

JOANNA NAWÓJ-POŁOCZAŃSKA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ORCID – 0000-0003-3248-8189

## RELACJE KRAJOWEGO I UNIJNEGO MODELU DORADZTWA ZAWODOWEGO

**Wprowadzenie:** Od 1 września 2017 roku wprowadzono obowiązek realizacji zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, które w ustawie „Prawo oświatowe” wskazano jako jedną z form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły. **Cel badań:** Na potrzeby niniejszego tekstu zostaną porównane wybrane dokumenty, stanowiące podstawę prawną do realizacji doradztwa zawodowego w Polsce – w systemie oświaty – z dyrektywami Komisji Europejskiej w zakresie realizacji zadań doradztwa zawodowego w krajach unijnych. **Stan wiedzy:** Przywoływane dyrektywy i wytyczne KE są osadzone w szerszym kontekście globalnych tendencji rynku pracy i uwarunkowań geopolitycznych – tworzą ramę przeprowadzonych analiz, wskazując równocześnie kierunki wyzwań dla doradztwa zawodowego. W obliczu pandemii, która nasiliła już istniejące problemy społeczne i zrodziła nowe, tym bardziej paląca staje się redefinicja i aktualizacja doradztwa zawodowego. **Podsumowanie:** Analiza (na podstawie wskazanych wyżej dokumentów) wykazała częściową niekoherencję polskiego modelu doradztwa w stosunku do rekomendacji unijnych, a także brak współpracy w zakresie międzynarodowych działań diagnostycznych, stwarzających sposobność utworzenia transnacionalnego modelu doradztwa oraz podjęcia innych działań proaktywnych w związku z wyzwaniami świata dotkniętego pandemią.

**Słowa kluczowe:** doradztwo zawodowe, doradztwo całościowe, młodzież, rynek pracy, pandemia

### WPROWADZENIE

Osią prowadzonych w tekście analiz będzie doradztwo zawodowe – w odniesieniu do stanu sprzed pandemii (jak było), w czasie gdy spowija świat (jak jest), i po jej ustąpieniu – (jak będzie) – na podstawie badań i projekcji scenariuszy dla świata: co możemy zrobić, by zapobiec pogłębianiu problemów rynku pracy i uniknąć eskalacji kryzysu globalnego. Już na wstępie koniecznym staje się zdefiniowanie

kluczowej dla podejmowanych rozważań kategorii, jaką jest „doradztwo zawodowe”. Została ona wybrana spośród kilku „wariantów”; zarówno wśród badaczy, jak i praktyków, nie ma bowiem zgodności co do jednego, wspólnie wybranego terminu na określenie grupy zjawisk związanych z towarzyszeniem jednostce w procesie poszukiwania tożsamości zawodowej. Doradztwo zawodowe jest określeniem stosowanym w ustawie Prawo oświatowe, dlatego pomimo świadomości występowania innych określeń – będę używać go w niniejszym tekście (w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004 Nr 99, poz. 1001, powszechny jest termin „poradnictwo zawodowe”, choć czasami „doradztwo zawodowe” jest stosowane synonimicznie).

Centralnym punktem doradztwa zawodowego – w większości jego dotychczasowych odmian i nurtów – było wsparcie jednostki w działaniach adaptacyjnych na rynku pracy (od pewnego czasu w kontekście gospodarki globalnej, wszak omawiane zjawiska nabrały charakteru transnarodowego). Tak wąskie, i w pewnym sensie, mechaniczyczne rozumienie tej specyficznej gałęzi wsparcia społecznego, funkcjonowało przez kilka dziesięcioleci, przekładając się na różne modele i systemy funkcjonowania doradztwa (w ramach wyznaczanych przez instytucje zawiadujące doradztwem). Przyglądając się modelowi doradztwa sprzed pandemii, możemy dostrzec wyczerpanie się pewnego sposobu myślenia o relacji człowieka ze światem (także pracy) i potrzebę przededefiniowania priorytetów dla doradztwa i wynikających z niego sposobów interwencji, a także pilną potrzebę kooperacji instytucji odpowiadających za kreowanie polityki doradczej w wymiarze transnarodowym.

## PROBLEM I CEL BADAŃ

Główna teza, która zostanie udokumentowana w tekście zakłada, że współcześnie nie sposób uniknąć dyskusji wokół narastającej potrzeby redefinicji doradztwa w odniesieniu do ogólnooświatowych trendów i uwarunkowań, z którymi zjawiska pracy i doradztwa są nierozdzielnie związane. Augustyn Bańka, już w 2017 roku (na dwa lata przed wybuchem pandemii), dokonał swoistej diagnozy stanu doradztwa w Polsce: „[...] mamy w naszym kraju do czynienia z okresem częściowego zużycia się dotychczasowego systemu poradnictwa zawodowego w związku z nastaniem nowych kontekstów, które ogólnie można określić mianem nowej ekologii poradnictwa zawodowego. Są to zjawiska takie jak, globalizacja czy ponowoczesność [...]. Polski system poradnictwa zawodowego ukształtowany na przestrzeni ostatnich dwudziestu pięciu lat wyczerpał swą funkcjonalność w obecnie postaci i w aktualnym kontekście” (Bańka, 2017, s. 462).

