

Doradztwo i poradnictwo zawodowe w Polsce

Poradnictwo zawodowe w Polsce oparte jest na doktrynie, która zakłada że planowanie i rozwój kariery zawodowej jest procesem trwającym od wczesnego dzieciństwa i trwa przez całe życie człowieka. Zadaniem doradcy zawodowego jest towarzyszenie klientowi w istotnych momentach tego procesu i pomaganie w zdobyciu wiedzy zarówno o nim samym jak i o otoczeniu i uwarunkowaniach kluczowych dla podejmowanych decyzji zawodowych.

Realizacja zadań z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej należy do dwóch resortów:

1. **Resortu edukacji** - orientacja i poradnictwo zawodowe dla młodzieży uczącej się w systemie szkolnym realizowane jest w ramach specjalistycznych instytucji podlegających Ministerstwu Edukacji Narodowej:
 - poradnie psychologiczno – pedagogiczne;
 - doradcy zawodowi zatrudnieni w szkołach;
 - Akademickie Biura Karier.
2. **Resortu pracy** - poradnictwo dla dorosłych (zarejestrowanych w urzędach pracy) realizowane jest na 3 poziomach i wykorzystuje w tym celu jednostki publicznej służby zatrudnienia:
 - poziom pierwszy (krajowy) – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Wydział Poradnictwa Zawodowego i Sieci EURES działający w ramach Departamentu Rynku Pracy – zajmuje się doskonaleniem metod i technik poradnictwa zawodowego, rozwojem krajowej informacji zawodowej;
 - poziom drugi (regionalny) – Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej wojewódzkich urzędów pracy ich zadaniem jest bezpośrednia praca z klientami oraz koordynacja usług poradnictwa zawodowego na terenie województwa;
 - poziom trzeci (podstawowy) – doradcy zawodowi powiatowych urzędów pracy - bezpośrednia praca z klientami;
 - wiele zadań w obszarze poradnictwa zawodowego, zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży do 25 roku życia wykonują Ochotnicze Hufce Pracy (OHP).

W Polsce nie funkcjonują prywatne firmy wyspecjalizowane w świadczeniu odpłatnych usług z zakresu poradnictwa zawodowego, natomiast istnieją firmy komercyjne realizujące usługi z zakresu doradztwa personalnego, czyli związane z doбором wysoko wykwalifikowanych pracowników dla potrzeb pracodawców.



PORADNICTWO ZAWODOWE W RESORCIE EDUKACJI

W resorcie edukacji narodowej zadania związane z poradnictwem zawodowym wypełniają poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Obecnie funkcjonuje 598 poradni, z czego 26 to poradnie specjalistyczne, które nastawione są na świadczenie młodzieży pomocy w wyborze zawodu. Wykorzystywane przez nie różnorodne metody diagnostyczne służą do badania predyspozycji psychofizycznych uczniów. Pozostałe poradnie realizują usługi z zakresu poradnictwa zawodowego dzieciom i młodzieży, a także udzielają rodzicom i nauczycielom pomocy związanej z wychowywaniem i kształceniem dzieci i młodzieży.

Rodzaj i zakres świadczonych usług:

- poradnictwo zawodowe
- gromadzenie i udostępnianie informacji edukacyjnej i zawodowej,
- diagnostyka w zakresie sprawności intelektualnej, osobowości, uzdolnień, zainteresowań realizowana przy zastosowaniu różnego rodzaju narzędzi, testów papierowych i przyrządowych,
- prelekcje zawodoznawcze,
- spotkania w specjalistycznych poradniach zawodowych, centrach informacji zawodowej,
- badania ankietowe nt. wyboru szkoły i zawodu,
- zajęcia warsztatowe,
- działania adresowane do rodziców uczniów – prelekcje, pogadanki, spotkania informacyjne,
- organizowanie giełd i targów zawodoznawczych z udziałem innych instytucji, takich jak – szkoły i placówki szkoleniowe, zakłady pracy, cechy rzemiosł, urzędy pracy, instytucje administracji samorządowej.
- poradnictwo dla młodzieży (w tym profilaktyka uzależnień),
- poradnictwo rodzinne,
- pomoc dzieciom i młodzieży niepełnosprawnej,
- wczesna diagnoza i rehabilitacja.

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne dysponują obecnie informacjami o:

- zawodach (teczki o zawodach, opisy i inne materiały informacyjne),
- szkołach zawodowych i wymaganiach kwalifikacyjnych,
- liceach ogólnokształcących, profilach kształcenia i nauczanych językach,
- szkołach policealnych i wyższych,
- szkołach niepublicznych,
- kryteriach i warunkach rekrutacji do szkół,
- wynikach rekrutacji,
- placówkach specjalnych prowadzących kształcenie dla osób niepełnosprawnych, upośledzonych umysłowo, zaniedbanych środowiskowo,
- kursach i innych formach kształcenia pozaszkolnego na terenie gminy, powiatu czy województwa.

