

Dorota Pilecka

## INSTYTUCJONALNE PORADNICTWO ZAWODOWE NA PRZYKŁADZIE GORZOWA WIELKOPOLSKIEGO

### Rozważania wstępne

Początki instytucjonalnego poradnictwa zawodowego sięgają XIX wieku, gdy gwałtowny rozwój przemysłowy wpłynął na tworzenie tego typu placówek. Niemniej jednak geneza poradnictwa zawodowego sięga starożytności, kiedy to wybitni uczeni głosili teorie dotyczące wzorów osobowych czy odpowiedniego wykonywania powierzonych obowiązków wynikających z pełnionej roli społecznej lub zawodowej. Poradnictwo zawodowe<sup>1</sup> rozumiane jest jako wspólna praca doradcy zawodowego i klienta w celu pogłębienia wiedzy klienta na temat samego siebie oraz świata pracy. Jest to proces, który opiera się na udzieleniu pomocy niedoświadczonym osobom poprzez dokonanie przeglądu i oceny zdobytych kwalifikacji w celu sporządzenia realistycznego planu zawodowego; dostarczaniu pomocy w zakresie usług zwiększających szanse zatrudnienia jednostki, np. dalsze kształcenie, szkolenia, rehabilitacja; pomocy doświadczonym pracownikom, którzy chcą lub muszą dokonać zmiany zawodu lub miejsca zatrudnienia, a także pomocy pracownikom, którzy napotykają trudności w uzyskaniu, utrzymaniu zatrudnienia lub awansowaniu poprzez analizę potencjalnych zawodowych i osobistych przyczynowych trudności.

Celem tego artykułu jest przedstawienie placówek poradnictwa zawodowego funkcjonujących na terenie Gorzowa Wielkopolskiego. Do analizy wykorzystuję materiał badawczy uzyskany podczas prowadzenia badań empirycznych realizowanych w ramach przygotowywania pracy magisterskiej<sup>2</sup>. Wykorzystaną metodą badawczą była metoda monograficzna; „*monografia* (gr.) – to praca naukowa przedstawiająca szczegółowe (wszechstronne) opracowanie jednego wybranego zagadnienia (poglądu, procesu) z zakresu określonej dziedziny lub dyscypliny naukowej (...) Poświęcona może być

---

<sup>1</sup>R. LAMB, *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, Warszawa 1998, s. 13.

<sup>2</sup>*Organizacja poradnictwa zawodowego w warunkach średniego miasta na przykładzie Gorzowa Wielkopolskiego*, praca magisterska pod kierunkiem dr. hab. prof. UZ Zdzisława Wolka, czerwiec 2007.

opisowi zjawiska, procesu, przedmiotu lub działalności indywidualnej człowieka”<sup>3</sup>. Podstawową techniką badawczą jaką zastosowałam był wywiad, którego kwestionariusz zawierał ok. 20 pytań otwartych. Przy czym warto pamiętać, iż „przeprowadzanie rozmowy i wywiadu odbywa się zawsze w bezpośrednim i bliskim kontakcie z badanymi oraz zazwyczaj z każdym z nich oddzielnie. [...] wywiad uważa się za wymianę myśli ściśle ukierunkowaną przez osobę odpowiedzialną za jego przeprowadzenie”<sup>4</sup>. Dobór placówek do badań opierał się na doborze instytucji zatrudniających doradców zawodowych, instytucji na które wskazuje Ustawa z dn. 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz placówkach funkcjonujących w strukturach systemu szkolnictwa bądź świadczące usługi w ramach projektów współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny w zakresie świadczenia usług poradnictwa zawodowego. Cennym źródłem informacji o placówkach były moje wcześniejsze doświadczenia i zainteresowania, w tym wykorzystanie osobistych kontaktów z wieloma doradcami zawodowymi. Niezwykle ważne było systematyczne śledzenie sytuacji na gorzowskim rynku pracy, tworzenia nowych placówek oraz wdrażania działań w zakresie poradnictwa zawodowego. Przedstawię poszczególne placówki, wskazując na genezę ich powstawania, świadczone usługi, wykorzystywane metody i formy pracy, a także przedstawię sylwetkę doradcy zawodowego. Szczególną uwagę koncentruję na opisie współpracy, wzajemnej wymiany informacji pomiędzy poszczególnymi placówkami.