Argument ilustrujący postawioną tezę znajdujemy w jednym ze strategicznych dokumentów UE dotyczących wizji Europy do 2030 roku: „Potężne siły napędzające ogólnoswiatową transformację, która rozpoczęła się na początku lat 90. ubiegłego wieku, zmieniają oblicze globu w coraz szybszy i coraz bardziej radykalny sposób. Świat staje się coraz bardziej skomplikowany, stawia coraz więcej wyzwań i daje coraz mniejsze poczucie bezpieczeństwa” (ESPAS, 2017, s. 7). Choć trudno mówić o rzeczywistej rewolucji w dziejach świata (w znaczeniu nadanym przez Freemana Dysona), to jednak odczuwalne tempo zmian i konieczność adaptacji do nich stają się nieznosne. Doświadczenia, które stały się naszym udziałem to raczej dynamiczne przeobrażenia niż rewolucja (Pobłocki, 2017, s. 498–499). Znamiennym jest przy tym fakt, że na przełomie roku 2019/2020 nastąpiła niefortunna koincydencja: na zjawisko niebywałego przyspieszenia w obrębie niemal każdej gałęzi ludzkiej działalności, któremu towarzyszyła intensyfikacja eksploatacji zasobów naturalnych (prowadząca m.in. do zmian klimatycznych) i wzrastająca konsumpcja, wpłynął wirus COVID-19. Na światową scenę wkroczył nowy aktor – pandemia, wymuszając na nas nie tylko konieczność natychmiastowego „upgradowania” istniejących rozwiązań, ale także napisania zupełnie „nowego oprogramowania” dla odsłaniających się z całą mocą, problemów społecznych. Jest to moment, w którym wyłania się pytanie o wyzwania, jakie stoją przed twórcami polityki doradztwa zawodowego na potrzeby świata pogrążonego w chaosie nieskoordynowanych działań (nie tylko w kontekście pandemii).

Przyglądając się uwarunkowaniom życia na początku XXI wieku, można postawić pytanie: czy świadomość globalnych kryzysów, zagrażających ekosystemowi ludzkiej egzystencji, jest na tyle głęboka, by strategie polityki społecznej były konstruowane ponad granicami – terytorialnymi i mentalnymi? Wszak „[...] kryzys klimatyczny jest kryzysem globalnym, totalnym i społecznym [...] ma charakter globalny, gdyż dotyczy całej biosfery, a nie tylko niektórych ekosystemów. Jest on również kryzysem totalnym, ponieważ dotyka każdej sfery życia człowieka. O społecznym wymiarze kryzysu świadczy wynikający z niego stan napięcia i zagrożenia, symptomy kryzysu mogą wzbudzać strach, lęk, niepokój” (Kaniewska, 2016, s. 171). W opinii niektórych badaczy (Woś, 2019) to nie człowiek odpowiada za (z)niszczenie planety, ale system o specyficznej formie, który wymknął się spod kontroli – kapitalizm. W wyniku łupieżczych działań prowadzących do maksymalizacji zysku została zagrożona bioróżnorodność mająca fundamentalne znaczenie dla ludzkiego życia. Od czasu rewolucji przemysłowej działalność człowieka w coraz większym stopniu niszczy i degraduje lasy, łąki, tereny podmokłe i inne ważne ekosystemy; 75% wolnej od lodu powierzchni Ziemi zostało już znacznie zmieniona, większość oceanów jest zanieczyszczona, a ponad 85% powierzchni terenów podmokłych ma zagaść. Wymierają także gatunki roślin i zwierząt

w efekcie zmian w ekosystemach. W ciągu ostatnich 50 lat nasz świat się zmienił przez eksplozję światowego handlu, konsumpcji, wzrost liczby ludności, a także ogromny krok w kierunku urbanizacji (Almond, Grooten, Petersen, 2020, s. 7).

Mając na uwadze także skalę społecznych kryzysów cywilizacyjnych (prekaryzację zatrudnienia, masowe emigracje, pogłębiające się nierówności majątkowe itp.) wywołane obecnymi formami organizacji i wymiany produktów pracy, przywołuję za Guichardem postulat, by opracować interwencje doradcze wspierające budowanie scenariuszy życia, które sprzyjałyby zasadzie globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju (Guichard, 2018b, s. 99).

Omawiane kryzysy będące swoistym papierkiem lakmusowym dotychczas realizowanej strategii eksploatacji dóbr naturalnych oraz zasobów ludzkich ujawniły konieczność przededefiniowania priorytetów: już przed pandemią wyraźna była dewastacja nie tylko środowiska naturalnego, ale także Człowieka, który stał się uprzedmiotowiony. Pandemia zadziałała niczym katalizator: przyspieszyła i wzmocniła procesy, które już wcześniej zachodziły na świecie. Na podstawie obszernych badań prowadzonych przez Oxfam (organizacja humanitarna, tworząca globalny ruch ludzi, którzy walczą z nierównością, aby położyć kres ubóstwu i niesprawiedliwość), możemy wyraźnie dostrzec, że kryzys koronawirusa ogarnął świat, który i tak był już wyjątkowo nierówny. Autorzy raportu szacują, że całkowita liczba osób żyjących w ubóstwie mogła wzrosnąć z 200 mln do 500 mln w 2020 roku, a zmniejszenie liczby osób żyjących w ubóstwie do poziomu sprzed kryzysu wywołanego pandemią może zająć ponad dekadę. Tymczasem łączny majątek światowych miliarderów od marca do grudnia 2020 roku wzrósł o 3,9 biliona dolarów. Dziesięciu najbogatszych ludzi powiększyło w tym okresie majątek o 540 miliardów dolarów (Berkhout, Galasso, Lawson, Andrés, Morales, Taneja, Vázquez Pimentel, 2021, s. 11, 14).

