

Małgorzata Wolska-Długosz

Rola i zadania szkolnego doradcy zawodowego

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 19,
273-283

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Rola i zadania szkolnego doradcy zawodowego

The role and tasks of school-careers officer

Wprowadzenie

Poradnictwo zawodowe w Polsce opiera się na teoretycznej perspektywie, że proces planowania kariery człowieka zaczyna się we wczesnym dzieciństwie i trwa przez całe życie. Polacy zwykli używać terminu „poradnictwo zawodowe” w odniesieniu do całego obszaru informacji zawodowej, poradnictwa i doradztwa [*Raport syntetyczny*].

Historia służb poradnictwa zawodowego w Polsce ma już stuletnią tradycję. Poradnictwo zawodowe chronologicznie jest najstarszym terminem, ponieważ określa działania, które pojawiły się najwcześniej, bo na początku XX wieku. Były one odpowiedzią na przemiany ekonomiczne, techniczne i społeczne i miały na celu pomoc w wyborze pracy oraz znalezieniu wykwalifikowanych pracowników. Istotą poradnictwa było orzekanie o przydatności jednostki do wykonywania danego zawodu, czego podstawę stanowiły wyniki testów psychologicznych. Poradnictwo było związane z pracą psychologów i najczęściej sprowadzało się do jednorazowego aktu [Drabik-Podgórna, 2005, s. 81].

Przełomową datą zmiany funkcji i kształtu poradnictwa zawodowego był 1989 rok, kiedy to Polska przyjęła aplikację francuskiego modelu orientacji zawodowej. Decentralizacja władzy doprowadziła do przemianowania poradni wychowawczo-zawodowych na poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Początek lat dziewięćdziesiątych to masowe pojawianie się instytucji poradniczych. Tworzone one były zarówno przez państwo, jak i osoby prywatne.

Wśród nowych instytucji państwowych należy wymienić Kluby Pracy i Centra Informacji Zawodowej (przemianowane na Centra Informacji Zawodowej i Planowania Kariery Zawodowej), powstające przy

urzędach pracy, a z prywatnych – chociażby banki kadr, firmy consultingowe, agencje doradztwa personalnego. Pierwsze z nich podlegały i były finansowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, drugie posiadały prywatne fundusze na prowadzenie swojej działalności [tamże, s. 105].

Zainteresowanie poradnictwem zawodowym zaczęli przejawiać pracodawcy poszukujący wykwalifikowanych kadr do prowadzonych przedsiębiorstw. Zwiększający się zakres działalności poradnictwa w okresie powojennym „napędzał” kolejne zmiany:

- doradców zawodowych, do których oprócz psychologów i pedagogów dołączyli eksperci z różnych dziedzin: prawa, ekonomii, informatyki i innych, którzy jednak nie posiadali podstawowej wiedzy dotyczącej poradnictwa;
- poradnictwa, które oprócz pomocy w wyborze zawodu, zaczęło obejmować pomoc w organizowaniu warsztatu pracy, otwarciu i prowadzeniu własnej działalności.

Współcześnie prawie niemożliwe jest już jednorazowe dokonanie wyboru zawodu, toteż celem poradnictwa przestaje być pomoc w podejmowaniu takiej decyzji, a staje się nim szeroko pojęte wspieranie w indywidualnym uczeniu się refleksyjnego rekonstruowania biografii [B. Wojtasik 2003, s. 344–349].

Profesjonalne doradztwo zawodowe skupione jest obecnie w naszym kraju w gestii dwóch resortów: resortu edukacji – Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz resortu pracy i spraw socjalnych – Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Każde z tych ministerstw niezależnie zarządza swoimi służbami doradczymi i niezależnie je finansuje. Resort edukacji prowadzi doradztwo dla dzieci i młodzieży, z kolei resort pracy doradztwo dla dorosłych. W ramach Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej istnieje specjalny Departament Poradnictwa Zawodowego, który pełni funkcję koordynacyjną i monitorującą.