### **Przyjęte definicje i zagadnienie poradnictwa instytucjonalnego**

W swojej pracy przyjmuję definicję zaproponowaną przez Komisję Europejską i Bank Światowy. Poradnictwo zawodowe to „usługi i czynności mające na celu pomoc jednostkom w każdym wieku, dowolnym momencie życia, w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu ich rozwojem zawodowym. Z tego typu usług można korzystać w szkołach, na wyższych uczelniach, instytucjach kształcenia, w publicznych służbach zatrudnienia, w miejscu pracy, w instytucjach pozarządowych i prywatnych. Czynności związane z poradnictwem zawodowych mogą mieć charakter pracy indywidualnej bądź grupowej, przeprowadzanej bezpośrednio z klientem lub na odległość (w tym linie pomocy telefonicznej

<sup>3</sup>J. APANOWICZ, *Metodologiczne uwarunkowania pracy naukowej*, Warszawa 2005, s. 66.

<sup>4</sup>M. ŁOBOCKI, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 2004, s. 253-254.

i serwisy internetowe). Wspomniane czynności to dostarczanie informacji edukacyjno-zawodowej (w postaci drukowanej, komputerowej i innej). Stosowanie narzędzi służących do oceny bądź samooceny, przeprowadzanie rozmów doradczych, stosowanie programów edukacyjnych na temat planowania rozwoju zawodowego (pomocnym jednostkom w rozwoju samowiedzy, wiedzy na temat możliwości i szans zawodowych oraz umiejętności zarządzania własnym rozwojem zawodowym), organizowanie staży i praktyk (stwarzając możliwość wypróbowania danej opcji, zanim podjęta zostanie ostateczna decyzja), realizację programów rozwijających umiejętności szukania pracy, a także usług wspomagających przejście do następnego etapu (np. ze stanu bezrobocia w zatrudnienie)<sup>5</sup>. W odniesieniu do tej definicji wskazują poszczególne miejsca, placówki, w których realizowane są usługi w zakresie poradnictwa zawodowego. Przy czym warto pamiętać, że to właściwie „społeczeństwa przemysłowe wytworzyły sieć różnych instytucji, które ułatwiały życie, pozwalały przetrwać, zaspokajały potrzeby i wymogi stale zmieniającej się rzeczywistości”<sup>6</sup>. Pierwszą placówką poradnictwa zawodowego było Biuro Zawodów założone przez Franka Parsonsa 13 stycznia 1908 roku w Bostonie. On też sformułował pierwszą teorię dotyczącą wyboru zawodu, która zawiera trzy istotne elementy: wiedzę na temat pracy, wiedzę na temat siebie i wnioski wynikające z połączenia tych informacji<sup>7</sup>. W Polsce, jako jedna z pierwszych w roku 1907 utworzona została poradnia zawodowa w Poznaniu przy Miejskim Biurze Pośrednictwa Pracy<sup>8</sup>. „Znalezienie właściwych ludzi na właściwe miejsca było zadaniem politycznym, organizacyjnym i moralnym. Działalność poradnicza, mająca na celu owo poszukiwanie, prowadzona była w takiej rzeczywistości społecznej, w której zarówno zadania przypisane poszczególnym placówkom, jak ich lokata w społecznej strukturze były w miarę stabilne, dobrze zdefiniowane i powszechnie akceptowane”<sup>9</sup>. Dobrze rozwijało się także poradnictwo zawodowe w Polsce Ludowej, realizowane głównie przez Poradnie Wychowawczo-Zawodowe, szkoły zawodowe i zakłady pracy<sup>10</sup>. Dalszy intensywny rozwój placówek poradnictwa zawodowego w Polsce nastąpił po roku 1989. „Uruchomienie mechanizmów wolnorynkowych wywołało wiele zmian w gospodarce, przyczyniło się tak-

<sup>5</sup>A. WATTS, R. SULTANA, *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa kariery*, Wałbrzych 2005, s. 16.

<sup>6</sup>*Niejednoznaczność poradnictwa*, red. E. Siarkiewicz, Zielona Góra 2004, s. 15.

<sup>7</sup>A. STRUŻYNA, *Instytucjonalne doradztwo zawodowe*, Poznań 2005, s. 7.

