

Marta Dobrzyniak

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego
w Bydgoszczy

Gotowość placówek edukacyjnych do prowadzenia doradztwa edukacji i kariery w świetle badań własnych

Słowa kluczowe: doradztwo edukacji, doradztwo kariery, kompetencje, odpowiedzialność, samodzielność, umiejętności, wiedza, kultura organizacji, współpraca z lokalnym środowiskiem, preferencje osobowości, niedyrektywne wsparcie kompetencji, opis osiągnięć pozbawiony oceny

Key words: guidance in education, career guidance, competence, responsibility, autonomy, knowledge, skills, organizational culture, cooperation with local community, individual's characteristics, non-directive support, non-judgemental description of achievements

Wstęp

Doradztwo edukacji i kariery zyskuje na znaczeniu w kontekście zmieniających się uwarunkowań europejskich i krajowych. Są one związane z wprowadzeniem w 1998 roku Europejskich Ram Kwalifikacji, które zmieniają podejście do kształcenia i zdobywania kwalifikacji, przede wszystkim poprzez ujednoczony sposób opisywania kwalifikacji¹.

W związku z tym europejskim wyzwaniem niezwykle istotne staje się dostosowanie procesu edukacyjnego, a zwłaszcza doradztwa edukacji i kariery, do wymogów wynikających z europejskich standardów. Dotychczasowe systemy ocen, pozbawione opisu konkretnych kompetencji (wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych) nie są wystarczające, a z kolei taki opis wymaga nowych metod obserwacji i skrupulatnego opisywania zdobytych osiągnięć kompetencyjnych na

¹ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (2008/C 111/01); Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

każdym etapie edukacji. Doradztwo stanowi istotny czynnik wspierający kształtowanie kompetencji jednostki i jej zdolność do optymalnego ich wykorzystania w przyszłości – dla własnego spełnienia i dla dobra ogółu.

Temat artykułu został podyktowany refleksją dotyczącą stanu doradztwa edukacji kariery w Polsce i porównaniem go z praktykami z innych krajów oraz kwestii wyzwań europejskich dotyczących wspierania młodzieży w dorastaniu do dorosłego życia.

Istota i znaczenie doradztwa edukacji i kariery

Podstawowe terminy związane z wyborem i planowaniem ścieżki edukacyjnej kariery, które można znaleźć w literaturze, to: doradztwo zawodowe, doradztwo edukacyjne, doradztwo kariery. Warto przyjrzeć się wyżej wymienionym koncepcjom doradztwa.

Ray Lamb określa doradztwo zawodowe jako „proces, w którym doradca zawodowy pomaga klientowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego”². Podobnie doradztwo zawodowe definiuje Augustyn Bańka³.

Doradztwo zawodowe przygotowuje jednostkę do świadomego i optymalnego wyboru zawodu zgodnego z preferencjami, ale jest to wybór jednorazowy. Doradztwo zawodowe ogranicza się do krótkoterminowego ukierunkowania, nie uwzględnia procesu holistycznego rozwoju jednostki, często dotyczy osób bezrobotnych i poszukujących pracy⁴.

Ciekawe ujęcie doradztwa kariery wspomniany A. Bańka, definiując je jako „poradnictwo ukierunkowane na dostosowanie się jednostki do rynku pracy i instytucji społecznych rynku pracy. Poradnictwo karier to odkrywanie scenariuszy życia umożliwiających przekraczanie granic, adaptację do różnych środowisk, asymilowanie wzorców pozwalających na mobilność psychiczną”⁵.

W systemie oświatowym doradztwo kariery odgrywa znaczącą rolę, bowiem jest procesem wspomagania rozwoju osobowości ucznia, realizowanym w układzie perspektywnym, wszystkie możliwości są dla jednostki otwarte. Ważne jest

² E. Podoska-Filipowicz, *Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*, Częstochowa 2008, s. 32.

³ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań 1995, s. 23.

⁴ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 197; D. Kukla, *Raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, Warszawa 2012, s.17.

⁵ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT – B, Poznań 2007, s. 25.

to, by doradztwo kariery zostało uzupełnione o doradztwo edukacyjne, a zarazem, by odnosiło się do kontekstu: osobowości i otoczenia jednostki.

Pojęcie doradztwo edukacyjne, które bywa nazywane *brokeringiem edukacyjnym*, to „udzielanie profesjonalnej pomocy osobom funkcjonującym bądź wchodzącym na rynek pracy w zakresie podejmowania decyzji zawodowych i edukacyjnych. Celem doradztwa edukacyjnego jest udzielanie szeroko pojętego wsparcia ludziom dorosłym w procesie budowania swojej ścieżki rozwoju zawodowego, a szczególnie:

- diagnozowanie i rozpoznawanie potencjału człowieka,
- badanie kompetencji,
- konsultacje w zakresie wyboru ścieżki kształcenia,
- wyposażenie w kompetencje kluczowe,
- promocja idei kształcenia przez całe życie⁶.