Kluczowe cele polityki krajowej w zakresie poradnictwa zostały określone w Narodowej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich. Podstawowym celem tejże strategii jest osiągnięcie wyższego zaangażowania ludności w procesie pracy. Przyjęto, że cel ten zostanie osiągnięty przez:

- poprawę zatrudnienia dzięki rozwojowi jakości zasobów ludzkich,
- rozwój przedsiębiorczości,
- poprawę zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków zmieniającego się rynku,
- wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy.

Decydujące jest stworzenie systemu zapewniającego szerszy dostęp do informacji zawodowej i poprawę jakości dostępności służb doradczych. Potrzebna jest również większa integracja wszystkich właściwych instytucji i zainteresowanych stron. Zwiększy to efektywność i komplementarność takich służb [*Raport syntetyczny*].

Poradnictwo w sektorze edukacji

W ramach Ministerstwa Edukacji Narodowej, usługi poradnictwa zawodowego są głównie świadczone przez sieć 587 Centrów Psychologicznych i Pedagogicznych [Sołtysińska 2002]. Wszystkie centra, zarządzane przez samorządy terytorialne, oferują pomoc dla dzieci i młodzieży w wieku 0–19 lat. Mniej więcej jedna na osiem osób z tej grupy wiekowej otrzymuje bezpośrednią pomoc specjalistyczną od tych instytucji.

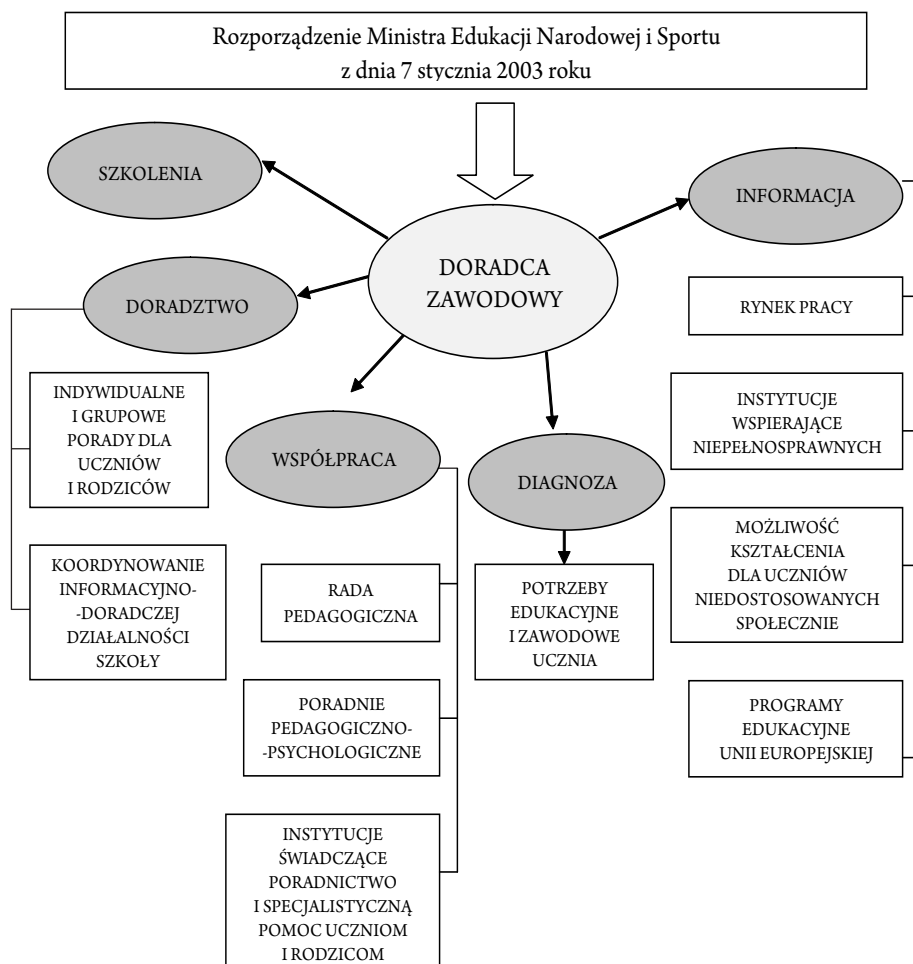
Do stycznia 2003 roku szkoły nie zatrudniały nauczycieli ani innego personelu odpowiedzialnego za edukację w zakresie kariery i za poradnictwo. Zgodnie z przepisami prawnymi usługi poradnictwa dla uczniów świadczone były przez centra. Jednak ich personel i wyposażenie nie były wystarczające, aby zaspokoić potrzeby wszystkich potrzebujących pomocy.