<sup>8</sup>A. BAŃKA, *Zawodoznawstwo – doradztwo zawodowe – pośrednictwo pracy*, Poznań 1995, s. 35.

<sup>9</sup>D. KUR, *Rodowód polskiego poradnictwa zawodowego*, [w:] *Podręcznik szkolnego doradcy zawodowego*, W. Kreft, S. Pakulniewicz-Błońska, Warszawa 2005, s. 41.

<sup>10</sup>S. SZAJEK, *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 1989, s. 16-30.

że do powstania zjawiska bezrobocia. Zmiany te spowodowały konieczność dokonywania analizy rynku, zatrudnienia, charakteru pracy, a także poznawania indywidualnych możliwości, predyspozycji zawodowych jednostki i szukania nowych dróg kształcenia i doksztalcania<sup>11</sup>. Nowe zadania wobec poradnictwa zawodowego jakie się pojawiły, to między innymi przygotowanie młodzieży do poruszania się na wolnym rynku pracy, kształcenia umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy oraz autoprezentacji, zachęcenie do rozszerzania własnych kwalifikacji poprzez całożyciowe kształcenie, uświadomienie, że wybór zawodu nie jest wyborem na całe życie, a także pomoc w wykształceniu umiejętności radzenia sobie z bezrobociem<sup>12</sup>.

### **Charakterystyka Gorzowa Wielkopolskiego jako punktu odniesienia**

Gorzów Wielkopolski jest największym miastem województwa lubuskiego oraz jedną z jego dwóch stolic. „Gorzów był (i jest) miastem średniej wielkości. Wśród socjologów nie ma jednak jednoznacznej definicji określającej wielkość miasta średniego. Według różnych badaczy jest to na ogół między 20 a 100 tys. mieszkańców lub też 100 a 200 tys.”<sup>13</sup>. W tym właśnie znaczeniu Gorzów jest miastem średniej wielkości, mieszka w nim bowiem ponad 125 204 osób (dane z 2006 roku). „Społeczność miasta podlega typowym współcześnie w Europie, jak i w Polsce procesom starzenia się z uwagi na systematycznie malejącą liczbę urodzin. Jest to uwarunkowane demograficznie (echo niżu demograficznego), ale przede wszystkim kulturowo. Zmienia się model rodziny z tradycyjnie występującego dotychczas 2+2 na 2+1 oraz z przenoszeniem terminu urodzenia dziecka na późniejszy okres, po ustabilizowaniu się kariery zawodowej i osiągnięciu niezależności materialnej”<sup>14</sup>. Gorzów Wielkopolski stanowi gospodarcze centrum regionu: jest w nim zarejestrowanych jest ponad 15 tysięcy podmiotów gospodarczych, z których 98% tworzy sektor prywatny. Funkcjonuje tu także ponad 340 spółek joint ventures<sup>15</sup>. W Gorzowie Wlkp., podobnie jak w całym województwie lubuskim dominuje zatrudnienie w firmach zatrudniających do pięciu osób.

<sup>11</sup>B. WOJTASIK, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa 1997, s. 9.

<sup>12</sup>Por.: E. PODOSKA-FILIPOWICZ, *Aktualne problemy orientacji i poradnictwa zawodowego*, [w:] „Edukacja Dorosłych” Nr 4-5, Radom 1995, s. 145.

<sup>13</sup>D. RYMAR, *Gorzów Wielkopolski w latach 1945-1998. Przemiany społeczno-polityczne*, Szczecin-Gorzów Wlkp. 2005, s. 11.

<sup>14</sup>Raport o prowadzeniu oświaty w Gorzowie Wlkp., Zielona Góra 2004, s. 6.

<sup>15</sup>Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Miasta Strefy – Gorzów Wlkp., [http://www.kssse.pl/index.php?page\\_id=21](http://www.kssse.pl/index.php?page_id=21), dn. 10 IV 2007.

Stopa bezrobocia w mieście wynosi 9,6% – dla porównania w województwie lubuskim 19,3%, zaś w całej Polsce 14,9% (dane za luty 2007)<sup>16</sup>. Według danych z 31 XII 2006 r. stopa bezrobocia w mieście wynosiła 9,3%, 4854 osób pozostawało bez pracy, w tym 2616 kobiet, 4107 osób bez prawa do zasiłku. Absolwentów pozostających bez zatrudnienia w owym okresie było 296<sup>17</sup>.