„Głównym obszarem działania doradztwa edukacyjnego jest wspieranie rozwoju edukacyjno-zawodowego poprzez:

- planowanie ścieżki edukacyjnej,
- planowanie ścieżki zawodowej,
- rozwój kompetencji,
- rozwój odpowiedzialności klienta za własny rozwój i kształcenie⁷.

Doradztwo edukacyjne polega na udzieleniu pomocy jednostce w wyborze placówki edukacyjnej i wyborze kierunku lub zakresu edukacji – na danym etapie rozwoju. Zwraca uwagę fakt, że w przytoczonej koncepcji doradztwo edukacyjne dotyczy wyłącznie osób dorosłych, tymczasem to młodzież potrzebuje wsparcia w tym zakresie.

Ścieżka rozwoju zawodowego może zależeć od tego, jaką ścieżkę edukacyjną wybierze młody człowiek. Doradztwo edukacji i kariery łączy rozwój edukacyjny i rozwój zawodowy, pokazując, że jedno jest z drugim powiązane, a może nawet zależne. Doradztwo edukacji i kariery polega na przygotowaniu jednostki do mobilności na rynku pracy. Nie przygotowuje człowieka do zawodu, ale do nieustannej zmiany zawodu, wynikającej ze zmieniającej się sytuacji rynkowej. Zmiana zawodu na taki, jaki jest potrzebny, wiąże się z koniecznością ustawicznego uczenia się.

Doradztwo edukacji i kariery stanowi ważny element publicznego dyskursu w Europie. W raporcie OECD *Education at a glance* z 2013 roku w edytoriale sekretarz generalny Angel Gurría pisze: „Uczenie się drogi wyjścia w środku kryzysu polega na dostarczaniu młodym ludziom edukacji, umiejętności. Potrzebne jest dostarczanie dobrego doradztwa edukacji i kariery tak, aby młodzi ludzie mogli podejmować trafne decyzje dotyczące kariery, oparte na dobrym rozpoznaniu i dobrej informacji⁸”.

⁶ B. Dobińska, *Zalecenia dla brokera edukacyjnego*, Szczecin, 2013, s. 4.

⁷ Tamże, s. 4.

⁸ OECD, *Education at a glance*, 2013.

W latach 2006-2012 Instytut Badań Edukacyjnych dokonał przeglądu kontekstu prawnego funkcjonowania systemu doradztwa w Polsce, pod kątem jego przyszłej roli we wspieraniu osób korzystających z krajowego systemu kwalifikacji. Zwrócono uwagę na elementy wspierania krajowego systemu kwalifikacji:

- integrację systemu podzielonego dziś między różne resorty,
- zapewnienie systemu jakości poradnictwa zawodowego,
- tworzenie powiązań pomiędzy systemem doradztwa, rynkiem pracy a rynkiem szkoleń,
- promowanie idei poradnictwa edukacyjno-zawodowego,
- wzmocnienie pozycji doradcy zawodowego w procesie edukacji dzieci i młodzieży,
- rozwój i wsparcie wewnątrzszkolnych systemów doradztwa,
- zwiększanie dostępu do usług oraz rozwijanie nowych form i narzędzi poradnictwa edukacyjno-zawodowego⁹.

Doradztwo edukacji i kariery jest ważnym elementem spójnej polityki publicznej, a zarazem warunkiem pomyślnego wdrożenia ram kwalifikacji w praktycznym wymiarze: mobilności zawodowej i doskonalenia kompetencji jednostki.

Termin doradztwo edukacji i kariery znany jest w Europie (np. Dania, Irlandia, Niemcy i in.), a także poza nią (Kanada, Australia i in.). Stosuje się różne nazwy, często zamiennie: *guidance in education*¹⁰ (tak zatytułowano angielskojęzyczną wersję wytycznych duńskiego przewodnika po doradztwie edukacji i kariery) lub *career guidance*¹¹ (Niemcy). W definicji doradztwa edukacji i kariery, która wydaje się powszechnie akceptowana w Europie, mówi się o doradztwie edukacji i kariery jako o procesie pomagania jednostkom w odkrywaniu i rozwijaniu potencjału edukacyjnego, zawodowego i psychiki, co pozwoli im na osiągnięcie optymalnego poziomu osobistej satysfakcji i przydatności dla społeczeństwa¹².

Doradztwo edukacji i kariery jest powszechnie stosowanym modelem doradztwa w Europie i poza nią. Na przykład duńskie szkoły produkcyjne działają od początku lat 70. XX wieku i opierają się właśnie na łączeniu doradztwa edukacji i doradztwa kariery w rozumieniu przedstawionym w artykule. W 2001 roku przyjęto międzynarodową deklarację określającą standardy doradztwa edukacyjno-zawodowego (doradztwa edukacji i kariery¹³). Wiele krajów stosuje różnorodne formy takiego doradztwa, zwłaszcza w odniesieniu do osób młodych (np. Irlandia, Wielka Brytania, Australia).

⁹ <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/badania/442-rola-doradztwa-edukacyjno-zawodowego>

¹⁰ *Guidance in Education*, Euroguidance Denmark, The Danish Agency for Universities and Internationalisation, 2012.