Z przywoływanymi danymi korespondują tendencje zaobserwowane przez agendy unijne. Na podstawie systematycznie prowadzonego monitoringu wewnętrznego ustroju i realizacji zadań w obszarze wspólnoty unijnej KE przygotowała raport zawierający rekomendację kierunków działań w zakresie rozwiązywania palących problemów i zapobiegania eskalacji konfliktów i problemów ogólnospołecznych: „Coraz większa liczba obywateli jest wykluczona z gospodarki, a ten stan rzeczy może się pogorszyć, gdyż Unia Europejska jest nieodpowiednio przygotowana na nadchodzącą rewolucję technologiczną. Sytuacja ta mogłaby uwypuklać różnice między członkami społeczeństwa, którym się powiodło, a tymi, którzy ponieśli porażkę, a tym samym dodatkowo pogłębiać nierówności społeczno-gospodarcze. [...] Nowymi narzędziami są uczenie się przez całe życie (LLL), otwarty rynek pracy i dłuższe uczestnictwo większej liczby obywateli w grupie aktywnej zawodowo” (ESPAS, s. 86–88).

Spostrzeżenia te, dotyczące pogłębiających się nierówności, sugerują, aby zastanowić się poważnie nad rolą uwarunkowań świata pracy i produkcji w powstaniu obecnych globalnych kryzysów. Czy możliwym jest podejmowanie niezależnych, autonomicznych decyzji kształtujących jednostkowe życie, którego formuła minimalizowałaby pozostawianie piętna na naszej planecie? I czy doradztwo zawodowe (pozostające od lat w instytucjonalnym chaosie) może zapewnić wsparcie dla tak humanistycznie umotywowanych decyzji? Bożena Wojtasik na podstawie badań prowadzonych w Polsce w czasie transformacji ustrojowej wnioskuje, że nieustannie rozwijające się doradztwo stanowi filar wsparcia społecznego: „Uważam, że doradcy, dzięki świadomej refleksji oraz podejmowaniu określonych działań doradczych, dysponują potencjałem zdolnym pogodzić sprzeczności współczesnego, płynnego świata, co może doprowadzić do pozytywnych zmian i udoskonalić proces pomagania” (Wojtasik, 2012, s. 35). Z uwagi na zdolności adaptacyjne doradztwa jako systemu, możemy domniemywać, że tkwi w nim potencjał zmiany i gotowość do nieustannej redefinicji – wyznaczonej przez potrzeby pracującego i uczącego się społeczeństwa.

## STAN WIEDZY

Kolejna część tekstu będzie poświęcona analizie porównawczej dokumentów: w pierwszej z nich zostaną rozpoznane dwa wybrane dokumenty zawierające rekomendacje do realizacji polityki doradztwa zawodowego w krajach unijnych, w drugiej zaś przyjrzymy się treści krajowych, najważniejszych regulacji prawnych w zakresie doradztwa zawodowego realizowanego w systemie oświaty (odrębnego badania wymagałaby Ustawa o promocji zatrudnienia i rynku pracy oraz inne akty prawne, na mocy których doradztwo zawodowe funkcjonuje w pozostałych resortach – przekracza to jednak ramy niniejszego tekstu).

Dokumenty wybrane do analizy:

- A. Dyrektywy Komisji Europejskiej w zakresie doradztwa zawodowego.
  1. Sally-Anne Barnes, Jenny Bimrose, Alan Brown, Jaana Kettunen, Raimo Vuorinen (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final report.* Brussels: European Commission Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion Directorate E.

W tym obszernym raporcie opublikowano wnioski i rekomendacje dla krajów unijnych w zakresie wdrażania rozwiązań LLG (Lifelong Guidance) na podstawie

badania dotyczących trendów, wyzwań i szans polityki oraz praktyki poradnictwa przez całe życie. Celem badań było także określenie, w jaki sposób Komisja Europejska mogłaby zidentyfikować potencjalne obszary do interwencji UE w obszarze LLG, poprawiając wiedzę organizacyjną i umożliwiając dialog z zainteresowanymi stronami na temat LLG oraz konstruowanie strategii na rzecz umiejętności. Przeprowadzone badania miały nie tylko charakter diagnostyczny, ale przede wszystkim perspektywiczny; w jego konsekwencji sformułowano propozycje i wskazówki do współpracy w ramach krajów UE po 2020 roku.

