/14 specjalność doradztwo zawodowe zostaną przygotowani do pracy w placówkach oświatowych zgodnie z rozporządzeniem ws. standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela.

Takie przygotowanie przyszłych doradców zawodowych może okazać się korzystne podczas aplikowania na stanowisko doradcy w resorcie pracy. Wobec ostatnich modyfikacji zapisów ustawy o promocji zatrudnienia oraz działań legislacyjnych uwalniających zawód doradcy zawodowego nie jest konieczne posiadanie na tym stanowisku wyższego wykształcenia. Jednak konkurencja na rynku pracy sprawia, że im lepsze przygotowanie prezentuje kandydat, tym większą ma szansę uzyskania upragnionej posady. Skutkiem tego instytucje kształcące przyszłych doradców zawodowych położyły większy nacisk na uzyskiwanie przez nich uprawnień do pracy w placówkach oświatowych.

System edukacji formalnej stanowi tylko część przygotowania i rozwoju zawodowego doradcy. Podczas wieloletniej aktywności zawodowej każdy doradca (bez względu na miejsce pracy) musi dbać o aktualizację wiedzy i odświeżanie umiejętności. Służy temu system edukacji pozaformalnej, w ramach którego może on uczestniczyć w szkoleniach, warsztatach, seminariach czy stażach, włączając w niego proces samokształcenia i samodoskonalenia. Doskonale sprawdzają się tu formy kształcenia na odległość (kursy *e-learningowe*) oraz unijne programy wymiany międzynarodowej (wizyty studyjne, staże zagraniczne). Dzięki temu doradca zawodowy ma szansę nie tylko podnosić poziom swoich kompetencji, a w konsekwencji jakość usług doradczych, lecz stawać się ekspertem i mentorem dla młodszego pokolenia kolegów i koleżanek z branży, dążąc jednocześnie do osiągnięcia upragnionego sukcesu zawodowego.

ZAKOŃCZENIE

Decyzje o podjęciu określonego kierunku rozwoju zawodowego przez każdego z uczestników rynku pracy powinny być konsekwencją rzetelnego rozeznania indywidualnego potencjału osobowego i zawodowego. Wynika to z faktu, że w ostatnich latach rynek pracy stał się obszarem silnej konkurencji osób o porównywalnych kwalifikacjach i kompetencjach. Coraz większe znaczenie odgrywa dopasowanie profilu zawodowego pracobiorców do oczekiwań pracodawców. Dlatego tak ważne jest, by ci, którzy mają wspierać osoby poszukujące swego

miejsca na zmieniającym się rynku pracy, sami mieli świadomość wagi przemyślanego zaplanowania własnej drogi rozwoju zawodowego. To, jak skutecznie doradca będzie potrafił oddziaływać na tworzenie się obrazu drogi zawodowej uczestników (lub kandydatów) rynku pracy, zależy od jego poziomu kwalifikacji tak ogólnozawodowych, jak i specjalistycznych.

¹ W Klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy zawodów doradcy zawodowego (2410203) pojawił się po raz pierwszy w 1995 r. w grupie zawodów *Specjaliści do spraw osobowych i rozwoju zawodowego* (24102) (DzU 1995, nr 48, poz. 253).

² DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.

³ DzU 2013, poz. 674 – art. 94, pkt. 1.

⁴ DzU 2013, poz. 829.

⁵ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 marca 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2013, poz. 674).

⁶ www.ohp.pl [dostęp 1.02.2014].

⁷ Projekt był realizowany w ramach grantu Ministerstwa Gospodarki i Pracy jako jedna z inicjatyw Rządowego Programu Aktywizacji Absolwentów „Pierwsza Praca” w 2003 r. Celem projektu było stworzenie w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych szkolnych ośrodków kariery jako pierwszych instytucji przygotowujących młodzież do świadomego wejścia na rynek pracy.

⁸ DzU 2013, poz. 532.

⁹ DzU 2013, poz. 532.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (DzU 2013, nr 0, poz. 393).

¹¹ www.warszawaochota.wku.wp.mil.pl [dostęp 1.02.2014].

¹² <http://promilitaria21.org/fresh/showpage.php?pageID=57&idgtxe9=4620> [dostęp 1.02.2014].

¹³ DzU 2012, poz. 131.

LITERATURA

- Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Małopolsce. Diagnoza stanu i perspektyw* (2012), WUP, Kraków [online] <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/doradztwo-2012/diagnoza%20stanu%20doradztwa-web.PDF>, [dostęp 18.01.2013].
- Hałubek-Święta E. (2005), *Z doświadczeń Szkolnych Ośrodków Kariery – efekty I edycji konkursu o granty Ministerstwa Gospodarki i Pracy*, w: *Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach*, zeszyt 1, KG OHP, Warszawa.
- Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2012 roku* (2013), [online], MPiPS, Warszawa, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/stan-zatrudnienia/rok-2012/> [dostęp 17.01.2014].
- Kukla D. (2012), *Raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, KOWEŻIU, Warszawa.
- Kurjaniuk J., red. (1995), *Klasyfikacja zawodów i specjalności*, tom V, MPiPS, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Symela K., red. (2001), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria – Metodologia – Projekty*, IBE, Warszawa.
- Poradnictwo zawodowe w kształceniu obywatelskim w Europie* (2010), Eurydice – FRSE, Warszawa.
- Sarzyńska E. (2009), *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Wyd. UMCS, Lublin.
- Standard kwalifikacji zawodowych. Zawód doradca zawodowy* (2005), MPiPS, Warszawa.
- Szilágyi K. (2012), *Doradztwo jako zawód*, w: *Innowacyjne narzędzia i metody w poradnictwie i doradztwie kariery*, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 52, MPiPS, Warszawa.
- Wojtasik B. (1997), *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty psychologiczno-pedagogiczne*, Wyd. Szkolne PWN, Warszawa.

SUMMARY

Vocational counsellor, in view the qualification requirements, on the one hand, should have multi-profile knowledge of vocational guidance and, on the other hand, be prepared to work with the customer of specific needs. Therefore, recourse to a specific professional career path involves analysis of numerous factors in order not only to meet the expectations reposed employers, but before all others requires seeing a human standing in front of the professional dilemmas and awaiting professional support. This article is an attempt to analyse paths that can choose vocational counsellors to help them in achieving professional development goals.

Keywords: vocational counsellor, labour market, way of professional development.