

Jakie kompetencje powinien posiadać nowoczesny doradca zawodowy w systemie oświaty w świetle zmieniającej się rzeczywistości?

What competencies should a modern career counsellor in the educational system have in accordance of the changing reality?

Key words: career counselling, competencies, competency profile, education system, transversal competences.

Abstract: The article attempts to create a competency profile of a career counsellor working in the educational system. The structure of professional counselling and the tasks of a professional counsellor under the provisions of educational law are presented. Based on personal experience and a review of the literature on the subject, an attempt was made, on the one hand, to show the range of tasks of the counsellor, on the other hand, to reflect on what skills a person providing counselling support should have.

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, kompetencje, profil kompetencyjny, system oświaty, kompetencje transversalne.

Streszczenie: W artykule dokonano próbę stworzenia profilu kompetencyjnego doradcy zawodowego pracującego w systemie oświaty. Przedstawiono strukturę doradztwa zawodowego oraz zadania doradcy zawodowego wynikające z przepisów prawa oświatowego. Bazując na doświadczeniu własnym oraz przeglądzie literatury przedmiotu starano się z jednej strony ukazać zakres zadań doradcy, z drugiej strony, poddać refleksji, jakie umiejętności winna posiadać osoba udzielająca wsparcia doradczego.

Wprowadzenie

W 2018 roku do polskich szkół wprowadzono formalnie zajęcia z doradztwa zawodowego. Pomimo faktu, iż zapisy dotyczące konieczności tworzenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ) istniały wcześniej, dyskurs nad rolą i znaczeniem doradcy zawodowego rozpoczął się w momencie, gdy powstało rozporządzenie w sprawie doradztwa zawodowego. Warto podkreślić, że w niniejszym artykule przyjęto definicję doradztwa zawodowego rozumianego jako: „system długofalowych i wieloetapowych działań wychowawczych towarzyszących jednostce w trakcie rozwoju zawodowego. Obejmuje ono całokształt zadań związanych z udzielaniem uczniom i dorosłym pomocy w planowaniu, tworzeniu i roz-

woju kariery zawodowej, przynoszącej jednostce satysfakcję i sukces zawodowy” (Lelińska, 1999, s. 5). Ma to o tyle znaczenie, bowiem idea jaka przyświecała ustawodawcy to fakt, że doradztwo zawodowe to proces, w którym uczestniczy wiele podmiotów począwszy od ucznia, rodziców, nauczycieli, kończąc na osobie doradcy zawodowego. Intencją podkreślenia wagi doradztwa zawodowego było (i jest) wzmocnienie młodego człowieka i wsparcie go w poszukiwaniu własnych zasobów i możliwości, ale także zdefiniowania trudności i ograniczeń. Jak zostanie wskazane w dalszej części artykułu, zadań leżących na barkach doradcy zawodowego jest wiele. W chwili obecnej brak jest jednoznacznego określenia wytycznych czy standardów odnoszących się do kompetencji, jakie powinien posiadać doradca zawodowy. W skali ogólnoswiatowej warto przytoczyć Kanadyjskie Standardy i Wytyczne dla Doradców Zawodowych, gdzie określono zakres wiedzy, nastawień i umiejętności doradcy zawodowego. Innym przykładem są standardy (tzw. rama) stworzone przez Międzynarodowe Stowarzyszenie dla Edukacji i Poradnictwa Zawodowego (IAEVG). Wyodrębniono dziesięć podstawowych kompetencji:

- kierowania pracą innych,
- wrażliwości międzykulturowej,
- stosowania teorii poradnictwa zawodowego w codziennej praktyce doradczej,
- skutecznej komunikacji,
- planowania, wdrażania i oceny programów poradnictwa zawodowego,
- świadomości własnych ograniczeń zawodowych,
- posługiwania się komputerem,
- pracy w grupie,
- znajomości procesów planowania kariery zawodowej.

W Polsce, w omawianym zakresie, brak jest standardów dla pracy doradcy zawodowego. Nie zmienia to jednak faktu, że podejmowane są próby określenia profilu kompetencyjnego doradcy. W 2019 roku przeprowadzono ogólnopolskie badanie doradców kariery wykorzystujące założenia tzw. Wielkiej Piątki. W dużym uproszczeniu można stwierdzić, że na profil kompetencyjny doradcy w szkole składa się:

- większa ufność do innych w porównaniu z populacją ogólną,
- wyższy poziom ufności w intencje innych (ok. 58% doradców w stosunku do 16% całej populacji),
- wyższy poziom prostolinijności w stosunku do ogółu populacji i doradców pracujących poza placówkami oświatowymi,
- większa gotowość do niesienia pomocy,
- wyższy poziom skromności wśród doradców szkolnych niż u doradców pracujących poza szkołą.