W raporcie starano się odpowiedzieć na dwa zasadnicze pytania: w jakim kierunku powinno się rozwijać poradnictwo całościowe, aby skutecznie wspierać transycje (np. z systemu szkolnictwa na rynek pracy) oraz jak wspierać promocję samej idei uczenia się przez całe życie. Na podstawie dziesięcioletnich badań i analiz utworzono 11 kluczowych cech systemów LLG, stanowiących ramy analityczne umożliwiające porównanie systemów w UE, a obejmują one m.in.:

- ustawodawstwo dotyczące poradnictwa przez całe życie – zasady organizacyjne, kontrola świadczenia usług, kwalifikacji i odpowiedzialności za usługi na szczeblu krajowym;
- przywództwo strategiczne – unijna i krajowa polityka oraz systemy, które kierują rozwojem, zarządzaniem i zapewnianiem systemów i usług w ramach LLG;
- zakres świadczenia usług w różnych kontekstach poradnictwa – w przypadku gdy udzielanie porad jest różnie umiejscowione i organizowane przez różne podmioty;
- poradnictwo przez całe życie oraz strategię i politykę dotyczące uczenia się przez całe życie – funkcjonowanie, wzajemne powiązania i/lub relacje między kierunkami polityki w zakresie zdefiniowania roli idei uczenia się przez całe życie;
- koordynacja i współpraca – w zakresie organizacji systemów LLG oraz gromadzenie danych dotyczące rynku pracy i rozpowszechnianie ich w systemie LLG;
- strategia ICT i operacjonalizacja ICT – wypracowanie podejścia określającego, w jaki sposób ICT będą rozwijane i integrowane w systemach LLG;
- profesjonalizacja – opracowanie standardów kwalifikacji, wiedzy, umiejętności i standardów etycznych wymaganych przez podmioty świadczące usługi LLG (Barnes, Jenny Bimrose, Brown, Kettunen, Vuorinen, 2020, s. 10).

Link do raportu jest dostępny także za pośrednictwem strony Instytutu Badań Edukacyjnych, będącego partnerem ReferNet (sieć instytucji stworzona przez

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, której celem jest zbieranie informacji i monitorowanie zmian w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w 30 państwach UE). W powszechnie dostępnych wyszukiwarkach nie znalazłam innych odniesień do tego dokumentu na polskich stronach WWW. Ostatnia publikacja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na temat poradnictwa całościowego ukazała się w 2013 roku (Rozwój Polityki Poradnictwa, 2013). Pojawia się pytanie, czy narzędzie stworzone do koordynowania systemów LLG zostanie wykorzystane w Polsce.

Równocześnie w ramach omawianego raportu KE opracowała rekomendacje dla podmiotów odpowiadających za tworzenie i realizację polityki w zakresie LLG:

1. W celu poprawy systemów LLG Komisja powinna zbadać wraz z państwami członkowskimi, jak nadać nowy impuls polityczny dla LLG w ramach polityki edukacyjnej, szkoleniowej, młodzieżowej i zatrudnienia.
2. Komisja powinna promować koordynację i współpracę na szczeblu krajowym, na poziomie regionalnym, lokalnym i sektorowym w świadczeniu LLG poprzez ustanowienie skutecznego sposobu komunikacji między wszystkimi zainteresowanymi stronami; powinna zoptymalizować wzajemne uczenie się w ramach sieci LLG; celem byłaby poprawa jakości usług LLG.
3. Komisja w porozumieniu i we współpracy z państwami członkowskimi powinna zbadać, czy innowacyjne inicjatywy LLG, mogłyby pomóc w utworzeniu spójnych systemów LLG dostępnych dla wszystkich obywateli przez cały okres ich życia.
4. Komisja wraz z państwami członkowskimi powinna zbadać możliwości wzmocnienia pozycji obywateli do opracowywania efektów uczenia się związanych z możliwością adaptacji kariery i umożliwić im poruszanie się na ciągle zmieniającym się rynku pracy.
5. Długoterminowa integracja zawodowa i upodmiotowienie obywateli w korzystaniu z technologii cyfrowych; Komisja powinna w ramach współpracy z państwami członkowskimi wspierać inwestycje w technologie IT oraz rozwój usług e-poradnictwa (Barnes, Jenny Bimrose, Brown, Kettunen, Vuorinen, 2020, s. 11–13).

Przywoływany dokument nie ma charakteru obligatoryjnego, zawiera rekomendacje do realizacji wspólnych celów w obszarze UE. Opracowane przesłanki i narzędzia (oparte na systematycznych badaniach) mogą przyczynić się do readaptacji i konsolidacji systemów doradztwa na terenie UE. Praktyczne wykorzystanie owych rekomendacji ułatwiłoby koordynację wewnętrznie rozproszonych działań w Polsce (w kilku resortach zapewniających dostarczanie usług doradztwa zawodowego), a przez to łatwiejsze dostosowanie się do tworzących się struktur europejskiego systemu doradztwa całościowego.