Większość (1611) bezrobotnych zarejestrowanych w Gorzowie Wlkp. legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, kolejną liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim, najmniej liczną grupę osób bezrobotnych w mieście stanowią osoby z wykształceniem wyższym. „Analizy prowadzone przez PUP wskazują, że dość spory odsetek osób bezrobotnych nie potwierdza gotowości do podjęcia pracy, w 2006 r. z proponowanej pracy zrezygnowało 4320 osób, a w 2005 r. już 5237 osób, to jest ponad 41% ogółu zarejestrowanych”<sup>18</sup>.

### Układ instytucji na przykładzie Gorzowa Wlkp.

Placówki poradnictwa zawodowego podporządkowane są dwóm resortom: Ministerstwu Edukacji Narodowej oraz Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Z tego wynika fakt tworzenia placówek przez jednostki samorządu terytorialnego. Inną możliwością jest oferowanie usług w zakresie poradnictwa zawodowego przez organizacje pozarządowe, które swoje działania opierają głównie na realizacji projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W Gorzowie Wlkp. wyodrębniłam dwadzieścia placówek świadczących usługi poradnictwa zawodowego lub usługi tożsame z poradnictwem zawodowym. Na terenie miasta Gorzowa Wlkp. działają:

- Powiatowy Urząd Pracy – skierowany głównie do osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- Centrum Informacji i Poradnictwa Zawodowego działające w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy – usługi dla osób wybierających pracę lub zawód;
- Mobilne Centrum Informacji Zawodowej działające w ramach Ochotniczych Hufców Pracy – poradnictwo dla młodzieży w wieku 16-25 lat;

<sup>16</sup>Statystyki rynku pracy, Portal publicznych służb zatrudnienia [http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CO\\_NTENT,objectID,867970](http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CO_NTENT,objectID,867970), dn. 10.04.2007.

<sup>17</sup>Statystyki, Serwis Miejski Gorzów Wlkp. [http://www.gorzow.pl/index.html?akcja=strona&strona=189&sid=gor&PHPSESSID=9640\\_9d1fc849360687f158e77ecdb5ef](http://www.gorzow.pl/index.html?akcja=strona&strona=189&sid=gor&PHPSESSID=9640_9d1fc849360687f158e77ecdb5ef), dn. 10 IV 2007.

<sup>18</sup>„Monitor Miasta Gorzowa Wielkopolskiego”, Nr 3(159) 2007, s. 67.

- Poradnia Psychologiczno–Pedagogiczna – skierowana do młodzieży uczącej się;
- Biura Karier działające na trzech uczelniach wyższych – działające głównie dla studentów i absolwentów;
- Szkolne Ośrodki Kariery realizujące swoje zadania w szkołach ponadgimnazjalnych, w ramach grantów przyznawanych przez OHP lub programu Perspektyw<sup>19</sup>, czyli inicjatywy Fundacji Edukacyjnej Perspektyw, która wspiera tworzenie SzOK we wszystkich typach szkół ponadgimnazjalnych oraz gimnazjalnych bądź z inicjatywy nauczycieli;
- Centrum Integracji Społecznej, które swoje działania opiera na realizacji projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego adresowanego do grupy osób wykluczonych społecznie oraz Klub Integracji Społecznej, działający przy Stowarzyszeniu Brata Krystyna zajmującego się osobami bezdomnymi;
- zarejestrowane są cztery agencje zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego;
- poradnia rodzinna, działająca w ramach katolickiej poradni przyparafialnej, w której dyżury pełni doradca zawodowy, także Centrum Edukacji i Pomocy Bezrobotnym „Nazaret”, które również działa przy jednej z gorzowskich parafii;
- Biuro Doradztwa Zawodowego dla osób niepełnosprawnych.