Rozporządzenie MENiS z dnia 7 stycznia 2003 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach [*Rozporządzenie MENiS 2003*] wyznaczyło polskim szkołom nową rolę. Na wszystkich poziomach edukacji każda szkoła może teraz zatrudnić szkolnego doradcę zawodowego. Nie jest to obowiązkowe, więc przypuszczalnie minie jeszcze trochę czasu nim ta nowa rola pojawi się w szkołach w całym kraju. Pierwsze szkoły, które się do niej ustosunkowują to szkoły kształcące młodzież mającą w najbliższym czasie podejmować decyzje co do wyboru zawodu i wejścia na rynek pracy, czyli licea oraz szkoły zawodowe. W mniejszych placówkach doradca może obejmować więcej niż jedną szkołę lub funkcja ta może być łączona z innymi, np. z nauką przedsiębiorczości.

Jednym z podstawowych zadań poradnictwa zawodowego jest kierowanie ambicjami zawodowymi i edukacyjnymi uczniów od szkół podstawowych po licea ogólnokształcące i szkoły zawodowe. W świadomości uczniów trzeba wyrobić przekonanie, że ustalając własne plany życiowe, wybierając szkołę zawód, mają prawo kierować się własnymi zainteresowaniami i uzdolnieniami [Parzęcki 2004, s. 212]. Stąd konieczność kontynuowania systematycznej pracy doradcy

szkolnego w szkołach podstawowych, liceach, technikach, jak również w pracy wyższych uczelni, różnych poradni i placówek.

Zadania szkolnego doradcy zawodowego określa również m.in. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach*. Zadania te przedstawia schemat 1.



Schemat 1. Zadania szkolnego doradcy zawodowego

Źródło: L. Jaroń, *System doradztwa edukacyjno-zawodowego we Wrocławiu*, w: *Edukacja zawodoznawcza i edukacja projakościowa w szkole*, red. A. Krajna, L. Ryk, K. Sujak-Lesz, Wrocław 2005, s. 34.

Zakres obowiązków szkolnego doradcy zawodowego to przede wszystkim przygotowanie:

- młodzieży do trafnego wyboru zawodu i drogi dalszego kształcenia oraz opracowania indywidualnego planu kariery edukacyjnej i zawodowej,
- ucznia do radzenia sobie w sytuacjach trudnych i nietypowych (bezrobocie, adaptacja do nowych warunków),
- ucznia do roli pracownika,
- rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu przez nie decyzji edukacyjnych i zawodowych, wspierania działań szkoły, pomocy nauczycielom w realizacji tematów związanych z wyborem zawodu w ramach lekcji przedmiotowych.

Szkolny doradca powinien posiadać umiejętności postępowania z ludźmi oraz zdolności przekonywania. Bardzo ważne jest wzajemne zrozumienie, dlatego powinien on mówić jasnymi, prostymi zdaniami oraz wykazywać umiejętność słuchania i obserwacji. Z tym łączy się również empatia, czyli dostrzeganie i wczuwanie się w problemy innych. Doradca powinien charakteryzować się takimi cechami, jak obiektywizm i tolerancja, czyli traktowanie uczniów bez uprzedzeń, w poszanowaniu dla ich wartości i indywidualności, a także komunikatywność, szacunek dla autonomii ucznia, wzbudzanie zaufania, dyskrecja, operatywność, przedsiębiorczość, otwartość na zmiany, umiejętność współpracy, świadomość własnych ograniczeń w zakresie udzielania pomocy [Kowalczyk 2005, s. 94].