2. Cedefop [The European Centre for Development of Vocational Training] (2020). Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved: [https://www.cedefop.europa.eu/files/4193\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4193_en.pdf)

Raport powstał dzięki międzynarodowej Międzyagencyjnej Organizacji ds. Uczenia się Opartego na Pracy (IAG-WBL), którą tworzą kluczowe w UE instytucje. IAG-WBL przeprowadziła badanie ankietowe, którego celem była prezentacja usług poradnictwa zawodowego w dobie pandemii koronawirusa COVID-19 (od 8 czerwca do 3 sierpnia 2020 roku). Dotyczyło ono analizy polityki, systemów i zmian w praktyce, które zaszły w pierwszej fazie reakcji rządów na pandemię, zakres, w jakim pandemia i jej konsekwencje społeczne wywołały debatę na temat reformy poradnictwa zawodowego i roli poradnictwa zawodowego w zakresie środków naprawczych po pandemii. Respondenci zgłaszali się jako pracujący dla organów krajowych, regionalnych i innych odpowiedzialnych za zarządzanie usługami poradnictwa zawodowego w instytucjach rządowych.

Biorąc pod uwagę różnorodność w obrębie świadczonych usług kariery i ich kontekst, należy nawiązać współpracę zgodnie z warunkami krajowymi. Jest to ważniejsze niż kiedykolwiek, aby zintensyfikować współpracę między różnymi służbami, interesariuszami i pracodawcami w przemyśle i redefinicji doradztwa w krajowych strategiach na rzecz przeciwdziałania skutkom COVID-19. Wzmocnienie tych partnerstw umożliwi uczniom integrowanie indywidualnych ścieżek rozwoju, wzmocni sieci bezpieczeństwa socjalnego, lepiej przygotowuje społeczności na nieprzewidywalne lub nieoczekiwane kryzysy. Pandemia może być dla rządów okazją do zwrócenia uwagi na poradnictwo zawodowe i ponowne przemyślenie go w perspektywie systemowej. Może to obejmować działania związane z opracowaniem poradnictwa zawodowego, które nie kończy się jedynie na dostarczaniu informacji, a prowadzi do budowania świadomej strategii zarządzania karierą.

Niepokój może wzbudzić bliższa analiza załącznika nr 2 do raportu. W badanie zaangażowało się ponad 90 państw z całego świata; w jego wyniku otrzymano ponad 1300 ankiet, z których do dalszej obróbki wybrano blisko 1000. Na zapytania w imieniu reprezentowanych instytucji odpowiadali zazwyczaj doradcy zawodowi związani z administracją rządową i samorządową. Spośród państw (m.in. Kambodża, Afganistan, Rosja, Korea Północna, kraje UE), które zdecydowały się na udział w badaniu, nie ma Polski. Jest to tym bardziej zaskakujące, że raport wraz z krótkim omówieniem (w całości dostępny jedynie w języku angielskim) można znaleźć na głównej (prowadzonej przez Ministerstwo Technologii, Rozwoju i Pracy) stronie EURES (European Employment Services – sieci działającej we wszystkich państwach członkowskich UE i EFTA mającej na celu wspieranie mobilności pra-



cowników na europejskim rynku pracy). Nasuwa się pytanie: dlaczego ministerstwo nie zdecydowało się na udział badaniu, które dzięki walorom diagnostycznym miało poprzedzać utworzenie wspólnego, ponadgranicznego modelu doradztwa zawodowego w odpowiedzi na problemy rynków pracy dotkniętych skutkami pandemii? Do chwili ukończenia prac nad tekstem pytanie pozostaje bez odpowiedzi, niemniej można wnioskować, że znaleźliśmy się w pewnego rodzaju separacji od potencjalnego wsparcia i systemowych rozwiązań. A przynajmniej „krok za” blisko setką krajów, które zaangażowały się w proces diagnozy aktualnych problemów na rynku pracy. Czy zadbanie o bezpieczeństwo funkcjonowania ludzi na rynku pracy nie jest jednym z obowiązków państwa, które wsparte na filarach instytucji realizuje założenia polityki zatrudnienia?

B. Podstawy prawne do realizacji doradztwa zawodowego w Polsce (dwa najważniejsze dokumenty):

1. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910 i 1378 oraz z 2021 r. poz. 4) ogłoszona dnia 22 maja 2020 roku obowiązuje od dnia 1 września 2017 roku.

Ze względu na charakter niniejszego tekstu odniosę się jedynie do najważniejszych zapisów ustawy, które wiążą się z doradztwem zawodowym (taki jest bowiem cel główny analizy). W artykule 1 ustawy Prawo oświatowe zostały wymienione najważniejsze obowiązki ciążące na systemie oświaty, m.in.: dostosowywanie kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy; kształtowanie u uczniów postaw przedsiębiorczości i kreatywności sprzyjających aktywnemu uczestnictwu w życiu gospodarczym, w tym poprzez stosowanie w procesie kształcenia innowacyjnych rozwiązań programowych, organizacyjnych lub metodycznych; przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia; warunki do rozwoju zainteresowań i uzdolnień uczniów przez organizowanie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz kształtowanie aktywności społecznej i umiejętności spędzania czasu wolnego.