¹¹ *Career Guidance in a Life Course*, The Federal Ministry of Education, 2011.

¹² <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/140167/guidance-counseling>

¹³ The Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance, The International Association for Educational and Vocational Guidance.

Doradztwo jako proces jest postrzegane w kontekście optymalnego rozwoju jednostki. Pomaga jednostce w: rozumieniu siebie (rozumieniu własnych mocnych stron, ograniczeń i rozmaitych zasobów) oraz w kierowaniu sobą (zdolności do rozwiązywania problemów, dokonywania wyborów i samodzielnego decydowania)¹⁴.

W dokumencie *Guidance concepts and needs* zostały opisane następujące zasady doradztwa:

1. Holistyczny rozwój jednostki. Doradztwo powinno być prowadzone tak, by prowadziło do pełnego rozwoju jednostki.
2. Uznanie (rozpoznanie i uwzględnienie) indywidualnego zróżnicowania każdej z osób. Uznawanie indywidualnego zróżnicowania i indywidualnej godności: każda osobowość jest kombinacją charakterystycznych cech, które stanowią o wyjątkowym charakterze jednostki. Osoba ludzka ma ogromny potencjał. Godność jednostki jest najwyższą wartością.
3. Akceptowanie indywidualnych potrzeb (wartości). Doradztwo bazuje na indywidualnych wartościach i potrzebach: wolności, szacunku i godności¹⁵.
4. Każdy człowiek potrzebuje stałego doradztwa począwszy od wczesnego dzieciństwa poprzez całe dorosłe życie.
5. Doradztwo wymaga zaangażowania umiejętności dla wyrażania miłości, uznania i szacunku dla innych¹⁶.

Istotą doradztwa edukacji i kariery jest udzielenie jednostce takiego wsparcia, które umożliwi jej samodzielne i odpowiedzialne podejmowanie decyzji. Optymalne wykorzystanie odkrytego i uświadomionego w procesie doradztwa edukacji i kariery potencjału dotyczy nie tylko edukacji i kariery, ale również innych obszarów życiowych.

Optymalny model doradztwa edukacji i kariery w kontekście standardów europejskich wzmacnia jednostkę i umożliwia jej funkcjonowanie w społeczeństwie poprzez osiąganie samorealizacji i zapewnienie społecznej przydatności. Funkcjonowanie doradztwa edukacji i kariery w Polsce jest uwarunkowane wymogami rynku pracy, standardami europejskimi, lokalną specyfiką dotyczącą współpracy sektora publicznego, prywatnego i społecznego, kulturą organizacyjną placówek edukacyjnych i zależy od zintegrowanych kompetencji zaangażowanych w ten proces osób. Ta problematyka stała się inspiracją do podjęcia badań – ten wątek autorka kontynuuje w drugiej części opracowania.

¹⁴ R. Agarwal, *Guidance concepts and needs, Educational Vocational Guidance And Counseling, principles, techniques and programmes*, Shipra publication, Delhi 2007.

¹⁵ Godność i wolność są wartościami wymienionymi w preambule Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, załączonej do Traktatu Lizbońskiego i nieprzyjętej przez Polskę i Zjednoczone Królestwo (przypis autorki).

¹⁶ R. Agarwal, *Guidance...*

Gotowość placówek edukacyjnych do prowadzenia doradztwa edukacji i kariery w świetle wybranych wyników badań własnych

W latach 2013 i 2014 autorka artykułu przeprowadziła badania własne, których przedmiotem było doradztwo edukacji i kariery dla młodzieży w Polsce z uwzględnieniem kontekstów europejskich. Celem badań było poznanie różnic w sposobach wsparcia planowania kariery i edukacji młodzieży szkół przygotowujących do zawodu w Polsce i innych krajach europejskich oraz ich analiza.

Badanie ankietowe służyło zdiagnozowaniu wybranych elementów doradztwa edukacji i kariery w placówkach edukacyjnych kształcenia ogólnego i zawodowego. Pytania ankietowe odnosiły się do pięciu obszarów tematycznych:

Kultury organizacyjnej, obejmującej wartości, zasady i standardy postępowania oraz nastawienie jednostki do swojej misji i do innych osób;

Kontekstu współpracy z lokalnym środowiskiem, placówkami edukacyjnymi niższego i wyższego stopnia w skali gminy i powiatu;

Diagnozy potencjału i indywidualnych cech uczniów szkół przygotowujących do zawodu;

Niedyrektywnego wsparcia, prowadzącego do rozwijania wiedzy, umiejętności i kształtowania postaw w zgodzie z wytycznymi ram kwalifikacyjnych, indywidualnymi preferencjami i prymatem samodzielności i odpowiedzialności uczniów;

Opisu osiągnięć pozbawionego ocen i dostosowanego do wymogów ram kwalifikacji.

W badaniu wzięli udział respondenci z czterech krajów: Polski oraz z Danii, Słowacji i Portugalii (łącznie 103 osoby), zarówno mężczyźni, jak i kobiety, które stanowiły większość (ok. 70,0%). Respondenci byli zatrudnieni w placówkach zlokalizowanych na wsi (ok. 40,0%) oraz w miastach. Osoby biorące udział w badaniu pracowały na różnych stanowiskach: dyrektor, nauczyciel, wychowawca, doradca, pedagog, psycholog i w różnych placówkach: gimnazjum, liceum ogólnokształcące, szkoła zawodowa, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, liceum profilowane (szkoła produkcyjna – Dania).