Warto przyjrzeć się systemowi doradztwa zawodowego w Polsce oraz zadań wynikających z regulacji prawnych w oświacie. Będąc świadomym obowiązków i oczekiwań wobec osoby wspierającej w procesie doradczej mniej trudnym zadaniem może okazać się zbudowanie profilu kompetencyjnego doradcy szkolnego.

Doradztwo zawodowe w świetle przepisów prawa oświatowego

Zmieniająca się rzeczywistość w wyniku transformacji cyfrowej, przemysłu 4.0, a także sytuacji kryzysowych, jak wybuch pandemii, wojna w Ukrainie czy szalejącej inflacji sprawia, że coraz trudniej odnaleźć się na rynku pracy. Pomimo upływu lat aktualna jest wciąż teoria VUCA. Jest to akronim wprowadzony po raz pierwszy w 1987 roku w teorii przywództwa. Zakłada ona, że otaczająca nas rzeczywistość cechuje:

- zmienność (*volatility*),
- niepewność (*uncertainty*),
- złożoność (*complexity*),
- niejednoznaczność (*ambiguity*).

W świetle powyższego tym trudniejsza wydaje się być rola doradcy zawodowego pracującego na co dzień z dziećmi i młodzieżą. Pytanie, jakie się nasuwa to także kwestia kompetencji, jakie powinien posiadać, aby w sposób skuteczny i efektywny prowadzić proces doradczy.

Realizację działań na poszczególnych etapach edukacyjnych związanych z doradztwem zawodowym regulują m.in. Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, w której zapisano, że system oświaty zapewnia przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia, oraz Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r., uznająca zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego oraz zajęcia prowadzone w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej za jedno z podstawowych form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły.

W ustawie określono, na czym polega doradztwo zawodowe oraz jakie są jego cele na poszczególnych etapach kształcenia, wyszczególniając:

- preorientację zawodową dla przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego,
- orientację zawodową dla klas I–VI szkół podstawowych,
- doradztwo zawodowe dla klas VII i VIII szkół podstawowych oraz określonych szkół ponadpodstawowych (rys. 1).



Rys. 1. Doradztwo zawodowe na poszczególnych etapach kształcenia

Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z art. 26a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, doradztwem zawodowym są objęci uczniowie wszystkich szkół publicznych i niepublicznych, z wyjątkiem szkół artystycznych, oraz wszyscy wychowankowie publicznych i niepublicznych przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego.

W każdej szkole powinna zostać opisana koncepcja realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego w tzw. Wewnątrzszkolnym Systemie Doradztwa Zawodowego. Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego stanowi część statutu szkoły (WSDZ), określa ogólne cele i działania związane z realizacją doradztwa zawodowego oraz partnerów tych działań. Przygotowany dokument zapewnia ciągłość działań doradczych, służy wskazaniu korelacji między tymi działaniami i procesami dydaktyczno-wychowawczymi w szkole. Zgodnie z art. 98 ust. 1 pkt 16 ustawy Prawo oświatowe statut szkoły zawiera organizację WSDZ.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, warunki i sposób realizacji i organizacji doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach oraz wymagania w zakresie przygotowania osób realizujących doradztwo zawodowe określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 r. poz. 325). W rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego przedstawiono doradztwo zawodowe jako proces, który rozpoczyna się w okresie przedszkolnym i jest kontynuowany na kolejnych etapach edukacyjnych z podziałem na:

- preorientację zawodową, orientację zawodową,
- zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego,
- zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu (realizowane zgodnie z przepisami w sprawie pomocy psychologiczno-pedagogicznej),
- zajęcia z wychowawcą.