W pracy diagnostycznej doradcy zawodowi stosują głównie testy psychologiczne. Najczęściej stosuje się testy badające sprawność intelektualną, osobowość, testy zainteresowań, testy badające uzdolnienia specjalne, testy pedagogiczne. Jednak wyposażenie doradców w tym zakresie jest uboższe w porównaniu z zasobami doradców w służbach zatrudnienia. Cenne było wdrożenie, w 1999 roku, do praktyki poradnictwa zawodowego, zakupionych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, testów J. L. Hollanda: *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych (KPZ)* i *Zestawu do Samobadania (ZdS)*. Techniki te zostały pozyskane na potrzeby urzędów pracy przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, a następnie znormalizowane i zaadaptowane do polskich warunków w roku 1997.

Jednym z czynników zapewniających wysoki poziom usług świadczonych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne jest kadra. Doradcy zawodowi, w liczbie ponad 900 osób, stanowią około 1/5 ogółu pracowników merytorycznych zatrudnionych w poradniach. Zdecydowana większość doradców zawodowych to osoby z wykształceniem psychologicznym (ponad 50%), pozostali to osoby z wykształceniem pedagogicznym (ponad 40%) lub socjologicznym. Wobec doradców zatrudnionych w poradniach stosuje się przy rekrutacji duże wymagania nie tylko kwalifikacyjne, ale także kompetencyjne. Prawie 25% doradców zatrudnionych w poradniach ukończyła studia podyplomowe lub uzyskała stopnie specjalizacji zawodowej w zakresie poradnictwa zawodowego.

PORADNICTWO ZAWODOWE W SŁUŻBACH ZATRUDNIENIA

1. Organizacja i funkcjonowanie usług poradnictwa zawodowego w urzędach pracy

Doradcy w powiatowych urzędach pracy

Doradcy zawodowi zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy udzielają pomocy wszystkim zainteresowanym poradnictwem klientom w rozwiązywaniu ich problemów zawodowych. Doradcy zawodowi udostępniają klientom rzeczywiste i obiektywne dane o możliwościach kształcenia i szkolenia, o zawodach oraz rynku pracy. Pomagają klientom w określeniu ich postaw wobec złożonych sytuacji życiowych, poznaniu możliwych opcji i konsekwencji ich wyboru. Doradcy

pomagają klientom w poszukiwaniu pracy m.in. poprzez utrzymywanie łączności z pracodawcami oraz prowadzenie treningów autoprezentacji. Doradcy zawodowi mający dyplom psychologa posiadają uprawnienia do świadczenia klientom usług psychologicznych obejmujących m.in. badania testowe, interpretację wyników testów, opracowanie opinii psychologicznej w celu wykorzystania wyników badań w procesie doradczym. W strukturze powiatowego urzędu pracy jedno lub wieloosobowe stanowisko pracy doradcy zawodowego jest bezpośrednio powiązane ze stanowiskiem specjalisty ds. szkolenia bezrobotnych, co ułatwia rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych oraz dobór odpowiednich dla nich kierunków i form szkolenia zawodowego. Doradcy zawodowi współpracują z instytucjami edukacyjnymi (poradniami psychologiczno – pedagogicznymi, szkołami i ośrodkami szkolenia zawodowego dorosłych), pracodawcami, biurami karier szkół wyższych oraz prowadzą negocjacje z instytucjami na rzecz i w imieniu klienta. Doradcy zawodowi powiatowych urzędów pracy współpracują z doradcami zawodowymi centrów informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy.