Komentując zapisy ustawy w odniesieniu do skutków ich realizowania w praktyce, można przywołać wnioski zawarte w raporcie, na potrzeby którego prowadzono przez 7 lat monitoring rynku pracy (w ramach projektu badawczego „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych). Konkluzje z badań wskazują na niedopasowanie kompetencyjne absolwentów polskich szkół w wielu różnych obszarach: „pracodawcy zapytani o wskazanie najpotrzebniejszych kompetencji wymaganych od kandydatów do pracy na danym stanowisku, bez względu na zawód, do którego poszukiwali osób

wskazywali na trzy kategorie kompetencji: samoorganizacyjne (zarządzanie, czasem samodzielność, podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy), zawodowe (ściśle związane z zadaniami na danym stanowisku) oraz interpersonalne (umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, a także rozwiązywania konfliktów międzyludzkich)” (Kocór, 2015, s. 18). To niedopasowanie może być symptomem asynchronii systemu edukacji i potrzeb rzeczywistych związanych z funkcjonowaniem świata pracy, nierozzerwalnie związanego z globalną gospodarką. Polscy absolwenci szkół mogą mieć przez to utrudniony proces tranzycji i ogólną adaptację zawodową, która stanowi jeden z elementów splecionych ze sobą wątków: osobistych, edukacyjnych i społecznych.

Kolejny ważny zapis – w tym wypadku regulujący funkcjonowanie doradztwa zawodowego w systemie oświaty – został zawarty w artykule 26a. 1. „Przedszkola, oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych i inne formy wychowania przedszkolnego oraz szkoły, z wyjątkiem szkół artystycznych, prowadzą zaplanowane i systematyczne działania w zakresie doradztwa zawodowego w celu wspierania dzieci i uczniów w procesie rozpoznawania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych, w tym przygotowania do wyboru kolejnego etapu kształcenia i zawodu” (ustawa Prawo oświatowe). Wprowadzenie tego zapisu może być krokiem milowym w myśleniu o przygotowaniu uczniów do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych – zapoczątkowało okres systematycznej realizacji działań doradczych w szkołach. Niemniej, ze względu na krótki okres obowiązywania nowych przepisów (3 lata) nie dysponujemy badaniami nad efektywnością wdrażanych rozwiązań. Z tego też względu, w kolejnym akapicie analizie zostanie poddana treść rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego w odniesieniu do omawianych rekomendacji unijnych.

2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Warszawa, dnia 20 lutego 2019 r. Poz. 325).

W rozporządzeniu zostały zawarte treści programowe przewidziane do realizacji na kilku szczeblach edukacyjnych (zgodnie z treścią ustawy Prawo oświatowe). Poniżej – jako egzemplifikacja – zostały przywołane treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego dla liceów ogólnokształcących, które obejmują (w zarysie):

1. Poznawanie własnych zasobów, w ramach których uczeń określa obszary do rozwoju edukacyjno-zawodowego i osobistego, wpływ stanu zdrowia na wykonywanie zadań zawodowych; analizuje własne zasoby w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej, określa system wartości, w tym wartości związanych z pracą i etyką zawodową.

2. Świat zawodów i rynek pracy, w ramach którego uczeń: analizuje informacje o zawodach, kwalifikacjach i stanowiskach pracy oraz możliwościach ich uzyskiwania w kontekście wyborów edukacyjno-zawodowych; analizuje informacje o lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim rynku pracy; porównuje formy zatrudnienia i możliwości funkcjonowania na rynku pracy jako pracownik, pracodawca lub osoba prowadząca działalność gospodarczą, konfrontuje własne zasoby ze zidentyfikowanymi potrzebami i oczekiwaniami pracodawców oraz wymaganiami rynku pracy; sporządza i aktualizuje dokumenty aplikacyjne zgodnie z wymaganiami pracodawców; przygotowuje się do zaprezentowania siebie i swoich kompetencji podczas rozmowy kwalifikacyjnej; charakteryzuje przebieg procesu zakładania własnej działalności gospodarczej; charakteryzuje instytucje wspomagające planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej.
3. Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie, w ramach których uczeń: korzysta ze źródeł informacji dotyczących dalszego kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego; określa korzyści wynikające z uczenia się przez całe życie w rozwoju osobistym i zawodowym; analizuje możliwości uzupełniania, poszerzania i uzyskiwania kwalifikacji zawodowych w ramach krajowego i europejskiego systemu kwalifikacji.
4. Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych, w ramach których uczeń: ustala swoje cele, zadania i działania w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej; sporządza indywidualny plan działania – przewidując skutki własnych decyzji; dokonuje wyboru dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Odniesienia do uwarunkowań europejskiego rynku pracy znajdują się jedynie w dwóch punktach. W czwartym punkcie nawiązano do idei uczenia się całożyciowego (LLL), w trzecim punkcie do europejskich rynków pracy. Niemniej w treści rozporządzenia nie występują kategorie ucznia jako obywatela świata, mieszkańca planety, którego wybory i działania wiązałyby się z szerszym myśleniem o świecie jako ekosystemie, w którym kariera może być budowana refleksyjnie. Wskazane są raczej działania typu „dostosuj się”, zamiast bądź proaktywny. Istotą współczesnych karier jest ich nieprzewidywalność i utrata linearności, możemy wręcz stwierdzić, że stale są „w budowie”, czy też „w przebudowie”.