Doradca w procesie poradnictwa – poradnictwo indywidualne a grupowe

Chcąc, aby poradnictwo zawodowe wykonywane było skutecznie i ku zadowoleniu wszystkich zainteresowanych, potrzebny jest kompetentny doradca zawodowy.

Doradca zawodowy to nowy zawód wprowadzony w 1995 roku do klasyfikacji zawodów i specjalności [Baraniak 2004, s. 204]. Jest to osoba udzielająca pomocy w formie grupowych i indywidualnych porad zawodowych, młodzieży i osobom dorosłym w wyborze zawodu i kierunku kształcenia lub szkolenia zawodowego, uwzględniając ich możliwości psychofizyczne i sytuację życiową, a także potrzeby rynku pracy oraz możliwości systemu edukacyjnego, współpracując z rodzicami i nauczycielami. Praca doradcy zawodowego polega na udzieleniu specjalistycznej pomocy młodzieży w wyborze zawodu, szkoły. Pro-

blemy związane z pracą stają się tak skomplikowane, że wymagają dużej wiedzy i stałego śledzenia zmian. W związku z tym do zadań doradcy należy m.in.: gromadzenie, opracowywanie i upowszechnianie aktualnych informacji o zawodach, drogach uzyskania kwalifikacji zawodowych i potrzebach rynku pracy.

Wyposażenie stanowiska pracy doradcy stanowią: informatory o szkołach, instytucjach szkolących i prowadzonych przez nie szkoleniach, teczki informacji o zawodach, opracowania dotyczące sytuacji na lokalnym rynku pracy i inne materiały informacyjne.

Podstawowym narzędziem pracy doradcy jest rozmowa doradcza. Doradca wyposażony w wiedzę z zakresu psychologii człowieka dorosłego oraz mechanizmów podejmowania decyzji posiada również bazę informacyjną w postaci banku informacji. Dużą rolę w publikacji tekstów z zakresu poradnictwa zawodowego odgrywa Urząd Pracy w Warszawie. Dostępność do tych tekstów w połączeniu z odbytymi już różnorodnymi szkoleniami, znacznie udoskonaliły warsztat pracy doradców [Juraś-Krawczyk 2000, s. 67–68].

W procesie poradnictwa zawodowego doradca wykorzystuje również programy komputerowe oraz aparaturę audiowizualną (telewizor, magnetowid, rzutnik, pisma), prezentując filmy i materiały o zawodach, szkołach i technikach poszukiwania pracy. Udziela porad zawodowych osobom niezdecydowanym, co do wyboru szkoły i zawodu, osobom z problemami zdrowotnymi oraz pragnącymi zmienić szkołę lub zawód.

Do metod, które pomagają doradcy w procesie podejmowania decyzji zawodowej zaliczamy:

- rozmowę,
 - ćwiczenia,
 - testy zainteresowań i preferencji zawodowych,
 - testy psychologiczne, testy zdolności intelektualnych, testy osobowości.
- B. Wojtasik [1887, s. 12] wyróżnia następujące typy doradców:

1. Doradca – ekspert, „wie, co jest dobre, pożądane” i steruje, a nawet niekiedy manipuluje radzącym się, dając gotowe rozwiązania. Ekspert dysponuje dużą wiedzą i doświadczeniem. Udziela instrukcji, wskazówek, poleceń, dokonuje wyboru i ponosi za niego odpowiedzialność.
2. Doradca – informator, zajmuje się głównie informacją o możliwościach zatrudnienia, o zawodach i proponowaniem zawodu najlepszego – jego zdaniem – dla radzącego się.
3. Doradca – leseferysta, nie jest zorientowany na zawody, ale na ucznia. Nie ma gotowych odpowiedzi, jaki zawód uczeń powinien wybrać, bo wie, że

każda jednostka jest inna. Taki doradca poświęca wybierającemu zawód wiele czasu, pobudza do poznania siebie, również pod kątem wykonywania zawodu, ale nie udziela konkretnych porad. Ostateczną decyzję pozostawia radzącemu się.