Doradcy w Centrach

Na podstawie porozumienia zawartego w 1994 r. pomiędzy Ministerstwami Pracy Polski i Niemiec powstały w Polsce centra informacji zawodowej. Realizacją tego przedsięwzięcia zajmował się Federalny Urząd Pracy Niemiec i Krajowy Urząd Pracy w Polsce. W efekcie tej współpracy centra polskie stanowią adaptację podobnych instytucji działających w niemieckim systemie służb zatrudnienia. W 1999 roku z istniejących dotąd centrów informacji zawodowej utworzono sieć centrów informacji i planowania kariery zawodowej. Posiadają one status samodzielnych wydziałów wojewódzkich urzędów pracy. Zatrudniona doradców CliPKZ kadra doradców - średnio około 5 osób w jednym Centrum - świadczy także specjalistyczną pomoc tym grupom klientów, którzy nie mogli jej otrzymać w powiatowych urzędach pracy. W związku z otwartą formułą usług Centra ukierunkowane są na różne grupy klientów, na osoby bezrobotne, zagrożone bezrobociem i poszukujące pracy. Doradcy zawodowi prowadzą w nich poradnictwo indywidualne, zajęcia grupowe, udostępniają informację zawodową, świadczą także specjalistyczne usługi w zakresie planowania kariery zawodowej. Pomagają klientom realniej ocenić szansę uzyskania pracy, wybrać właściwy kierunek rozwoju zawodowego, wzmocnić własną atrakcyjność na rynku pracy oraz wspierają ich w wysiłkach skierowanych na zdobycie i otrzymanie odpowiedniego zatrudnienia. Poprzez ocenę zawodową z wykorzystaniem m.in. metod psychologicznych, zasobów informacji oraz doświadczeń zawodowych klientów doradcy zawodowi pomagają im rozwiązywać problemy związane z zatrudnieniem. Ważnym zadaniem doradców Centrum jest gromadzenie, aktualizowanie, opracowywanie i upowszechnianie informacji zawodowej o zasięgu regionalnym (udostępnianie publikacji obejmujących problematykę szkolenia zawodowego osób dorosłych, rynku pracy, oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, itp.). Istotnym elementem pracy doradców jest także działalność dotycząca popularyzowania usług w zakresie poradnictwa zawodowego poprzez współdziałanie w organizacji imprez, takich jak: Targi Pracy, Targi Edukacyjne, Targi Przedsiębiorczości, Giełdy Pracy, Dni Kariery.

16 Centrów zlokalizowanych w miastach - siedzibach województw pełni funkcje koordynujące rozwój poradnictwa zawodowego na terenie województwa.

Rodzaj i zakres świadczonych usług :

Struktura poradnictwa zawodowego dla dorosłych jest trójpoziomowa. Doradcy zawodowi pracują w powiatowych urzędach pracy podporządkowanych administracji samorządowej tj. starostom. Doradcy zawodowi pracują też w centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy i ich filiach – podporządkowanych marszałkom samorządu wojewódzkiego. Zapleczem metodycznym dla doradców zawodowych w urzędach pracy było funkcjonujące do końca III 2002 r. Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego Krajowego Urzędu Pracy.

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi, zadania doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy obejmują:

- udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, z wykorzystaniem zasobów informacji w formie drukowanej, audiowizualnej oraz innych nowoczesnych technik przekazu opartych na technologii komputerowej,
- udzielanie porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia z wykorzystaniem metod psychologicznych zwłaszcza badających zainteresowania i uzdolnienia zawodowe,
- inspirowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych zajęć umożliwiających udzielanie pomocy i porad zawodowych zwłaszcza w grupie bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy,
- udzielanie informacji i doradztwa pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Oprócz wymienionych zadań, w rozporządzeniu zawarto także zadania dla centrów informacji i planowania kariery zawodowej – wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych wojewódzkich urzędów pracy. Zadania te obejmują:

- wspomaganie powiatowych urzędów pracy poprzez świadczenie wyspecjalizowanych usług bezrobotnym i poszukującym pracy w zakresie planowania kariery zawodowej z wykorzystaniem narzędzi psychologicznego pomiaru i zasobów informacji w różnorodnych formach,
- prowadzenie zajęć mających na celu nabycie umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia,
- gromadzenie, aktualizowanie, opracowywanie i upowszechnianie informacji zawodowej o zasięgu regionalnym,
- organizowanie i koordynowanie rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej na terenie województwa i wspieranie klubów pracy.

Metody poradnictwa zawodowego i zasoby informacji:

Podstawową metodą pracy doradców zawodowych urzędów pracy z klientami w ramach poradnictwa indywidualnego jest rozmowa doradcza, przebiegająca zgodnie ze ściśle określonymi fazami i z wykorzystaniem specyficznych technik. W poradnictwie dla osób bezrobotnych wykorzystuje się również „Metodę Edukacyjną”¹ oraz „Kurs Inspiracji”². Stosowanie przez doradców zawodowych tych metod pomaga zwłaszcza osobom długotrwale bezrobotnym i zagrożonym bezrobociem określić

¹ Metoda zaadaptowana z Francji

² Metoda zaadaptowana z Danii

własną sytuację zawodową w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy i opracować indywidualny plan działania.