Placówki powstają z jednej strony dzięki uświadomieniu sobie przez „doradców” roli i znaczenia poradnictwa zawodowego, z drugiej zaś strony poprzez odgórne rozporządzenia i organizacje podmiotów realizujących zadania państwa w tym zakresie, z trzeciej strony ogłoszony konkurs, możliwość napisania projektu, przygotowania wniosku o przyznanie środków finansowych na powstanie danej placówki, rozpoczęcie takiego działania lub wzmocnienie potencjału – oto czynniki, które wpływały na powstanie placówek poradnictwa zawodowego w Gorzowie Wlkp. Trudności, jakie się pojawiają w początkowym okresie działania placówek to głównie brak wiedzy i doświadczenia w zakresie realizacji usług poradnictwa zawodowego. Brak wypracowanych metod i technik pracy, czasem brak narzędzi diagnostycznych. Choć niekiedy te problemy towarzyszą doradcom również w późniejszym okresie działania.

W Gorzowie zdecydowanie przeważają placówki, w których zatrudniony jest jeden doradca zawodowy; niektóre z nich są miejscami, w których doradca zawodowy, pełni jednocześnie rolę kierownika, koordynatora dzia-

<sup>19</sup><http://www.perspektywy.pl/szok/>, dn. 13 IV 2007.

łań podejmowanych przez placówkę. Przykładem jednego z najlepszych rozwiązań jest Mobilne Centrum Informacji Zawodowej, w którym zatrudnionych jest dwóch stale współpracujących doradców. Placówką zatrudniającą największą liczbę doradców jest Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, gdzie zatrudnionych jest aż sześciu doradców zawodowych. Niezwykle ciekawym jest fakt, iż CIiPKZ zatrudnia same kobiety. Dominacja kobiet w CIiPKZ potwierdza ogólną tendencję, jaką można zauważyć również w innych placówkach. W instytucjach działających na terenie Gorzowa Wlkp. zdecydowanie przeważają kobiety. Z przeprowadzonych badań wynika, iż doradcą zawodowym jest najczęściej pedagog – 17 osób spośród wszystkich badanych, ale także socjolog – dwie osoby, politolog – dwie osoby czy ekonomista – cztery osoby. Nieco inaczej wygląda zatrudnienie psychologów w charakterze doradców zawodowych, ponieważ dla osób z takim wykształceniem tworzone są stanowiska jedynie w takich placówkach, jak Poradnia Pedagogiczno-Psychologiczna lub Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Większość doradców ukończyła lub była w trakcie studiów podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego. Doradcy akcentują także fakt uczestnictwa w warsztatach i szkoleniach doskonalących ich umiejętności pracy z grupą lub z klientem indywidualnym w zakresie stosowania różnorodnych metod i form pracy.

Opisywane placówki świadczą usługi w zakresie indywidualnego oraz grupowego poradnictwa zawodowego dla różnej grupy odbiorców w zależności od specyfiki placówki. Większość swoje usługi kieruje do osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy. Niektóre specjalizują się w działaniach podejmowanych na rzecz młodzieży, jak na przykład Mobilne Centrum Informacji Zawodowej, Poradnia Pedagogiczno-Psychologiczna. Ściśle zdefiniowaną grupę odbiorców mają placówki działające na terenie szkół: Szkolne Ośrodki Kariery koncentrują się na uczniach szkół, w których działają. Podobna sytuacja ma miejsce w Akademickich Biurach Karier, choć z ich usług korzystają także studenci i absolwenci innych uczelni, na przykład wracający po studiach do swojego rodzinnego miasta. Doradca zawodowy Centrum Integracji Społecznej pracuje stale z grupą około 30 osób realizujących Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego, również w Klubie Integracji Społecznej pracuje się z osobami realizującymi Indywidualny Plan Wychodzenia z Bezdomności.

Podstawową metodą pracy doradców jest porada indywidualna – rozmowa. Porada ma na celu głębsze poznanie osoby radzącej się, diagnozę potrzeb klienta, planowanie konkretnych działań, rozwijanie indywidualnych umiejętności poszukiwania pracy oraz wzmacnianie motywacji osoby radzącej się, stwarza możliwość opracowania indywidualnego planu działa-

nia czy bilansu kompetencji, pomoc w rozwiązaniu problemów. Obszary, jakich dotyczy poradnictwo indywidualne są bardzo różnorodne i najczęściej zależą od poszczególnych odbiorców. „Porady dotyczą głównie wyboru zawodu, możliwości podjęcia pracy po ukończeniu konkretnej szkoły, z kolei osoby w wieku przedemerytalnym doświadczają problemu wieku jeśli chodzi o podjęcie pracy potrzebna jest więc praca w zakresie motywacji”. „Porady indywidualne dotyczą cech, zainteresowań, predyspozycji, dróg dalszego kształcenia, możliwości uzyskania stypendiów, kredytów studenckich, zakładania działalności gospodarczej – bardzo ważne jest rozbudzanie świadomości tych osób”.