4. Doradca – spolegliwy opiekun, jest ciepły, otwarty, stymuluje do aktywności, nie narzuca zdania, udziela porady. Radzący się sam podejmuje decyzję zawodową przy akceptacji doradcy, zatem odpowiedzialność za decyzję jest rozłożona, większa jednak po stronie radzącego się.
5. Doradca – konsultant, zwraca uwagę na motywy, którymi kieruje się wybierający zawód. Doradca zakłada, że informacje płynące z wewnątrz, ze struktur poznawczych jednostki, a także ze środowiska zewnętrznego, ukierunkowują radzącego się. Odpowiedzialność za wybór zawodu podzielona jest między obie strony.

Do zawodów spokrewnionych z zawodem doradcy należą: psycholog, pedagog, analityk pracy, doradca pracy i pośrednik pracy [Kowalczyk 2005, s. 96].

Doradca zawodowy, pomagając radzącemu się w rozumieniu siebie w zależności od świata pracy, może zastosować indywidualne i grupowe poradnictwo.

Poradnictwo indywidualne to spotkanie lub kilka spotkań indywidualnych klienta z doradcą zawodowym, podczas których wspólnie pracują nad rozwiązaniem problemów, które mogą dotyczyć:

- wyboru zawodu, pracy,
- zmiany kwalifikacji zawodowych, rodzaju doskonalenia,
- rozwoju kwalifikacji zawodowych,
- poszukiwania zatrudnienia,
- dostosowania zawodowego do warunków rynku pracy oraz świata pracy.

Zadaniem poradnictwa indywidualnego jest także wyzwalanie aktywności i inicjatywy, czyli wspomaganie rozwiązywania problemów – chodzi tu o to, że doradca pomaga klientowi ustalić fakty i sformułować problem, określić jego wagę oraz pomóc rozwiązać. Ponadto do zadań poradnictwa indywidualnego należy również doprowadzenie do podjęcia decyzji przez osobę poszukującą porady w sposób samodzielny [Parzęcki 1999, s. 81].

W procesie poradnictwa indywidualnego, musi dojść do kontaktu doradcy z klientem zgłaszającym się ze swoim problemem [Backus, Chapien 1992, s. 75]. Kontakt taki jest możliwy w trakcie rozmowy doradczej, która jest podstawową metodą stosowaną w poradnictwie indywidualnym, a jednocześnie jest chyba najtrudniejszym sposobem poznawania człowieka oraz udzielania mu pomocy [Gerstmann 1985, s. 186]. Dla przebiegu rozmowy doradczej duże znaczenie

ma profesjonalne przygotowanie doradcy, jego umiejętności, praktyka zawodowa i cechy osobiste. Ponadto doradca zawodowy to człowiek zrównoważony emocjonalnie, życzliwy dla innych, schludny, pogodny, cierpliwy i wyrozumiały, tolerancyjny, obiektywny, rzetelny, naturalny, twórczy, a w czasie rozmowy wykazujący elastyczność w myśleniu i reagowaniu na wypowiedzi radzącego się [Parzęcki 1999, s. 82].

Grupowe poradnictwo zawodowe to zajęcia warsztatowe prowadzone pod kierunkiem doradcy zawodowego, który poprzez realizację określonego programu stymuluje grupę w działaniach zmierzających do uzyskania przyjętych celów. Zajęcia odbywają się w małych grupach (8–15 osób) przy zastosowaniu aktywizujących technik pracy. W poradnictwie grupowym przyjmuje się zasadę, że każdy człowiek ma szansę i możliwość własnego rozwoju. Zakłada się również, że każda jednostka po spełnieniu podstawowych warunków może pomóc sobie sama. Do warunków tych na ogół zalicza się pozostawanie w kontakcie psychicznym z inną osobą, bezwarunkowo pozytywnie ustosunkowaną, potrafiącą zrozumieć i odczuć intelektualną oraz emocjonalną sytuację partnera [Rogers 1984].