- Rozmowa doradcza

Podstawową metodą pracy doradców zawodowych urzędów pracy z indywidualnymi klientami jest rozmowa doradcza, przebiegająca zgodnie ze ściśle określonymi fazami i etapami z wykorzystaniem specyficznych technik. Ogólnie można stwierdzić, że w wyniku rozmowy doradca otrzymuje niezbędne informacje o sytuacji klienta, przebiegu jego kariery edukacyjnej, warunkach zdrowotnych, zainteresowaniach i oczekiwaniach związanych z zawodem. Doradca i klient wspólnie planują dalsze kroki postępowania, a rozmowę kończy wspólne ustalenie planu działania dla klienta.

- Metody oceny zainteresowań i uzdolnień

Doradcy zawodowi w urzędach pracy dysponują narzędziami do pomiaru zainteresowań: do końca 2005r. Zestawem do Samobadania (ZdS) – przygotowaniu Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KÓZ) i Kwestionariuszem Preferencji Zawodowych (KPZ) J. Hollanda. Kwestionariusza Preferencji Zawodowych używają doradcy z wykształceniem psychologicznym. Adaptacji kulturowej tych metod oraz badania standaryzacyjne dokonał zespół naukowców Uniwersytetu Jagiellońskiego³. Badania obejmowały wybrane grupy klientów i prowadzone były przez psychologów w kilkunastu urzędach pracy. W urzędach pracy jest również Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych (BTUO)⁴ stosowana przez amerykańskie służby zatrudnienia. Podobnie jak w odniesieniu do kwestionariuszy zainteresowań J. Hollanda, tak i wobec testów uzdolnień ich adaptacji kulturowej dokonał zespół naukowców Uniwersytetu Jagiellońskiego. W oparciu o wynik tego testu można prognozować powodzenie zawodowe klientów. Oprócz Baterii Testów Uzdolnień Ogólnych wykorzystywane są w poradnictwie zawodowym inne testy psychologiczne.

Doradcy z wykształceniem psychologicznym mogą wykorzystywać inne narzędzia psychologicznego pomiaru: Baterię Testów APIS-P, Baterię Testów APIS-Z, Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (ISCL), Kwestionariusz Osobowości Eysencka (EPQ-R), Kwestionariusz Temperamentu – Formalna Charakterystyka Zachowania (FCZ-KT) do diagnozy podstawowych cech temperamentalnych. Narzędzia te pozwalają sporządzać diagnozę potencjału zdolności, zainteresowań i cech osobowościowo - temperamentalnych z punktu widzenia, zarówno planowania kariery zawodowej klienta, jak i doboru zawodowego.

- Metody poradnictwa indywidualnego i grupowego

- "Metoda Edukacyjna" sytuuje osobiste doświadczenie klienta w centrum aktywności doradczej, poszerza jego wiedzę dotyczącą świata zawodów, pomaga określić własną sytuację zawodową w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy i ustalić indywidualny plan działania.

- "Kurs Inspiracji" jest skuteczną metodą wykorzystywaną w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi i zagrożonymi długotrwałym bezrobociem. Metoda ta wzmacnia motywację i aktywność bezrobotnych w realistycznym budowaniu swojego planu zawodowego.

³ Prace nad testami realizowane były w ramach prowadzonego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej Projektu Banku Światowego, komponentu TOR # 8

⁴ General Aptitude Test Battery (GATB)

We współpracy z ekspertami francuskimi wybrani doradcy poznali także metodę tworzenia "Bilansów Kompetencji". Metoda ta pozwala osobom pracującym a także bezrobotnym i poszukującym pracy, analizować własne doświadczenia zawodowe i przemyśleć relacje, które utrzymują ze swym środowiskiem zawodowym. W trakcie wielogodzinnej współpracy doradcy i klienta zostają ustalone kompetencje zawodowe klienta, który - z myślą o ich wykorzystaniu - podejmuje próbę zmiany swojej sytuacji zawodowej.

Różnorodność problemów klientów, z jakimi spotykają się doradcy zawodowi urzędów pracy, stała się impulsem do przygotowania i wyposażenia doradców zawodowych w odpowiednie i jednolite w skali kraju zbiory informacji zawodowej, metody i techniki pracy.

- Doradcy zawodowi dysponują następującymi zbiorami informacji zawodowej:

- „Klasyfikacja zawodów i specjalności” opracowana na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. „Klasyfikacja...” zawiera syntetyczne opisy 2472 zawodów i specjalności. Stanowi ona podstawę tworzenia zróżnicowanej informacji na niższych poziomach (nazwa zawodu, kod zawodu, opis czynności itp.),
- komplet 301 teczek informacji o zawodach (znajdują się tutaj również informacje o zawodach nowo powstałych oraz tych, na które istnieje zapotrzebowanie pracodawców),
- zestaw ulotek o 301 zawodach opisanych w teczkach ,
- zestaw filmów o zawodach na kasetach video, w zestawie znajduje się 119 filmów,
- wielotomowa publikacja pt. „Przewodnik po zawodach” zawierająca charakterystyki 542 zawodów, pogrupowanych w ten sposób, że praktycznie odnoszą się do wszystkich zawodów ujętych w „Klasyfikacji...”.