Poradnictwo grupowe koncentruje się na zdobywaniu umiejętności niezbędnych do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy, budowania kariery zawodowej, odkrywaniu mocnych stron w relacjach z innymi, a także rozwijania umiejętności psycho-społecznych, jak na przykład komunikacja, umiejętności odejmowania decyzji. Uczestnicy zajęć grupowych dzielą się własnym doświadczeniem, wzajemnie motywują do poszukiwania pracy, planowania kariery czy wprowadzania zmian w swoim życiu. Tematyka zajęć grupowych w poradnictwie zawodowym jest bardzo różnorodna: „Prowadzę zajęcia informacyjne o rynku pracy, ścieżkach kariery, zajęcia mające na celu nabywanie umiejętności poruszania się po rynku pracy, pisanie dokumentów aplikacyjnych, rozmowy z pracodawcą”; „prowadzę zajęcia warsztatowe trwające ok. 4-5 godzin, na podstawie własnego programu autorskiego”.

Wypowiadając się na temat wyposażenia placówki oraz warunków lokalowych doradcy akcentują takie aspekty, jak klimat miejsca pracy: „To jest miejsce z klimatem, dzięki rozmieszczeniu pomieszczeń”. Ustosunkowywali się także do wielkości pomieszczeń: „Te pomieszczenia są za małe, sala szkoleniowa powinna być zupełnie inna, powinna być dużo większa, brakuje pomieszczenia na porady indywidualne”. Często w rozmowach pojawiała się także refleksja dotycząca lokalizacji placówki: „Utrudniony jest jednak dojazd, ludziom czasem nie chce się jechać na drugi koniec miasta”; organizacji pracy oraz zarobków – „Chciałabym pracować obok statystyk, a nie według statystyk, raczej według potrzeb rynku i potrzeb zgłaszających się klientów”. „Wyeliminowałbym odgórnie narzucane liczby dotyczących poradnictwa zawodowego”. „Mam wrażenie, że liczy się ilość, a nie jakość”. „Nieważne, co robisz, ale jak to opiszesz”. „Za podobne formy pracy, są zupełnie inne stawki porównując z UE, [. . .], dodatki mobilizują, choć mogłyby być zróżnicowane w zależności od wiedzy i wkładu pracy”.

Niezwykle ważnym aspektem sprawnego działania placówek poradnictwa zawodowego jest zagadnienie współpracy pomiędzy poszczególnymi podmiotami. Według mnie jest to szczególnie ważne w zakresie komplemen-