Badania własne wykazały, że podstawy kultury organizacyjnej nie są ugruntowane w polskich szkołach w sposób niebudzący wątpliwości. Aż 65,0% respondentów unika zdecydowanego potwierdzenia opisanego w ankiecie standardu kultury organizacyjnej. W tym zakresie polskie szkoły ustępują zarówno poradni (40,0%), jak i zagranicznym placówkom (0,0%). Brak określenia standardów kultury organizacyjnej może wpływać na nieuporządkowany sposób prowadzenia doradztwa edukacji i kariery w placówce.

Poziom deklarowanych wartości cenionych w doradztwie edukacji i kariery jest bardzo niski. Wskazania wartości cenionych w doradztwie edukacji i kariery są następujące:

Tabela 1. Wartości cenione w doradztwie edukacji i kariery

Lp.	Wartość	Liczba odpowiedzi	%
1	szacunek	46	36,5
2	zaangażowanie	39	30,9
3	akceptacja	19	15,1
4	poszanowanie	12	9,5
5	godność	4	3,2
6	wolność	3	2,4
7	uznanie indywidualnych cech*	2	1,6
8	miłość	1	0,8
razem		126	100,0

* poznanie indywidualnych cech / osobowości, indywidualne podejście

Źródło: badania własne.

Ponadto, badania ankietowe i kwerenda internetowa wskazują, że kwestia wartości, misji szkoły i spisanych elementów kultury organizacji są w polskich szkołach słabo rozwinięte, zwłaszcza w porównaniu z placówkami zagranicznymi.

Stopień określenia standardów i zasad ułatwiających dbanie o wartości jest wysoki, jednak – podobnie jak w przypadku wartości – nie jest w pełni potwierdzony, zwłaszcza w polskich szkołach. Widać, że i w placówkach zagranicznych zdecydowane potwierdzenie standardów jest na niższym poziomie niż potwierdzenie spisanych wartości. Szczegółowe pytania wymagające doprecyzowania zasad bądź standardów wykazały, że respondenci nie potrafią wskazać konkretnych elementów, a to wprost przenosi się na nieuporządkowanie doradztwa edukacji i kariery pod kątem dbania o wartości.

Według respondentów korzyści dla doradztwa edukacji i kariery wynikające z kształtowania przyjaznej kultury organizacji, są następujące: efektywność (34,0%), poczucie bezpieczeństwa (14,0%), motywacja (12,0%), współpraca (ok. 8,0%), satysfakcja (ok. 6,0%). Jedynie zagraniczni respondenci zwrócili wyraźną uwagę na korzyści po stronie uczniów: lepsze możliwości dla uczniów, lepsze i szybsze osiągnięcie celu, dzielenie się wiedzą, pomaganie innym.

Respondenci postrzegali kulturę organizacyjną jako podstawę skutecznego działania, a nie jako efekt wskazanych w ankiecie czynników. Respondenci kładli nacisk na kulturę organizacyjną jako „własność” (właściwość) placówki, a nie dostrzegali jej wpływu na proces edukacyjny i ukierunkowujący uczniów. Wpływ uczniów na kształtowanie kultury organizacyjnej został oceniony na dość niskim poziomie (12,0%) zarówno w Polsce, jak i w zagranicznych placówkach. Może to oznaczać słabą podmiotowość uczniów i ich niewielki wpływ na środowisko,

w którym wzrastają i spędzają znaczną ilość cennego czasu związanego z kształtowaniem systemu wartości, zasad i standardów postępowania. Ma to oczywisty związek z kształtowaniem samodzielności i odpowiedzialności. Uczeń pozbawiony wpływu na kształtowanie kultury organizacyjnej w oczywisty sposób słabiej rozwija te kluczowe dla przyszłego sukcesu i spełnienia cechy.

Partnerstwo między światem biznesu a różnymi sektorami kształcenia, szkolenia i badania to kolejny z celów, na który instytucje europejskie zwracają uwagę w swoich dokumentach¹⁷, a który ma istotne znaczenie dla doradztwa edukacji i kariery. Z europejskich dokumentów wynika, że „należy promować szersze wspólnoty edukacyjne, obejmujące przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego i inne zainteresowane strony, po to by stworzyć atmosferę sprzyjającą kreatywności, lepszemu godzeniu potrzeb zawodowych ze społecznymi oraz osobistej satysfakcji”¹⁸.

Współpraca ma istotne znaczenie dla doradztwa edukacji i kariery. Uczeń kontynuuje edukację i wybiera rodzaj i miejsce pracy zazwyczaj poza placówką, w której się aktualnie uczy. Zwłaszcza współdziałanie z pracodawcami jest elementem zwiększającym szansę na dopasowanie edukacji do potrzeb rynku pracy. W kontekście edukacji przez całe życie istotna jest współpraca placówek edukacyjnych w okolicy – dzięki niej uczeń może się lepiej zorientować, gdzie może kontynuować naukę.