Wskazano, iż doradztwo zawodowe polega na podejmowaniu działań w celu wspierania dzieci, uczniów oraz słuchaczy w procesie rozpoznawania zainteresowań, predyspozycji zawodowych. Zaznaczono, że przygotowania do wyboru kolejnego etapu kształcenia i zawodu prowadzą do podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych oraz zawodowych przez uczniów i słuchaczy.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2019, poz. 639 ze zm.) przewidziano dla placówek taką ilość obowiązkowych zajęć z doradztwa jak (tab. 1):

Warto podkreślić, że zgodnie z art. 109 pkt. 6 z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.) zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego są realizowane niezależnie od pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu udzielanej uczniom w ramach zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Tabela 1. Liczba godzin dla poszczególnych typów szkół

| Typ szkoły | Klasy | Liczba godzin |
|---------------------------|---------|--|
| Szkoła podstawowa | VI–VIII | 10 (minimum 20 godzin w dwuletnim cyklu kształcenia) |
| Branżowa szkoła I stopnia | – | Minimum 10 godzin w 3-letnim cyklu kształcenia |
| Liceum ogólnokształcące | – | Minimum 10 godzin w 4-letnim cyklu kształcenia |
| Technikum | – | minimum 10 godzin w 5-letnim cyklu kształcenia |

Źródło: opracowanie własne.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego w paragrafie piątym określa zadania doradcy zawodowego. Są nimi takie działania, jak:

- systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na usługi doradcze,
- prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego (tzw. „10” z ramowego planu nauczania),
- opracowywanie, we współpracy z innymi nauczycielami i specjalistami rocznego programu realizacji doradztwa zawodowego,
- wspieranie nauczycieli w zakresie realizacji działań zawartych w rocznym programie,
- prowadzenie działalności informacyjno-doradczej realizowanej przez szkołę, w tym aktualizacja informacji zawodoznawczych,
- realizowanie działań wynikających z rocznego programu (na przykład organizacja tygodnia zawodów, wizyt zawodoznawczych).

Ponadto warto nadmienić, że zadania doradcy zawodowego określone są także w ramach udzielanej pomocy psychologiczno-pedagogicznej na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 5 ustawy Prawo oświatowe. Jest to podstawa do rozporządzenia o pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w którym to wskazuje się, że doradca:

- prowadzi zajęcia związane z planowaniem ścieżki edukacyjno-zawodowej,
- współpracuje z nauczycielami i specjalistami w obszarze zajęć doradczych,
- wspiera nauczycieli i specjalistów w realizowaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Wielość i różnicowanie zadań, jakie powinien pełnić doradca zawodowy sprawia, że próba dokonania stworzenia katalogu kompetencji, jakie powinien posiadać doradca szkolny, może być niezwykle trudna.

Kompetencje w pracy szkolnego doradcy zawodowego

Przystępując do określenia profilu kompetencyjnego doradcy szkolnego, warto zastanowić się nad samym pojęciem kompetencji. Od momentu zaistnienia pojęcia „kompetencje społeczne” w psychologii, badacze implementują do literatury przedmiotu coraz to nowe definicje tegoż terminu. Są one najczęściej sygnowane za pomocą takich pojęć, jak np.: kompetencja (efektywność) komunikacyjna, kompetencja do efektywnego działania, kompetencja relacyjna, umiejętności adaptacyjne, umiejętności komunikacyjne, umiejętności społeczne, wrażliwość retoryczna, zdolności społeczne i komunikacyjne, a także jako zbiór rozmaitych uzdolnień oraz cech (Martowska, 2012, s. 15). Aktualnie coraz więcej badaczy teoretyków, jak również praktyków zarządzania skłania się ku szerokiemu pojmowaniu kompetencji. W takim ujęciu mianem tym określa się wszelkie cechy osobowe, posiadane oraz nabyte, umiejętnie wykorzystanie których przyczynia się do sprawnej realizacji celów – tak osobowych, jak i społecznych (Varkoly L. i in., 2019, s. 209–210). Zjawisko kompetencji społecznych zaszeregować też można do grupy pojęć opisujących potencjalne wyznaczniki skuteczności działań osoby w realnych sytuacjach życiowych. Zalicza się do nich zatem: inteligencję emocjonalną i społeczną, kompetencje emocjonalne oraz zdolności interpersonalne. Jak wskazuje wielu badaczy, kompetencja nie jest tożsama z umiejętnością. Można ją scharakteryzować jako zdolność do odpowiedniego reagowania oraz celowego funkcjonowania połączonych z adekwatnym planowaniem i wykorzystywaniem zasobów w danej sytuacji koniecznych. W takim ujęciu specyficzne umiejętności jawić się mogą jako niezbędne składowe kompetencje, stanowiąc czynniki ją aktywujące. Ujmując tę kwestię ogólnie, na kompetencje składają się: „wiedza, a więc zbiór faktów, praw, teorii, zasad i doświadczeń przyswojonych lub samodzielnie skonstruowanych; umiejętności, a więc zdolność/gotowość do wykorzystania wiedzy podczas realizacji różnego rodzaju zadań; kompetencje społeczne, a więc zdolność do projektowania i kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego udziału w życiu społecznym i zawodowym” (Kwiatkowski (red.), 2018, s. 16).