W przebiegu procesu grupowego możemy wyróżnić cztery fazy: wstępną, przejściową, właściwą fazę pracy oraz zakończeniową [Bańka 1992, s. 47]. W fazie wstępnej następuje wprowadzenie poszczególnych osób do grupy, prezentacja ich sytuacji osobistych oraz problemów. W fazie przejściowej dąży się do stabilizacji grupy (każdy uczestnik stara się znaleźć w grupie swoje miejsce, przez co rozwija się jego potrzeba przynależności, chęć pracy i zaangażowanie). Faza właściwa pracy charakteryzuje się poczuciem wspólnoty i wzajemnej akceptacji. Grupa samodzielnie realizuje powierzone jej przez doradcę zadania. Ostatnia faza – zakończeniowa to kroki podejmowane w stronę planowania przyszłości, układanie planu działania.

Tym, co przesądza o większej skuteczności poradnictwa grupowego w porównaniu z poradnictwem indywidualnym jest proces dynamiki grupowej, a więc wszystkie relacje i interakcje, zachodzące pomiędzy członkami grupy. Proces grupowy jest siłą, która ma wpływ na to, jak grupa pracuje i jak się zachowuje. Wreszcie proces pomaga członkom grupy jako całości wykonać swoją pracę [Parzęcki 1999, s. 85].

Prowadzący grupę wykorzystuje w swojej pracy przede wszystkim umiejętności będące podstawą kierowania profesjonalną rozmową doradcą [Parzęcki, Smela, Zawadzki 1995, s. 9]. Są to umiejętności, które sprawiają, że klient odczuwa, iż jest wysłuchany i zrozumiały. Doradca musi także posiadać umiejęt-

ności zespalandia grupy oraz rozwijania procesu grupowego. Ponadto służy informacjami i konsultacjami z zakresu poradnictwa zawodowego pracownikom instytucji, w której jest zatrudniony, pracownikom poradni psychologiczno-pedagogicznych, pedagogom szkolnym, dyrektorom szkół.

Na tym stanowisku ważna jest także stała współpraca z instytucjami zajmującymi się poradnictwem i orientacją zawodową, kształceniem zawodowym, opieką zdrowotną, pomocą społeczną itd. Czasem klient potrzebuje usługi wykraczającej poza kompetencje instytucji, w której pracuje doradca, wtedy powinien zostać skierowany do właściwej placówki [Figurski, Symela 2004, s. 67].

Doradca zawodowy prowadzi również wymaganą przez instytucję, w której jest zatrudniony, dokumentację udzielonych porad indywidualnych i grupowych oraz sporządza sprawozdania ze swej pracy [tamże, s. 69].

Zakończenie

Znaczenie poradnictwa zawodowego dla młodych ludzi i dla kształtowania ich aspiracji edukacyjnych i zawodowych jest bardzo duże. Poprzez poradnictwo doradca zawodowy może wpływać i kształtować postawy, aspiracje edukacyjne, zainteresowania młodzieży licealnej, która nie jest dostatecznie przygotowana do podejmowania ważnych decyzji życiowych, zarówno z uwagi na brak doświadczenia, rozeznania w świecie zawodów, jak i ze względu na chwiejność zainteresowań, jaka pojawia się w tym okresie rozwojowym człowieka. Aby decyzja dotycząca wyboru przyszłej szkoły i zawodu była trafna, wymaga ona pomocnej, dobrej ingerencji ze strony doradcy. Pod wpływem udzielonej przez niego pomocy aspiracje edukacyjne i zawodowe młodzieży mogą ulegać zmianom. Młodzi ludzie będą potrafili rozeznąć się z zapotrzebowaniem zawodów na rynku pracy oraz dostrzegą jak ważne znaczenie przy dokonywaniu wyboru szkoły i zawodu mają predyspozycje do pełnienia danej funkcji zawodowej, warunki rozwojowe, zdrowotne i psychofizyczne. Poradnictwo zawodowe przygotowuje młodzież do korygowania niesłusznych, nietrafnych wyborów i do podejmowania szybkich decyzji o zmianach swoich kwalifikacji. Takie działanie poradnictwa jest bardzo ważne dla obecnych licealistów, głównie ze względu na zachodzące zmiany cywilizacyjne, edukacyjne i zawodowe.