## PODSUMOWANIE

Doradztwo zawodowe w kształcie określonym treścią omawianej ustawy i rozporządzenia zdaje się pozostawać nieco w tyle za potrzebami młodzieży, która powinna

być dobrze przygotowana do wielokrotnych tranzycji na i przez świat pracy, czy też do edukacji całościowej (LLL) – w warunkach „płynnej rzeczywistości” (Bauman, 2006) wspartej na doradztwie całościowym (LLG). Operacjonalizacja celów i idei (wyrażona choćby w materiałach metodycznych dla tworzonych na potrzeby wewnątrzszkolnych systemów doradztwa) niewystarczająco uwzględnia założenia koncepcji współcześnie dominujących w światowym doradztwie, np.: Life Design Marka Savickasa, Jeana Guicharda, Marii Duarte, podejścia socjodynamicznego Veanca Peavy’ego, czy też teorii nieplanowanych zdarzeń Alla Levina, Johna Krumboltza. W uproszczeniu można przyjąć, że twórcy rozwiązań w zakresie doradztwa pominęli zmiany, jakie nastąpiły od czasu opracowania teorii cechy i czynnika (a na nich opierają się działania doradcze opisane w rozporządzeniu). Myślenie o złożonych uwarunkowaniach kontekstów życia i pracy w kategorii klocków, które poprzez łączenie utworzą z góry określony kształt wydaje się pewną naiwnością i próbą wrócenia do linearnego świata jednolitych narracji – nikt bowiem nie dysponuje już instrukcjami zapewniającymi sukces.

Sformułowana uniwersalna zasada funkcjonowania człowieka na Ziemi – jako mieszkańca planety, jest także podstawą realizacji interwencji poradniczych w „nowym duchu”. Formułując ją, Guichard odnosi się do etyki Paula Ricoeura i zasady odpowiedzialności Hansa Jonasa, a brzmi ona następująco: „Każdy powinien prowadzić swoje aktywne życie w taki sposób, aby jego praca, jej produkty i sposoby ich wymiany przyczyniały się do rozwoju dobrego życia z innymi i dla innych, w instytucjach sprawiedliwych, zapewniając ciągłość prawdziwie ludzkiego życia na Ziemi” (Guichard, 2018b, s. 113). Czy echa tej etycznej reguły wybrzmiewają, choćby w tle przywoływanych dokumentów? Pytanie to implikuje kolejne refleksje: Do jakiego świata ma przygotowywać doradztwo zawodowe w polskich szkołach? Na jakich wartościach się opiera i ku jakiemu ideałowi człowieka dąży? Odpowiedź na nie wymaga kolejnych badań, a także analizy ogromnej ilości danych na temat trendów przyszłości, by lepiej zaplanować edukację i wsparcie doradcze dla tych, którzy będą podejmować pracę za 10 czy 15 lat.

## WNIOSKI

Analiza treści dokumentów ujawniła pewną niekoherencję między rekomendacjami unijnymi a krajowymi, formalnymi podstawami do realizacji doradztwa. Pierwszy rozdzwięk dotyczy samej terminologii, która w dokumentach unijnych jest opisywana terminem *career guidance*, w krajowych zaś „poradnictwo” i „doradztwo zawodowe”. Rekomendacje unijne nawiązują do ogólnoświatowych tendencji w doradztwie w zdecydowanie większym stopniu niż nasze krajowe. Druga różnica

dotyczy hierarchii priorytetów. W rekomendacjach unijnych zawarte są liczne zachęty do wymiany dobrych praktyk, wzmacniania kompetencji w działaniach opartych na technologiach IT, ale przede wszystkim akcentowane jest znaczenie współpracy transnarodowej w celu wypracowania rozwiązań prowadzących do utworzenia modelu doradztwa będącego odpowiedzią adekwatną nie tylko do problemów współczesnego, ale i przyszłego (wyobrażanego na podstawie diagnoz) świata. Analiza zapisów ustawy Prawo oświatowe i rozporządzenia o doradztwie ujmuje doradztwo w perspektywie teraźniejszości i skupieniu się na problemach o zasięgu krajowym; zabrakło tu szerszej perspektywy, w której myślenie o karierze włącza człowieka do myślenia o ekosystemie, a praca jest tylko jednym z wątków ludzkiego życia, do którego należy podchodzić holistycznie.

Wybitny brytyjski fizyk, Paul Davies, odbierając Nagrodę Templetona, zostawił nam pewną nadzieję na znalezienie rozwiązania: „Musimy znaleźć taki system przekonań, który umieści życie przeciętnego człowieka w kontekście szerszym niż zwykła codzienność. Chodzi o system, który w znaczący sposób nie tylko połączy ludzi nawzajem, ale także powiąże człowieka z przyrodą oraz szeroko rozumianym Wszechświatem” (Davies, 2011, s. 19). Kryzys ujawnił naszą zbiorową słabość i niezdolność głęboko nierównej gospodarki do zapewnienia godnej pracy dla wszystkich (Szymaniak, 2018). Jednak pokazał również, jak ważne są działania rządu mające na celu ochronę naszego zdrowia i środków do życia. Nie ma powrotu do miejsca, w którym byliśmy wcześniej. Zamiast tego obywatele i rządy muszą pilnie działać, aby stworzyć równiejszy i zrównoważony świat. Przed doradztwem zawodowym stoją więc wyzwania, przed sprostaniem których nie możemy się dłużej uchylać. Wszak asynchroniczność problemów społecznych i edukacji, w którą wpięte jest doradztwo, pogłębia się coraz bardziej.