Doradcy zawodowi dysponują także programem komputerowym „Doradca 2000” udostępnianym klientom na 538 stanowiskach komputerowych (w skali kraju). Program ten umożliwia wielowymiarowe analizowanie świata zawodów, pobudza klienta do autorefleksji i wzmacnia jego aktywność, pozwala na przygotowanie się do podjęcia trafnej decyzji zawodowej.

Ponadto doradcy zawodowi otrzymują różne zbiory informacji i publikacji np. katalogi, informatory, przewodniki, czasopisma zawierające informacje o zawodach, rynku pracy, placówkach szkolenia zawodowego dorosłych itp.

Kluby Pracy

Pierwsze kluby powstawały samorzutnie przed 1993 rokiem i działały według programów amatorsko opracowanych przez liderów. Następnie opracowano i upowszechniono w Systemie Urzędów Pracy jednolity modułowy program klubu, wypracowano standardy funkcjonowania klubu, a poprzez stałe finansowe wspieranie procesu tworzenia nowych placówek odnotowywano ciągły wzrost ich liczby. Wdrożono nowy program klubów pracy i program szkolenia liderów klubów (w oparciu o podręczniki *Program Klubu Pracy i Umiejętności Lidera Klubu Pracy*). Oba programy wypracowane zostały w ramach projektu Banku Światowego. Kluby pracy wyposażone zostały w nowoczesny sprzęt audiowizualny, zakupiony ze środków pożyczki, który ułatwia i uatrakcyjnia zajęcia. Program Klubu pracy był także udostępniany przez Krajowy Urząd Pracy instytucjom innym

niż urzędy pracy zainteresowanym prowadzeniem klubów. W 2003r. podręcznik *Program Klubu Pracy* został zaktualizowany i dostosowany do wymagań rynku pracy.

Klub pracy jest programem, którego głównym celem jest zwiększenie aktywności i skuteczności bezrobotnych w samodzielnym poszukiwaniu pracy. Przygotowuje bezrobotnych do powrotu na rynek pracy, a także wyposaża ich w umiejętności poruszania się na rynku pracy. Cele te są osiąmane przez równoczesną intensywną pracę lidera klubu i uczestnika programu. Klub pracy oferuje osobom bezrobotnym i poszukującym pracy naukę praktycznych umiejętności, niezbędnych przy poszukiwaniu zatrudnienia lub wręcz uruchomienie procesu aktywizacji zawodowej. Zajęcia w klubie prowadzi lider klubu pracy, który pełni jednocześnie kilka ról:

- animatora i inspiratora – kreującego odpowiednią atmosferę w klubie, posiadającego wizję pomyślanej przyszłości dla każdego uczestnika klubu;
- doradcy – reagującego na ludzkie uczucia, oferującego wzmocnienie, wzbudzającego zaufanie;
- nauczyciela – przekazującego wiedzę i umiejętności.

Liderami klubów pracy w resorcie pracy są specjalnie przeszkoleni pracownicy urzędów pracy oraz doradcy zawodowi. Stworzono również możliwość korzystania z usług klubów pracy osobom niewidomym i niedowidzącym poprzez przygotowanie i upowszechnianie w Systemie Urzędów Pracy odpowiednich podręczników w brajlu.

Doradcą zawodowym w urzędach pracy może być osoba posiadająca ukończone studia wyższe, przy czym preferowane są studia kierunkowe: psychologiczne, pedagogiczne lub socjologiczne (pozostałość po wymaganiach poprzedniej Ustawy). Charakter pracy doradcy zawodowego zatrudnionego w służbach zatrudnienia wymaga interdyscyplinarnej wiedzy i umiejętności. Od 1997r. istnieje możliwość zdobywania wykształcenia w zakresie poradnictwa zawodowego na poziomie akademickim. Modułowe programy kształcenia doradców zawodowych dotyczą czterech poziomów:

- 3-letnie licencjat w zakresie doradztwa zawodowego, po ukończeniu którego absolwent jest licencjonowanym doradcą zawodowym i może podjąć uzupełniające studia magisterskie w zakresie specjalności psychologia doradztwa zawodowego,
- 5-letnie studia magisterskie na kierunku psychologia, specjalność psychologia doradztwa zawodowego,
- roczne bądź 2-letnie studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego.

2. Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego Krajowego Urzędu Pracy⁵

Ze względu na potrzebę pogłębienia działań metodycznych związanych głównie z koniecznością rozwoju profesjonalnej kadry doradców zawodowych w urzędach pracy, uruchomiono w 1998 roku w Krajowym Urzędzie Pracy Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego, jako samodzielną komórkę funkcjonującą na prawach departamentu. Zgodnie z rozporządzeniem

⁵ CMiIPZ funkcjonowało w strukturach KUP do końca marca 2002 r. Od kwietnia zespół Centrum i jego zadania zostały przejęte przez MPiPS

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lutego 2000r.⁶ Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego Krajowego Urzędu Pracy stanowiło zaplecze metodyczne dla urzędów pracy oraz centrów informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy.

Do zadań Centrum należało:

- a) opracowywanie, gromadzenie i doskonalenie informacji zawodowych,
- b) opracowywanie, gromadzenie, doskonalenie i adaptacja metod i technik poradnictwa zawodowego,
- c) upowszechnianie informacji zawodowych, metod i technik poradnictwa zawodowego,
- d) opracowywanie programów i materiałów szkoleniowych oraz prowadzenie szkoleń dla doradców zawodowych i innych pracowników urzędów pracy w zakresie informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego.

Centrum Metodyczne miało prawo do rekomendacji materiałów, metod i technik powiatowym urzędom pracy i centrom informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy oraz aktualizowało zbiory informacji i przekazywało je bezpłatnie urzędom pracy. Działania te dotyczyły przede wszystkim tych form informacji, które mogły być realizowane na szczeblu centralnym, np. zestawy ulotek o zawodach, charakterystyki zawodów oraz program komputerowy „Doradca 2000”. Na potrzeby doradców zawodowych opracowywane były nowe publikacje zawodoznawcze, jak np. „Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności”. Niektóre materiały Centrum upowszechniało na swojej stronie Internetowej.

Ważną rolę spełniało Centrum Metodyczne w zakresie zapewniania urzędom pracy narzędzi psychologicznego pomiaru, m.in. „Baterii Testów Uzdolnień Ogólnych”, „Kwestionariusza Preferencji Zawodowych”, „Zestawu do Samobadania” J. Hollanda. Corocznie zaopatrywało doradców w materiały testowe. Organizowało również szkolenia dla nowozatrudnionych doradców zawodowych w zakresie stosowania testów. Centrum Metodyczne, wdrażało także metody poradnictwa zawodowego takie jak: „Kurs Inspiracji”, „Metoda Edukacyjna”, „Bilans Kompetencji” i inne. Pracownicy Centrum Metodycznego przygotowywali, opracowywali podręczniki i materiały oraz programy szkolenia doradców zawodowych a także prowadzili zajęcia dydaktyczne, wiele uwagi poświęcali przygotowywaniu do druku publikacji z serii „Zeszyty informacyjno – metodyczne doradcy zawodowego”. Centrum Metodyczne prowadziło także działania związane z rozwojem poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim poprzez realizację projektów w ramach Programu Leonardo da Vinci. Szczególną rolę odegrał projekt Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego.

3. Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa w Polsce utworzone zostało na mocy porozumienia pomiędzy Krajowym Urzędem Pracy a Ministerstwem Edukacji Narodowej zawartym 6 lipca 1999r.

⁶ Rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy

Podstawową funkcją Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ) jest wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli oraz zapewnienie wszystkim obywatelom Europy takich samych możliwości dostępu do informacji nt. kształcenia i szkolenia w swoim i w innych krajach Europy.

Z powyższej funkcji wynikają następujące zadania:

- gromadzenie, wytwarzanie i rozpowszechnianie informacji na temat możliwości kształcenia, w tym szkolenia zawodowego w Polsce w celu zaspokojenia potrzeb informacyjnych obywateli Polski i innych krajów europejskich,
- gromadzenie i rozpowszechnianie informacji na temat możliwości edukacyjnych w innych państwach europejskich w celu zaspokajania potrzeb użytkowników krajowych,
- inicjowanie, promowanie i rozwijanie współpracy między organizacjami prowadzącymi poradnictwo zawodowe w Polsce i w krajach Unii Europejskiej w zakresie objętym celami działania NCZPZ,
- ewidencjonowanie potrzeb informacyjnych zgłaszanych przez partnerów NCZPZ i klientów oraz sporządzanie rocznych raportów merytorycznych i finansowych,
- udział w rozwoju europejskiej sieci NCZPZ,
- doskonalenie kadr doradców zawodowych,
- działalność wydawniczo-popularyzatorska.