Odnosząc powyższe do tego obszaru badań, autorka ustaliła, iż zdecydowana większość respondentów potwierdza uczestnictwo w lokalnych wydarzeniach (21,0% raczej się zgadza, 68,0% zdecydowanie się zgadza), jednak udział w lokalnych wydarzeniach w kształcie opisanym przez respondentów w zasadzie nie dotyczy doradztwa edukacji i kariery.

Zagraniczne placówki (100,0%) górują nad polskimi (39,0%) w zakresie współpracy z pracodawcami. Słaba współpraca z pracodawcami wpływa niekorzystnie na praktyczne poznanie realiów lokalnego rynku pracy i zmniejsza adekwatność doradztwa edukacji i kariery. Współpraca ma znaczenie dla doradztwa edukacji i kariery, o ile dotyczy ciągłości doradztwa i śledzenia losów absolwentów oraz uzgadniania programowej ciągłości doradztwa, a tego badanie nie potwierdziło. Wykazało ono natomiast, że respondenci deklarują współpracę z lokalnym środowiskiem. Odpowiedzialność za współpracę z lokalnym środowiskiem jest w Polsce przypisywana dyrektorom (od 24,0% w szkołach do 33,0% w poradni), nauczycielom (22,0% i 23,0%) i pedagogom (17,0% i 15,0%). Zagranica większy wpływ przypisuje nauczycielom (33,0%), a zwłaszcza doradcy (17,0% wobec zaledwie 9,0–11,0% w Polsce). Jednocześnie szczegółowe pytania o rodzaj współpracy i po-

¹⁷ Konkluzje Rady z 12.05.2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) [Dz.U. C 119 z 28.5.2009 r.], s. 4–5.

¹⁸ Tamże.

dejmowaną w tym zakresie aktywność nastęrczyły polskim respondentom trudności. Korzyści ze współpracy raczej nie odnosiły się do ucznia, lecz były postrzegane z perspektywy placówki. Spojrzenie na korzyści z lokalnej współpracy wyraźnie różnicuje polskie („wsparcie materialne” – zaskakujące stwierdzenie o najwyższej liczbie wskazań – 13,0%, „promocja szkoły” – 11,0%) i zagraniczne („poznanie szerszego obrazu rzeczywistej sytuacji, nowe sposoby uczenia, doskonalenie strategii”) podejście, są też punkty zbieżne („nowe pomysły”, „wymiana informacji”, „komunikaty zwrotne”). Zarysowało się zróżnicowanie odpowiedzi polskich i zagranicznych respondentów: za granicą czynnik współpracy z lokalnymi podmiotami ma większe znaczenie i bardziej konkretny wymiar, obejmujący systemowe działanie, współdecydowanie (współzależność).

Respondenci wskazywali, że współpracują z lokalnymi partnerami, jednak większość szczegółowych przykładów w polskich szkołach dotyczyła uroczystości, wydarzeń, a zatem raczej okazjonalnych i niezwiązanych z pracą bądź edukacją przedsięwzięć. Nikt nie wspomniał o jakimkolwiek dokumencie regulującym trwałą, systematyczną współpracę, zwłaszcza z pracodawcami bądź placówkami edukacyjnymi, na przykład w kontekście śledzenie potrzeb pracodawców albo losów absolwentów bądź współpracę z pracodawcami w zakresie prowadzenia zajęć w szkołach albo udziału w programowaniu zajęć, w tym zajęć dodatkowych, rozwijających zainteresowania, zdolności itd. Wsparcie rozwoju zainteresowań i talentów uczniów ma zatem raczej charakter deklaracyjny niż rzeczywisty. Warto podkreślić, że w doradztwie edukacji i kariery współpraca z lokalnymi podmiotami ma kluczowe znaczenie dla rozwoju jednostki i jej przygotowania do funkcjonowania w lokalnym środowisku: na rynku pracy i w społeczeństwie.

Przechodząc do trzeciego obszaru poszukiwań badawczych autorki, należy podkreślić, iż diagnozowanie potencjału uczniów stanowi istotny czynnik doradztwa edukacji i kariery. A. Bańka zwraca uwagę na to, że „umiejętność diagnozowania cech rozwojowych jednostki jest podstawą rokowania jej powodzenia w określonym zawodzie lub pracy”¹⁹.

Badania pokazały, że diagnozowanie i przygotowanie do diagnozowania indywidualnych cech uczniów nastęrcza trudności i nie jest powszechnie stosowaną praktyką. Respondenci dostrzegają korzyści z diagnozowania, wyrażają też chęć doskonalenia kompetencji i systematyzowania narzędzi w tym zakresie. Zaznacza się jednak rozdźwięk pomiędzy świadomością wagi diagnozowania i praktyką.