tarności podejmowanych działań z punktu widzenia różnych grup oraz różnych oczekiwań odbiorców. T. Kotarbiński w Traktacie o dobrej robocie pisał: „działając trzeba umieć scalać czynności składowe w całość jak najprzydatniejszą do celu, a integracja działań to jest właśnie takie scalanie”. Doradcy zawodowi uważają, że „powinien być lepszy przepływ informacji, powinny być wysyłane informatory, ulotki”, „przeszkadza mi brak współpracy z doradcami, przekazywania sobie klientów, wspólnego prowadzenia zajęć, brak wymiany doświadczenia”. Na rzecz integracji środowiska doradców zawodowych szerokie działania podejmują takie placówki jak Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Ochotnicze Hufce Pracy w ramach realizacji działania „OHP dla szkoły”<sup>20</sup>. Centrum współpracuje z Kuratorium Oświaty, Urzędem Marszałkowskim w zakresie pomocy szkoleniowej dla pracowników socjalnych, Wojewódzkim Sztabem Wojskowym w Zielonej Górze, PFRON-em, Mobilnym Centrum Informacji Zawodowej OHP, Centrami Wolontariatu w Gorzowie i Zielonej Górze, Biurem Aktywizacji Bezrobotnych przy CARITAS Diecezji Zielonogórsko-Gorzowskiej, Spółdzielniami Socjalnymi, Stowarzyszeniem Bezrobotnych, poradniami pedagogiczno-psychologicznymi, centrami integracji społecznej, uczelniami wyższymi oraz samorządami lokalnymi i stowarzyszeniami tworzącymi Gminne Centra Informacji. Z inicjatywy tej placówki organizowane są spotkania informacyjne dotyczące poradnictwa zawodowego z przedstawicielami różnych placówek w mieście, powiecie, województwie. Podczas tych spotkań organizowanych raz lub dwa razy w roku omawiane są działania podejmowane przez poszczególne placówki, co ma na celu uzupełnienie informacji doradców na temat aktualnie prowadzonych programów, projektów. Spotkania te służą także integracji środowiska, wymianie doświadczeń związanych z obsługą klientów oraz planowania wspólnych działań. Doradcy CIiPKZ prowadzą również szkolenia dla doradców zatrudnionych w innych placówkach, prowadzą szkolenia z zakresu Klubu Pracy, metody pracy z grupą w warsztatach aktywnych metod poszukiwania pracy. Doradcy zawodowi z Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej OHP podejmują działania w zakresie integracji środowiska poprzez organizację konferencji, seminariów dotyczących poradnictwa zawodowego, szkoleń dla doradców na przykład „Poradnictwo zawodowe w praktyce” zorganizowane w kwietniu 2006 roku. Organizują wspólne warsztaty, spotkania, na przykład z przedstawicielami Inkubatora Przedsiębiorczości Lubuskiej Fundacji Zachodnie Centrum Gospodarcze, wspólnie z Wydziałem Polityki Społecznej w Urzędzie Miasta, konferencje – przykładem może być konferencja zorganizowana we wrześniu 2006 ro-

---

<sup>20</sup>[www.ohpdlaszkoly.pl](http://www.ohpdlaszkoly.pl)

ku „Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w procesie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia w aspekcie różnych rodzajów niepełnosprawności”. Doradcy oczekują jednak podjęcia bardzo konkretnych i widocznych działań w zakresie rozwoju współpracy: „papierów, dokumentów, podstaw teoretycznych jest dużo, mówi się o ogólnopolskim systemie poradnictwa zawodowego, ale nie wiadomo która placówka ma to zainicjować i koordynować, potrzebne są odgórne decyzje”. Można zauważyć pewne jak sądzę rozczarowanie doradców brakiem odgórnych działań, choć z drugiej strony można uznać za zasadne podejmowanie oddolnych inicjatyw, powiedziałabym nieformalnej integracji środowiska doradców zawodowych. Ową niesformalizowaną współpracę zauważają także sami respondenci „ważna jest koleżeńska wymiana informacji przez telefon, e-mail”, „zawsze po szkoleniach, czy konferencjach zostają kontakty nieformalne i one są niezwykle cenne”, „ważne są prywatne kontakty z branży, wymiana doświadczeń”. Konieczne jest powiązanie i zdefiniowanie działań podejmowanych przez placówki poszczególnych resortów: „w resorcie pracy dużo się zmienia, są organizowane spotkania, szkolenia”, owa tendencja uwidoczniła się także w trakcie prowadzonych wywiadów, albowiem doradcy pracujący w systemie oświaty podkreślali występowanie większej liczby problemów niż doradcy pracujący w instytucjach rynku pracy. Akcentuje się także konieczność powiązania systemu edukacji z potrzebami rynku pracy: „bardzo ważne jest powiązanie systemu kształcenia z potrzebami rynku pracy”. Nawiązanie współpracy pomiędzy placówkami poradnictwa zawodowego ma na celu także zapewnienie wyższego poziomu świadczonych przez poszczególne placówki usług, równie ważne jest „stworzenie pewnej sieci wymiany informacji o klientach”, „zauważam problem z przepływem informacji”, „zauważam brak współpracy i... nazwałabym to kompleksowością usług, czyli kontaktu z osobami u których już klient był, albo do kogo mogłabym go odesłać”. W tym zakresie doradcy mają bardzo konkretne pomysły „powinna być wspólna baza danych o klientach, wszystkich placówkach i usługach”. Niektórzy doradcy słyszeli już o pewnych propozycjach „ponoć ma być program w którym będą wpisywane informacje o kliencie, bardzo szczegółowe”. Takie programy powinny nie tylko łączyć doradców instytucji rynku pracy, ale wszystkie placówki do których może trafić klient. Ciekawym zamysłem jest stworzenie „Portfolio” – czyli pełnej dokumentacji danej osoby, które mogłoby być zakładane przez szkolnego doradcę zawodowego lub, jeśli wprowadzi się orientację zawodową do przedszkoli, jak postulowali niektórzy doradcy, już na tym etapie. Portfolio zawierałoby kolejne analizy zainteresowań, osiągnięcia, ścieżkę edukacyjną, a w następnej kolejności drogę zawodową klienta. Można się zastanawiać nad formą owego „Portfolio” – choć w dobie technologii HiTech z pewno-