Zadania Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce realizowane są przez dwa zespoły ulokowane w dwóch resortach, resorcie pracy i resorcie edukacji:

1. Zespół NCZPZ Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej usytuowany w Departamencie Rynku Pracy MPiPS, w Wydziale Poradnictwa Zawodowego i Sieci EURES.
2. Zespół NCZPZ Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu usytuowany w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Wejście Polski do Unii Europejskiej przyczyniło się w dużej mierze do rozwoju poradnictwa zawodowego. Było to możliwe m.in. poprzez udział w programach unijnych, dzięki temu polskie poradnictwo zawodowe zyskało wymiar europejski. Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego działają w sieci – Sieć Eurodoradztwa (EUROGUIDANCE Network). Ich celem jest promocja i wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy.

Polska włączyła się również do europejskiej sieci współpracy publicznych służb zatrudnienia – EURES (EUROpean Employment Services). Celem tej sieci jest wspieranie mobilności w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym i transgranicznym w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii.

Ergo-in-Net jest transnarodowym projektem internetowej współpracy w sieci, finansowanym przez Komisję Europejską w ramach programu Leonardo da Vinci. Projekt rozciągał się na trzy lata realizacji, od 01.10.2003 do 30.09.2006. Jego głównym celem jest opracowanie i rozpropagowanie materiałów dotyczących mobilności w Europie, zarówno pośród doradców zajmujących się tym zagadnieniem jak i tych profesjonalistów, którzy zamierzają zajmować się w pracy doradczej sprawami

europejskimi. Ze strony polskiej w ramach projektu Ergo-in-Net wzięło udział 30 doradców zawodowych. Grupę tę stanowią głównie doradcy zawodowi zatrudnieni w resorcie pracy (24 osoby), a także w resorcie edukacji (6 osób). Są to osoby pracujące zarówno w bezpośrednim kontakcie z klientami, jak i te, które wspierają rozwój poradnictwa zawodowego w Polsce od strony metodologicznej - zatrudnieni są w wojewódzkich urzędach pracy jako doradcy zawodowi (CCiPKZ) i doradcy EURES, w Akademickich Biurach Karier, są członkami zespołów Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego działającego w sieci EUROGUIDANCE (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej).

INICJATYWY W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ ABSOLWENTÓW „PIERWSZA PRACA”

Biura Promocji Zawodowej Absolwentów Szkół Wyższych (Biura Karier)

Pierwsze Biuro Karier powstało w Polsce w 1993 r. przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu dzięki inicjatywie Johna C. Franksa, Dyrektora Biura Karier na Uniwersytecie w Hull w Wielkiej Brytanii i wsparciu Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej oraz Krajowego Urzędu Pracy.

W roku 1997 powstały także biura na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytecie i Politechnice we Wrocławiu, Politechnice w Gliwicach, Krakowie, Kielcach, Akademii Ekonomicznej w Katowicach i Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Obecnie na terenie kraju działa już ponad 200 biur karier.

Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Szkół Wyższych (nazywane biurami karier) zadeklarowały wolę współpracy w ramach Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier (OSBK). W jej skład weszła jedynie część z działających na terenie kraju biur karier.

Porozumienie o powołaniu sieci zostało podpisane przez kierowników biur w grudniu 1998r. Biura przystępujące do OSBK muszą spełniać pewne, ściśle określone standardy programowe, do których zalicza się m.in.:

- prowadzenie doradztwa zawodowego (indywidualnego i grupowego),
- dostarczanie informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- prowadzenie bazy danych studentów zgłaszających się w celu znalezienia pracy,
- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami,
- promowanie idei biur karier i przyczynianie się do powoływania biur przy innych uczelniach.

Z pomocy biur karier korzystają przede wszystkim:

- studenci i absolwenci, którzy chcą uzyskać poradę zawodową i informację o rynku pracy,
- pracodawcy poszukujący najodpowiedniejszych kandydatów na praktyki i wolne miejsca pracy,
- wyższe uczelnie weryfikujące strukturę i programy kształcenia dzięki danym uzyskiwanym za pośrednictwem biur karier.

Pomoc udzielana studentom i absolwentom w aktywnym wejściu na rynek pracy polega na:

- prowadzeniu rozmów doradczych,
- przygotowaniu do pisania CV i listu motywacyjnego oraz do rozmów kwalifikacyjnych,
- powiadamianiu o możliwościach podnoszenia lub poszerzania kwalifikacji zawodowych,
- przedstawianiu perspektyw rozwoju zawodowego,
- informowaniu o dynamice zmian na lokalnym rynku pracy,
- zapoznawaniu z europejskimi standardami rekrutacji.

Nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami realizowane jest poprzez:

- gromadzenie informacji o firmach działających w kraju,
- pozyskiwanie atrakcyjnych ofert pracy,
- przeprowadzanie naboru i preselekcji na zlecenie pracodawcy,
- urządzenie prezentacji firm na uczelniach,
- organizowanie targów pracy PROFESJA.

Szkolne Ośrodki Kariery

Stosunkowo nową strukturą tworzoną w coraz liczniejszych placówkach oświatowych są Szkolne Ośrodki Kariery, które z założenia mają się stać szkolnymi centrami informacji edukacyjno-zawodowej. Docelowo mają one tworzyć element Ogólnopolskiego Systemu Informacji i Poradnictwa Edukacyjno – Zawodowego oraz wspierać proces orientacji i poradnictwa zawodowego młodzieży. U podstaw idei ich tworzenia leży głębokie przekonanie, że proces rozwoju zawodowego człowieka zaczyna się już od najmłodszych lat. Kształtowane są wówczas nasze postawy do pracy, zdolności i umiejętności, podejmowane są pierwsze decyzje edukacyjne. Im wcześniej wspomniemy ów proces orientacji i poradnictwa zawodowego tym efekty będą większe. Jest więc absolutnie uzasadnione, by zacząć świadome planowanie rozwoju zawodowego już na poziomie gimnazjum a z pewnością nie może go zabraknąć w szkole ponadgimnazjalnej. Szoki-I wspierane są przez kadrę Ochotniczych Hufców Pracy.

Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP

Działania z zakresu poradnictwa karierowego i doradztwa zawodowego są również prowadzone przez Ochotnicze Hufce Pracy, które powołały Centra Edukacji i Pracy zatrudniające doradców zawodowych. W zakresie przygotowania zawodowego młodych ludzi oraz ich przygotowania do wejścia na rynek pracy, rola Ochotniczych Hufców Pracy znacznie wzrosła. Przygotowana przez MPiPS ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która zastąpiła wielokrotnie nowelizowaną ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, znacznie zwiększa rolę OHP w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w odniesieniu do młodych bezrobotnych. Struktury organizacyjne OHP stały się wyspecjalizowaną jednostką rynku pracy w tym zakresie. W tym celu powołano sieć Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej dla Młodzieży, które mają na celu przede wszystkim przełamanie bariery dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Sieć Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej

dla Młodzieży została zorganizowana na bazie funkcjonujących Centrów Edukacji i Pracy oraz Centrów Kształcenia i Wychowania OHP. Powstało 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej dla Młodzieży i stanowią one osnowę do budowy nowoczesnego ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży pod nazwą Młodzieżowych Centrów Kariery.

PORADNICTWO ZAWODOWE W INNYCH INSTYTUCJACH

Poza instytucjami zatrudniającymi największą liczbę doradców w Polsce tj. urzędami pracy w resorcie pracy oraz poradniami psychologiczno-pedagogicznymi funkcjonującymi w resorcie edukacji, duże grupy doradców działają w ramach następujących instytucji:

Kolejowa Agencja Aktywizacji Zawodowej

Kolejowa Agencja Aktywizacji Zawodowej świadczy usługi w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla zwalnianych pracowników kolei państwowych, którzy tracą pracę w wyniku restrukturyzacji tej instytucji. Usługi te są nakierowane głównie na przekwalifikowanie byłych pracowników kolei poprzez m.in. organizację dla nich warsztatów umiejętności skutecznego poszukiwania i zdobywania pracy oraz przedsiębiorczości. Kadra doradców zawodowych była dobierana z byłych pracowników administracyjnych i liniowych kolei, kadre tę przeszkolono w specjalnie zaprojektowanym cyklu szkoleń.

Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej w Warszawie

Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej świadczy usługi z zakresu poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla kadry żołnierzy zawodowych, która traci pracę w wyniku rekonwersji w wojsku. Odbiorcami usług tego Centrum są więc byli wojskowi, którzy zamierzają podjąć pracę w instytucjach cywilnych. Osoby wykonujące pracę doradcy zawodowego w tej instytucji zdobywają kwalifikacje doradcy zawodowego poprzez udział w specjalnie zaplanowanych szkoleniach.

Jak widać z przedstawionego wyżej materiału poradnictwo zawodowe w Polsce realizowane jest w różnych typach instytucji i różnych sektorach. Podstawową rolę odgrywają placówki edukacji i pracy. Ogólna liczba doradców zawodowych przekracza 2,5 tys. osób. Poza nielicznymi wyjątkami są to wszystko specjaliści z wykształceniem wyższym. Doradcy świadczą usługi o zbliżonym charakterze adresowane do szerokiej grupy odbiorców.