Respondenci dostrzegają znaczenie poznania indywidualnych cech w planowaniu edukacji i kariery (95,0%). Taka świadomość jest dobrą podstawą do odpowiedniego podejścia w doradztwie edukacji i kariery. Odsetek diagnozowania w polskich szkołach jest niższy niż docenianie znaczenia diagnozowania. 80,0%

¹⁹A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo...*, s. 96.

respondentów w szkołach potwierdza, że diagnozuje indywidualne cechy swoich uczniów (wobec 100,0% w poradni i za granicą).

Wśród korzyści z diagnozowania respondenci z polskich szkół wskazują m.in. planowanie i doradztwo edukacji i kariery zawodowej (wskazane przez 12 ankietowanych), a także wszechstronny rozwój ucznia (wskazane przez 13 ankietowanych) i dostosowanie form i metod pracy do możliwości ucznia (wskazane przez 23 ankietowanych).

Kolejna teza dotyczyła przygotowania do samodzielnego diagnozowania uczniów. Przygotowanie do samodzielnego diagnozowania potwierdza mniejszy odsetek respondentów polskich szkół (27,0%) w porównaniu z liczbą osób, które twierdziły, że diagnozują indywidualne cechy uczniów (80,0%). Może to oznaczać niezbyt profesjonalne diagnozowanie lub diagnozowanie w ograniczonym zakresie. Pracownicy poradni potwierdzają pełne przygotowanie do diagnozowania, co może wskazywać na potrzebę większego zaangażowania specjalistów w placówkach edukacyjnych bądź potrzebę doskonalenia kompetencji diagnostycznych nauczycieli.

Badaniu zostały poddane konkretne elementy dotyczące osobowości ucznia, takie jak: preferencji osobowości, style zachowań, style uczenia, inteligencja wieloraka, systemy reprezentacji sensorycznej.

Odsetek polskich respondentów dysponujących wiedzą ułatwiającą diagnozowanie w zakresie preferencji osobowości jest raczej niski (14,0%), wyraźnie ustępuje wynikom zagranicznym (67,0%). Brak odpowiedzi (40,0%) wśród ankietowanych pracujących w poradni może nasuwać przypuszczenie, że w ogóle część respondentów tym się nie zajmuje.

Wiedza dotycząca diagnozowania stylów zachowań nie jest w pełni potwierdzona w polskich szkołach (19,0%), a nawet w poradniach (60,0%), co wpływa niekorzystnie na dostosowanie doradztwa edukacji i kariery do indywidualnych stylów zachowań.

Brak zdecydowanego potwierdzenia wiedzy odnośnie do diagnozowania stylów uczenia w polskich szkołach (28,0%) może nasuwać przypuszczenie, że nauczyciele nie dostosowują sposobu nauczania do indywidualnych stylów i potrzeb ucznia. Ten odsetek jest znacznie wyższy w placówkach zagranicznych (67,0%). Dobór metod doradztwa do stylu uczenia się jest utrudniony przy ograniczonej wiedzy w tym zakresie.

Wiedza dotycząca diagnozowania inteligencji wielorakiej jest jeszcze niższa (15,0%) niż w zakresie stylów uczenia – i tu polskie szkoły ustępują placówkom zagranicznym (67,0%). Słaba znajomość diagnozowania inteligencji wielorakich ogranicza bogactwo stosowanych w doradztwie edukacji i kariery narzędzi i optymalne wykorzystanie dominujących rodzajów inteligencji w planowaniu edukacji i kariery.

Zaskakuje mierny wynik deklarowanej wiedzy odnośnie do diagnozowania systemów reprezentacji (13,0%), które zostały na wszelki wypadek wyjaśnione

w ankiecie. Taki wynik może wskazywać na trudności w doradztwie adresowanym do osób, które nie „pasują” do standardowego sposobu doradztwa edukacji i kariery z powodu niedopasowania komunikatów do kanałów reprezentacji sensorycznej. W tej kategorii jest najwyższy odsetek brakujących odpowiedzi w polskich szkołach (17,0%) i w poradni (40,0%) w kontekście diagnozowania.

Ogólna zdolność rozpoznawania indywidualnych cech i predyspozycji uczniów jest deklarowana na wyższym poziomie, niż to wynikałoby ze szczegółowych zagadnień i nadal pozostaje w polskich szkołach niższa niż za granicą. Takie ograniczenie utrudnia prowadzenie doradztwa edukacji i kariery z poszanowaniem rozpoznanych preferencji uczniów. W doradztwie edukacji i kariery, które jest integralną częścią procesu edukacyjnego, dobra indywidualna diagnoza jest podstawą skuteczności wsparcia.

Tematyka kolejnego obszaru badawczego, tj. charakteru wsparcia w ramach doradztwa edukacji i kariery – ma związek z potrzebą kształtowania samodzielności i odpowiedzialności, a to można kształtować właśnie przez taki sposób wsparcia – angażujący i motywujący ucznia do działania. Pobudzenie wewnętrznych mechanizmów motywacyjnych jest efektem niedyrektywnego wsparcia. Interesujące jest zatem, jak odnieśli się do tego zagadnienia respondenci.