Podsumowując powyższe rozważania, kompetencja to składowa trzech komponentów: wiedzy, umiejętności i postawy. Doradca zawodowy realizujący działania z zakresu WSDZ musi posiadać takie elementy, predyspozycje, które pozwolą mu na skuteczne prowadzenie procesu doradczego z młodym człowiekiem. Jakie kompetencje powinien zatem posiadać szkolny doradca zawodowy?

W związku ze zróżnicowaniem zadań jakie wykonuje na co dzień szkolny doradca zawodowy, proponuję przyjąć określenie profilu kompetencyjnego w kontekście kompetencji transwersalnych. Kompetencje transwersalne (przekrojowe) to takie, które można wykorzystywać w różnych sytuacjach, kontekstach zawodowych niezależnie od posiadanego (bądź nie) doświadczenia zawodowego i wykształcenia (kwalifikacji). Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) w ramach projektu TRANSVAL-EU stworzył wspólnie z partnerami zewnętrznymi ramę kompetencji transwersalnych.

Pochylnono się także nad określeniem profilu kompetencyjnego doradcy, w tym także jako osoby dokonującej walidacji. Rama kompetencji transwersalnych zawiera dwanaście wyodrębnionych kompetencji takich, jak:

1. Organizowanie działań i zarządzanie.
2. Rozwiązywanie problemów i reagowanie na nieprzewidziane okoliczności.
3. Współpraca i wspieranie współpracy.
4. Komunikacja ustna w jednym lub więcej języków.
5. Zarządzanie zasobami.
6. Działanie zgodne z normami zawodowymi, społecznymi i kulturowymi.
7. Komunikacja pisemna w jednym lub więcej języków.
8. Komunikowanie się przy użyciu IT.
9. Zarządzanie informacją i myślenie krytyczne.
10. Budowanie ścieżki własnej kariery.
11. Rozwój osobisty i rozwijanie własnych kompetencji.
12. Autorefleksja.

Każda kompetencja ma osiem poziomów uszczegółowienia (analogicznie jak Polska Rama Kwalifikacji). Im wyższy poziom (od 1 do 8), tym wyższy stopień posiadanej umiejętności. Warto pamiętać, że dokonanie samooceny przez doradcę sprzyja zwiększeniu efektywności świadczonych przez niego usług doradczych.

Poniżej, wybrana przez autorkę artykułu, lista kompetencji, którą warto poddać refleksji i dyskusji w środowisku doradców szkolnych (na podstawie profilu kompetencji, IBE, 2022, tab. 2):

Tabela 2. Profil kompetencyjny szkolnego doradcy zawodowego

| Profil kompetencyjny szkolnego doradcy zawodowego |
|---|
| Umiejętność komunikowania się, w tym stosowania technik werbalnych i niewerbalnych oraz różnych strategii komunikacyjnych |
| Umiejętność pomagania uczniowi w opracowaniu jego ścieżki edukacyjno-zawodowej poprzez określenie jego zasobów, możliwości i ograniczeń |
| Umiejętność wspierania ucznia w procesie identyfikowania i dokumentowania jego kompetencji poprzez zastosowanie zróżnicowanych metod i narzędzi |
| Umiejętność udzielania informacji zwrotnej na każdym z etapów procesu doradczego |
| Umiejętność stosowania i przestrzegania etyki zawodowej |
| Umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych możliwych do wykorzystania na zajęciach z doradztwa zawodowego, jak i podczas indywidualnych konsultacji |

Źródło: opracowanie własne na podstawie Profilu kompetencyjnego, projekt TRANSVAL-EU, IBE.

Powyższy katalog może służyć jako baza do uszczegółowienia poszczególnych umiejętności.