## BIBLIOGRAFIA

- Almond, R.E.A., Grooten M., Petersen, T. (2020). *Living Planet Report 2020 – Bending the curve of biodiversity loss. Switzer land: WWF*. Retrieved on from: <https://www.icriforum.org/living-planet-report-2020-bending-the-curve-of-biodiversity-loss/>
- Bańka, A. (2017). Ewolucja potrzeb i kontekstów rozwoju transnarodowego poradnictwa zawodowego. *Studia Poradownicze/ Journal of Counselling*, 6, 13–43. <http://doi.org/10.34862/sp.2017.1>
- Bańka, A., Trzeciak, W. (2017). *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego*. Poznań: Wyd. Stowarzyszenia Psychologia i Architektura.
- Barnes, S.A., Jenny Bimrose, J., Brown, A., Kettunen J., Vuorinen. R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final*

- report. Brussels: European Commission Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion Directorate E. Retrieved on from: <https://www.navet.government.bg/bg/media/KE-01-20-179-EN-N-1.pdf>
- Bauman, Z. (2006). *Płynna nowoczesność*. Warszawa: Wydawnictwo Literackie.
- Berkhout, E., Galasso, N., Lawson, M., Andrés, P., Morales, R., Taneja, A., Vázquez Pimentel, D.A. (2021). *The Inequality Virus. Bringing together a world torn apart by coronavirus through a fair, just and sustainable economy*. Oxford: Oxfam International. <http://doi.org/10.21201/2021.6409>
- Cedefop [The European Centre for Development of Vocational Training] (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union*. Retrieved: [https://www.cedefop.europa.eu/files/4193\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4193_en.pdf); <http://doi.org/10.2801/318103>
- Davies, P. (2011). Fizyka i umysł Boga. *Filozoficzne Aspekty Genezy*, 8, 7–21.
- Domosławski, A. (2016). *Wykluczeni*. Warszawa: Wielka Litera.
- Dyson, F. (1999). *Słońce genom, Internet: narzędzia rewolucji naukowej*. Warszawa: PWN.
- ESPAS [Europejski System Analiz Strategicznych i Politycznych] (2017). Światowe tendencje do 2030 r.: czy UE jest w stanie sprostać przyszłym wyzwaniom? Pobrane z: <https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/sites/default/files/generated/document/en/espas-report-2015pl.pdf>
- Guichard, J. (2018a). Doradztwo dotyczące zatrudnienia a poradnictwo Life Design: cele główne i szczegółowe oraz podstawy interwencji poradniczych. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellology*, 7, 21–56. <http://doi.org/10.34862/sp.2018.1>
- Guichard, J. (2018b). Jakie interwencje w poradnictwie kariery i konstruowania życia mogą przyczynić się do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju? *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellology*, 7, 99–127. <http://doi.org/10.34862/sp.2018.3>
- Kocór, M. (2015). Niedopasowanie kompetencyjne. W: J. Górniak (red.). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań. Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015* (s. 12–25). Warszawa–Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Polityka Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego: sprawozdanie z działalności na lata 2011–2012* (2011). Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 49, Warszawa: MPiPS.
- Pobłocki, K. (2017). *Kapitalizm. Historia krótkiego trwania*. Warszawa: Bęc Zmiana.
- Rozwój polityki poradnictwa przez całe życie. Zestaw zasobów europejskich* (2013). Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 56, Warszawa: MPiPS.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004 Nr 99, poz. 1001.

- Szymaniak, M. (2018). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.
- Wojtasik, B. (2012). Refleksje na temat stanu polskiego poradnictwa. *Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy*, 35–47. <http://doi.org/10.34862/sp.2012.2>
- Woś, R. (2019). *To kapitalizm (a nie człowiek) niszczy Ziemię*. Pobrane z: <https://www.obserwatorfinansowy.pl/bez-kategorii/rotator/to-kapitalizm-a-nie-czlowiek-niszczycy-ziemie/>

#### ŹRÓDŁA INTERNETOWE

<https://eures.praca.gov.pl/> [dostęp: 14.04.2021].

#### RELATIONS BETWEEN THE NATIONAL AND EU MODEL OF CAREER COUNSELING

**Introduction:** The obligation to provide vocational counseling in schools was introduced on September 1, 2017. In the Education Law Act, it was indicated as one of the forms of teaching and educational activity of schools. **Research Aim:** For the purposes of this text, selected documents, constituting the legal basis for the implementation of vocational counseling in Poland, in the education system, will be compared with the directives of the European Commission on the implementation of vocational counseling tasks in EU countries. **Evidence-based Facts:** The cited EC directives and guidelines are embedded in a broader context of global labor market trends and geopolitical conditions – they form a framework for the analyzes carried out, and at the same time indicate the directions of challenges for career counseling. In the face of a pandemic that has exacerbated existing social problems and created new ones, it is all the more urgent to redefine and update career counseling. **Summary:** The analysis showed incoherence of the content of national advisory regulations in relation to EU recommendations in the field of advisory. It revealed a lack of cooperation on transnational diagnostic activities that would create an opportunity to create a joint counseling model and to take other proactive measures in relation to the challenges of the world affected by the pandemic.

**Keywords:** life long guidance, vocational guidance, labour market, youth, pandemic