Potwierdzenie niedyrektywnego charakteru wsparcia wiąże się z wysokim poziomem braku odpowiedzi w polskich szkołach (13,0%, mimo ogólności pytania), a sam wskaźnik jest raczej niski (17,0%). Stosowanie dyrektywnego podejścia ogranicza skuteczność doradztwa edukacji i kariery, które przez to utrudnia możliwość wpływania ucznia na kształtowanie obrazu siebie i swojego planu na przyszłość. Takie podejście może prowadzić do wzmocnienia zależności i postaw zewnątrzsterownych, co może utrudniać samodzielne podejmowanie decyzji i branie za nią odpowiedzialności.

Ogólny poziom potwierdzenia kształtowania samodzielności i odpowiedzialności uczniów jest raczej wysoki (44,0% respondentów zdecydowanie się zgadza, 40,0% raczej się zgadza), a najwyższy u zagranicznych respondentów (100,0%).

Wśród korzyści ze wspierania kompetencji respondenci z polskich szkół wymieniają m.in.: optymalny rozwój ucznia (41,0%), wzmocnienie kluczowych kompetencji (30,0%), a także świadomy wybór dalszej edukacji (5,0%).

Samodzielność i odpowiedzialność uczniów jako odbiorców doradztwa edukacji i kariery jest podstawą jego skuteczności i trwałości.

Dział badawczy dotyczący wsparcia kompetencji uczniów opartego na indywidualnym rozpoznaniu ich właściwości wykazał pewną nieporadność w odniesieniu do diagnozowania i ogólnikowość w kontekście konkretnych metod stosowanych przez respondentów. Jednocześnie w tym dziale ujawnił się znaczący brak odpowiedzi oraz duży odsetek osób, które nie zgadzają się z tezami, związanymi z istotą doradztwa edukacji i kariery. Zwraca też uwagę fakt, że rośnie ogólnikowość udzielanych odpowiedzi w miarę uszczegóławiania pytań badawczych.

W zamkniętych pytaniach respondenci w większości deklarowali zgodność z postawionymi tezami. W pytaniach otwartych, które wymagały od nich konkretnej wiedzy i które weryfikowały deklarowane kompetencje, ujawniły się deficyty. Może to wskazywać na przewagę motywacji i przekonania o korzyściach płynących z diagnozowania i wspierania uczniów nad kompetencjami obejmującymi wiedzę i umiejętności, które służą tym czynnościom. Zestawienie odpowiedzi nie pozwala na sporządzenie choćby podstawowej listy narzędzi i metod, powiązanych z doradztwem edukacji i kariery. Jedynie w duńskiej ankiecie wskazano na wykorzystywanie specjalnego testu, który służy diagnozowaniu ucznia. Zwraca uwagę stosunkowo nisko oceniany udział doradcy we wspieraniu uczniów w polskich placówkach.

Ostatni z analizowanych to opis osiągnięć – dział tematyczny, będący w opozycji do oceniania. Opis skupia się na śledzeniu rzeczywistych postępów i jest inspirowany zwłaszcza nowym (działającym od wiosny 2012 roku) duńskim systemem zwanym RKA, opracowanym na bazie praktycznych obserwacji, zgodnym z Europejskimi Ramami Kwalifikacji [ERK] i wynegocjowanym z duńskim rządem przez tamtejsze szkoły produkcyjne. Opiera się na założeniu, że w edukacji każdy osiąga pewne kompetencje, które należy wykryć i opisać, nie chodzi natomiast o to, by każdy osiągał z góry zaplanowane kompetencje, które „musi” zdobyć, by ukończyć dany etap edukacji. To innowacyjne podejście jest stosowane przy zaangażowaniu trzech kluczowych aktorów: nauczyciela, doradcy (*guidance counsellor*) oraz samego zainteresowanego – ucznia. Pracując razem, wspólnie określają oni listę zdobytych kompetencji, potwierdzonych konkretnymi osiągnięciami i opisanych w zgodzie ze standardami ERK²⁰.

Takie podejście jest raczej obce polskim szkołom, 14,0% respondentów zdecydowanie się nie zgadza, a 33,0% raczej nie zgadza się ze stwierdzeniem, że „Opis osiągnięć uczniów jest pozbawiony oceny”.

Wskazany obszar badawczy autorki był powiązany z opisem osiągnięć, kształtującym świadomość ucznia, tworzonym w zgodzie z Krajowymi Ramami Kwalifikacji i ułatwiającym podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych. Odpowiedzi respondentów wskazują na to, że nie stosują oni takiego podejścia, a pojawiały się wyraźne sygnały o tym, że podstawą opisu jest ocena wyników ucznia. Może to utrudniać pełny opis osiągnięć, ich uznawanie na europejskim, edukacyjnym rynku pracy. Świadomość własnych kompetencji opisanych w pełny, wyczerpujący sposób jest podstawą wiary we własne możliwości i planowania własnego rozwoju.

²⁰ Guidance in education – the educational guidance system in Denmark, Youth Guidance Centres Regional Guidance Centres, 2012 ; Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (2008/C 111/01); Raport z wizyty studyjnej firmy „Prymus”, Dania 2012.