ścią miałyby postać elektroniczną, dostępną dla doradców nie tylko na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, ale także globalnym. Konieczne jest także podjęcie współpracy nie tylko wśród doradców zawodowych, ale jak mówią sami doradcy: „powinniśmy mieć kontakt z pracownikami socjalnymi, kuratorami sądowymi” oraz stworzenie sieci wsparcia psychologicznego: „zauważam brak profesjonalnej, bezpłatnej pomocy psychologicznej dla zgłaszających się klientów z problemami emocjonalnymi, osobistymi”.

### Refleksje końcowe

Według mnie, niezwykle ważne jest rozpoznanie zagadnienia instytucjonalnego poradnictwa zawodowego, stanu obecnego i szans dalszego rozwoju. Warto podkreślić wypowiedź jednego z doradców: „Współpraca wnosi zysk dla wszystkich”. Uważam również za zasadne przeprowadzenie kampanii społecznej promującej idee poradnictwa zawodowego, przedstawiającej różne placówki oraz ich usługi – „Ludzie ogólnie nie wiedzą, co to jest poradnictwo zawodowe, doradztwo, predyspozycje, tak jak wiedzą, co to jest matematyka, marketing, bo się o tym mówi w toku nauki i jeśli ktoś się w ogóle otarł o poradnictwo zawodowe to zupełnie przypadkiem”. Warto podjąć działania wpływające na ogólną świadomość społeczeństwa dotyczącą zasadności prowadzenia działań w zakresie planowania kariery zawodowej, rozpoznania zainteresowań zawodowych w celu optymalizacji wyboru obszaru pracy, a tym samym zwiększenia szansy na odniesienie sukcesów zawodowych.

Uważam, iż w dużych miastach ilość placówek jest zdecydowanie większa ze względu na możliwości oraz potrzeby, zaś w małych miastach można odnaleźć zdecydowanie mniej podmiotów realizujących zadania z tego zakresu. Przypuszczam jednak, że podobnie będzie w innych średnich miastach. Niezależnie od wielkości miasta, wiele zależy jednak od aktywności mieszkańców, ich potencjału i energii do podejmowania działań, szczególnie w zakresie realizacji zadań podejmowanych przez organizacje pozarządowe lub wdrażanie projektów współfinansowanych przez Unię Europejską. Z tego punktu widzenia niezwykle cenne jest podejmowanie współpracy poszczególnych placówek na poziomie nie tylko lokalnym, ale także szerszym – w zakresie korzystania z tzw. „dobrych praktyk”, uczestnictwo doradców w konferencjach, szkoleniach oraz ciągłe poszerzanie i aktualizowanie swojej wiedzy. Dzięki temu odbiorcy ich usług będą mieli możliwość korzystania z sieci dobrze zorganizowanych placówek w ramach całonajowego poradnictwa zawodowego.

Dorota Pilecka

**INSTITUTIONAL CAREER GUIDANCE  
USING THE EXAMPLE OF GORZÓW WIELKOPOLSKI**

*Abstract*

The goal of this publication is to present institutional career guidance with a medium-sized town as the example. It has been written based on the research carried out in the framework of the Master's thesis entitled *Organization of vocational guidance in medium-sized towns; example of Gorzów Wlkp.*, under the guidance of Professor Zdzisław Wołk of the University of Zielona Góra (14 June 2007).

The publication presents different centres, their offer, characteristics of a career consultant as well as activities undertaken in order to develop the cooperation. Conclusions resulting from the research carried out point out the necessity for undertaking actions aimed at further specialization of the centres, their offer as well as creating a direct cooperation network between different centres in the framework of lifelong guidance.