Sytuacja pandemiczna sprawiła, że proces cyfryzacji dynamicznie zawitał w pracy doradcy szkolnego. Kluczowe stało się budowanie zaufania przy wykorzystaniu narzędzi do komunikacji na odległość. Było to wyzywanie, bowiem porozumiewanie się z wykorzystaniem technologii IT sprawia, że trudne jest rozpoznanie stanów emocjonalnych ucznia, wzbudzenie poczucia bezpieczeństwa i co ważne, zapewnienie dyskrecji. Ważne jest, aby doradca szkolny potrafił umiejętnie dostosowywać narzędzia i metody w sytuacji konieczności pracy na odległość. Oprócz odniesienia do ramy kompetencji szkolny doradca zawodowy powinien zatem:

1. Posiadać wiedzę doradczą uaktualnianą o nowe trendy i procesy zachodzące na rynku pracy, w tym wiedzę na temat szkolnictwa branżowego (na przykład kompetencje transwersalne, kompetencje przyszłości).
2. Posiadać umiejętności coachingowe (na przykład umiejętność aktywnego słuchania, udzielania konstruktywnych informacji zwrotnych).
3. Posiadać umiejętność tworzenia networkingu, dzielenia się wiedzą i dobrymi praktykami (na przykład tworzenie sieci wsparcia doradczego).
4. Wykorzystywać nowatorskie rozwiązania (na przykład design thinking, metoda 635).

Jak wynika z powyższego, katalog kompetencji szkolnego doradcy zawodowego jest otwarty. Może warto przeprowadzić badania wśród doradców z prośbą o dokonanie samooceny, wykorzystując między innymi ramę kompetencji transwersalnych.

Zakończenie

Rolą szkolnego doradcy zawodowego jest wspieranie młodego człowieka w planowaniu jego ścieżki edukacyjno-zawodowej. Jest to praca polegająca na kontakcie z uczniem, który często zagubiony jest w gąszczu informacji, jakie go otaczają. Duży wpływ na postawę prozawodową (bądź nie) ma także środowisko rodzinne, jak i rówieśnicze. Wśród tych trudności jest doradca, który ma towarzyszyć młodemu człowiekowi w procesie doradczym. W pracy z uczniem nie każdy może się odnaleźć. Nie każdy też powinien pracować w zawodzie doradcy zawodowego. Ważne, aby w sposób komplementarny, refleksyjny określić swoje zasoby, możliwości i predyspozycje. Szkolny doradca zawodowy to osoba, która musi potrafić nawiązać relację, stworzyć poczucie bezpieczeństwa i otwartości. Zawód (szkolnego) doradcy zawodowego wymaga poszanowania godności ucznia, jego mocnych i słabych strony. To profesjonalista, który ma wysoki poziom umiejętności obserwacji i uważnego słuchania.

Bibliografia

1. Boyatzis R.E. (2008), *Competencies in the 21 st century*, Journal of Management Development, s. 6.
2. Jarosz E., Wysocka E. (2006), *Diagnoza psychopedagogiczna, podstawowe problemy i rozwiązania*, Warszawa, Żak.
3. Kwiatkowski S.M. (red.), (2018), *Kompetencje przyszłości*, Warszawa: Wydawnictwo FRSE, s. 16.
4. Lelińska K. (1999), *Założenia i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego w warunkach reformy edukacji*, Problemy Poradnictwa Psychologiczno-Pedagogicznego, nr 2(11), s. 5.

5. Martowska K. (2012), *Psychologiczne uwarunkowania kompetencji społecznych*, Warszawa: Wydawnictwo Liberi Libri, s. 15.
6. Pindera M. (2010), *Rola i zadania doradcy zawodowego: raport z badań*, *Problemy Profesjologii*, nr 2, 141–146.

Akty prawne

1. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2020 r. poz. 1280 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325).

Źródła internetowe

1. *Czym są kompetencje transversalne?*, Zintegrowany System Kwalifikacji, <https://kwalifikacje.edu.pl/czym-sa-kompetencje-transwersalne/> (dostęp: 28.09.2022).
2. The Canadian standards& guidelines, www.career-devguidelines.org dostęp: 28.09.2022
3. IAEVG, <https://iaevg.com/competencies> (dostęp: 28.09.2022).

Marta Koch-Kozioł

Doktorantka, nauczyciel akademicki, kierownik Wydziału Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, marta.kochkoziol@gmail.com