Widoczny jest wyraźny sposób opisywania osiągnięć poprzez ocenianie w polskich szkołach. Taki wynik nie jest spójny z deklarowanym dość wysokim odsetkiem wspierania samodzielności i odpowiedzialności uczniów. Oceniający sposób podejścia w doradztwie edukacji i kariery praktycznie przekreśla jego sens, bowiem nie odnosi się ono w takim wypadku do rzeczywistego potencjału ucznia.

Ponad połowa (51,0%) respondentów z polskich szkół nie uwzględnia Krajowych Ram Kwalifikacji w opisywaniu osiągnięć. Blisko 1/3 respondentów (29,0%) w ogóle nie udzieliła odpowiedzi, zapewne z powodu nieznamomości pojęcia Krajowych Ram Kwalifikacji lub ich związku z edukacją i jej efektami. Nieznamomość ram kwalifikacji utrudnia zarówno opis efektów kształcenia, jak i ukierunkowanie edukacyjne bądź kompetencyjne, będące istotą doradztwa edukacji i kariery.

Samodzielność i odpowiedzialność uczniów jest wspierana raczej jedynie deklaratorywnie. Szczegółowe wyniki ankiety wskazują na dominujący styl oceniający komunikatów zwrotnych, docierających do uczniów w kontekście ich osiągnięć. W tej sytuacji uczeń wprawdzie może dowiedzieć się, jak jest oceniany, ale nie dowie się, co konkretnie osiągnął, zwłaszcza że w ankietach nie ma sygnałów o istotnym udziale uczniów w procesie opisywania osiągnięć (co jest podstawową praktyką np. w duńskich szkołach produkcyjnych). Taka sytuacja każe przypuszczać, że poziom przygotowania polskich szkół do opisywania osiągnięć w zgodzie ze standardami Krajowych Ram Kwalifikacji jest niewystarczający. Jeśli zważyć, że badanie było prowadzone w roku poprzedzającym rok obowiązywania Krajowych Ram Kwalifikacji, należy podkreślić słabe przygotowanie polskich szkół, a także poradni, do takiego wyzwania.

Konkluzja

Podsumowując badanie można stwierdzić, że stosowane formy doradztwa rzadko mają indywidualny charakter i sporadycznie są prowadzone przez specjalistów. Respondenci odczuwają potrzebę dysponowania narzędziami ułatwiającymi doradztwo edukacji i kariery, bowiem z tym wyzwaniem mają do czynienia w swojej pracy. Doradztwo edukacji i kariery nie jest częścią programowej działalności placówek. Współdziałanie placówek z podmiotami z otoczenia zewnętrznego w kontekście doradztwa edukacji i kariery raczej nie potwierdza się w badaniach, ma bowiem charakter niezwiązany z doradztwem.

Badania potwierdziły potrzebę wzmocnionych wysiłków na rzecz rozwijania działań związanych z nowoczesnym doradztwem edukacji i kariery w polskich placówkach edukacyjnych. Mogą one obejmować szkolenia w zakresie diagnozowania, konstruowania kultury organizacyjnej opartej na jasnych wartościach i zasadach, partnerstwie z lokalnym środowiskiem (w tym z pracodawcami) oraz tworzeniem kultury niedyrektywnego wsparcia, pozbawionych ocen opisów

osiągnięć tworzonych we współdziałaniu z uczniem i nastawieniu na ucznia i jego specyficzne, indywidualne cechy i zamierzenia.

Streszczenie

Artykuł odnosi się do wsparcia edukacji i kariery młodzieży w placówkach edukacyjnych. Zwrócono uwagę na elementy, które sprzyjają skutecznemu doradztwu, czyli kulturę organizacji, współpracę z lokalnym środowiskiem, diagnozę potencjału jednostki, niedyrektywne wsparcie i opis osiągnięć uczniów pozbawiony oceny, przy założeniu, że są to czynniki warunkujące skuteczne wsparcie w zakresie edukacji i kariery. Przedstawione zostały także wyniki oraz wnioski z badań przeprowadzonych w latach 2013–2014.

Readiness of educational institutions to conduct education and careers counseling in the light of own research

Summary

This article deals with guidance in education and career guidance for youth. Five aspects of guidance with major influence on the guidance process have been described. These are: friendly organizational culture which is fundamental for guidance, cooperation with the local community, assessment (diagnosis) of the individual's characteristics, non-directive support in the development of learning outcomes and non-judgemental description of achievements. The conclusions of the research have been presented with regard to the above-mentioned areas.

The article presents various aspects of the assistance and support that can be offered to young people while at school in view of their fundamental decisions with respect to education and professional career.

It shows an approach to guidance that respects the individual characteristics of a person. Guidance needs to be adapted to an individual's prospects for the future success in the society and the labor market. It is also important that „the whole guidance is education,” and therefore guidance is an important factor affecting the resources of an individual and their successful application in the future.

Education and career guidance is dependent on the organization's culture and values. The cooperation of schools with the local community plays an important role in guidance.

The concept of guidance is in line with democratic values and principles, according to which each individual is responsible for themselves, their families and the community. Guidance plays a crucial role in the development of an individual.