Na koniec warto podkreślić, że to właśnie dzięki poradnictwu zawodowemu wybory szkół, specjalności i zawodów dokonywane przez młodzież będą wyborami w pełni uświadomionymi i samodzielnymi.

BIBLIOGRAFIA:

- Backus W., Chapien M., 1992, *Mówienie prawdy sobie samemu. Jak radzić sobie z problemami życia*, przekł. i red. Andrzej Gandecki, Lublin.
- Bańka A., 1992, *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*, Poznań.
- Baraniak B., Figurski J., 2004, *Praca doradcy zawodowego w placówkach oświatowych*, w: *Pedagogika pracy – doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, t. 128, Radom.
- Drabik-Podgórna V., 2005, *Innowacja edukacyjna w poradnictwie zawodowym, Aplikacja rozwiązań francuskich*, Kraków.
- Figurski J., Symela K., 2004, *Doradca zawodowy – wymagania kwalifikacyjne*, w: *Pedagogika pracy – doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, t. 128, Radom.
- Gerstmann S., 1985, *Rozmowa i wywiad w psychologii*, wyd. 5 rozsz., Warszawa.
- Juraś-Krawczyk B., 2000, *Edukacyjny i społeczny wymiar bezrobocia (na przykładzie dużego miasta)*, Łódź.
- Kowalczyk J., 2005, *Doradca zawodowy w szkole*, w: *Edukacja zawodoznawcza i edukacja jakościowa w szkole*, red. A. Krajna, L. Ryk, K. Sujak-Lesz, Wrocław.
- Parzęcki R., 1999, *Podstawy wiedzy o edukacji i poradnictwie zawodowym*, Włocławek.
- Parzęcki R., Smela K., Zawadzki B., 1995, *Orientacja i poradnictwo zawodowe: materiały informacyjno-metodyczne*, Radom.
- Raport syntetyczny „Przegląd polityki w zakresie poradnictwa zawodowego w 11 krajach przystępujących i kandydujących do Unii Europejskiej”, oprac. R. G. Sultan (autorzy rozdziału poświęconego Polsce: W. Trzeciak, W. Kreft, lipiec 2003) [online] http://www.praca.gov.pl/nczpz/pliki/dok/ENL_Career_ok_pl.pdf [dostęp: 12 09 2006].
- Rogers C., 1984, *Teoria terapii, osobowości i relacji interpersonalnych, rozwinięta w oparciu o podejście skoncentrowane na kliencie*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 2–3.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dziennik Ustaw Nr 11 z 2003 r., poz. 114).
- Sołtysińska G., 2002, *Career Guidance In the Polish Educational System*, Warszawa.
- Wojtasik B., 1997, *Warsztat doradcy zawodu: aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa.
- Wojtasik B., 2003, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny.

Summary

The history of occupational guidance services in Poland has already a centennial tradition. Occupational guidance is chronologically the oldest term because it defines activities which appeared at the beginning of the 20th century as the answer to economic, technological and social transformations. The idea of occupational guidance was predication about the usefulness of an individual to execute a given occupation. It was based on psychological tests. Occupational guidance was connected with the work of psychologists and most often it was reduced to a single interview. The decisive date of the change of the function and shape of occupational guidance centres was the year 1989 when Poland adopted the application of the French model of vocational orientation. The decentralization of the central authority led to renaming the educational-vocational centres to psychological-pedagogic centres. The beginning of the 1990s witnessed the emergence of vocational guidance institutions, created both by the state and private persons. Among new state institutions one ought to mention Labour Clubs and Centres of Professional Information (renamed from Centres of Vocational Information and the Planning of Vocational Career), which have been established at job centres, and among private institutions mention should be made of cadres banks, consulting firms, personal consulting agencies. The key aims of national policy within the range of occupational guidance have been described in the National Strategy for the Employment and the Development of Human Resources. The basic aim of this strategy is the achievement of a higher commitment of the population in the process of work. It is of paramount importance to create the system which assures a wider access to professional information and the improvement of the quality of the accessibility of advisory services. It is also necessary to create a greater integration of all respective institutions and interested parties. This will increase the efficiency and complementarity of such services.