

ZOFIA SZYMANEK

*Poradnictwo zawodowe wobec wyzwań współczesności*

Vocational Counselling

WPROWADZENIE

Poradnictwo zawodowe stanowi jeden z ważniejszych problemów badawczych, z którym borykają się praktycy i teoretycy interdyscyplinarnej dziedziny wiedzy – poradownictwa.<sup>1</sup> W krajach zachodnich, np. w Niemczech, Francji czy USA, poradnictwo posiada wysoką rangę, a zawód „doradca zawodu” funkcjonuje już od wielu lat. W Polsce poradnictwo zawodowe w zinstytucjonalizowanej formie powstało w okresie międzywojennym, a jedną z pierwszych instytucji była poradnia zawodowa utworzona w Poznaniu przy Miejskim Biurze Pośrednictwa Pracy.<sup>2</sup> Niewielki był zakres oddziaływania tej oraz innych, funk-

---

<sup>1</sup> Zob. m.in. prace nt. poradownictwa: A. Kargulowa, *Poradnictwo jako wiedza i system działań. Wstęp do poradownictwa*, Wrocław 1986; E. Zierkiewicz, *O założeniach i treściach przedmiotu „podstawy poradnictwa” w materiałach Szkoły Głównej Poradnictwa i Terapii w Anglii*, [w:] *Z podstaw poradownictwa*, pod red. A. Kargulowej, Wrocław 1996; B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław 1993, a także, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa 1997, s. 24.

<sup>2</sup> S. Szajek, *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 1989, s. 10.

cjonujących wówczas instytucji. Usługi z tego zakresu dostępne były dla nie-licznej zbiorowości młodzieży szkolnej, przeważnie z dużych miast. Fakt utworzenia tego rodzaju instytucji zasługuje na szczególną uwagę, zważywszy na niezadowolający stan badań nauk społecznych oraz panującą wówczas trudną sytuację społeczną, polityczną i ekonomiczną kraju.

Poradnictwo zawodowe to rodzaj działalności, która ewoluuje zarówno w zakresie treści merytorycznej, jak i stosowanych metod, technik i narzędzi. Bodźcem dla rozwoju nowej koncepcji poradnictwa jest nie tylko rozwój badań naukowych, ale również zmiany ekonomiczne, polityczne oraz społeczno-kulturowe. Trzeba jednak stwierdzić, że wraz z zapoczątkowanym procesem instytucjonalizacji poradnictwa idea dalszego rozwoju tej formy działalności stale funkcjonowała w świadomości, zwłaszcza praktyków zajmujących się wychowaniem młodzieży. Brak było jednak koncepcji systematycznego i strategicznego działania w zakresie jego rozwoju i doskonalenia. W Polsce po roku 1989 poradnictwo zawodowe zdobywa należne mu miejsce w planach i strategiach, ustawodawstwie, edukacji, urzędach pracy, a także w przemyśle i biznesie. W latach dziewięćdziesiątych XX w. nastąpił renesans poradnictwa zawodowego. Dostrzega się znaczenie tej formy działalności dla wszystkich segmentów populacji – dzieci, młodzieży i dorosłych oraz jej rosnącą dostępność w agencjach lokalnych, instytucjach edukacyjnych oraz w przemyśle i biznesie.

Celem niniejszego artykułu jest omówienie kwestii terminologicznych i semantycznych, co wydaje się niezbędne dla teorii poradoznawstwa, w tym również dla konstruowania i doskonalenia modeli pracy doradcy zawodu. Wielość terminologii, jaką posługują się autorzy prac, w pewnym stopniu utrudnia percepcję tego zjawiska. Następnie omówione zostaną procesy transformacji poradnictwa zawodowego oraz czynników warunkujących te procesy. Dalsza część rozważań poświęcona będzie roli komunikowania się w pracy doradcy zawodu. Rozważania niniejsze zamknie analiza przewidywanych tendencji rozwojowych i kierunków przeobrażeń systemu poradnictwa zawodowego.

#### PROBLEMY TERMINOLOGICZNE I SEMANTYCZNE

Studia nad obecnym stanem piśmiennictwa w zakresie poradnictwa zawodowego pozwalają stwierdzić brak jednolitości terminologicznej i semantycznej kluczowych pojęć związanych z tą formą działalności.

W literaturze przedmiotu najczęściej występuje pojęcie dwuczłonowe „orientacja i poradnictwo zawodowe”. Są to pojęcia zbieżne, aczkolwiek niejednoznaczne. Różnią się bowiem zakresem treści. W polskim piśmiennictwie większość autorów uznaje, że pojęcie „orientacja zawodowa” jest nadrzędne

w stosunku do „poradnictwa zawodowego”<sup>3</sup>, chociaż zdarzają się nieliczne przypadki synonimicznego ich traktowania.<sup>4</sup>

Dokonajmy zatem przeglądu definicji pojęć, takich jak: orientacja zawodowa, poradnictwo zawodowe, doradztwo zawodowe oraz ściśle związane z nimi poradnictwo karierowe. Najczęściej pojęcie „orientacja zawodowa” występuje w ujęciu szerokim, jako celowa, systematyczna i długotrwała działalność prowadząca do trafnego wyboru zawodu. „Orientacja zawodowa – podkreśla W. Rachalska – to całokształt zabiegów wychowawczych mających pomóc młodzieży w samodzielnym, właściwym i uzasadnionym wyborze zawodu”.<sup>5</sup> Tak sformułowane definicje pojęcia „orientacja zawodowa” zwracają uwagę na orientację nie jako akt jednorazowy, ale jako proces kolejnych zdarzeń, w którym pomoc doradcy jest niezbędna. Działalność ta utożsamiana jest z procesem wychowawczym, inaczej mówiąc – jest to wychowanie do zawodu przez rozwijanie zainteresowań i zdolności, motywacji itp. W tej perspektywie doradca zawodu jest postrzegany jako wychowawca, który działa świadomie i celowo. Rzadziej natomiast orientacja zawodowa ujmowana jest w węższym znaczeniu, jako jednorazowy akt udzielenia informacji na dany temat. Zwolennicy takiego podejścia eksponują głównie aspekt zawodoznawczy, utożsamiając orientację zawodową z udzieleniem bezpośredniej pomocy osobom mającym dokonać wyboru zawodu, z informacją o zawodach i możliwościach zatrudnienia.<sup>6</sup>

W tradycyjnym podejściu orientacja zawodowa związana jest bardziej z instytucjami edukacyjnymi, w mniejszym stopniu zaś – z instytucjami resortu pracy, np. Krajowego Urzędu Pracy czy urzędów pracy wojewódzkich i rejonowych. Podstawowym jej celem jest badanie zainteresowań i zdolności młodzieży i dopasowanie ich do wymagań oraz trendów rozwojowych rynku pracy. Relatywnie krótka żywotność zawodów spowodowana m.in. nową technologią implikuje rozszerzenie formuły poradnictwa zawodowego o działania ukierunkowane na dorosłych. Coraz powszechniejsze stawało się zjawisko transferu usług poradniczych ze szkół do innych instytucji pozaedukacyjnych. Podobnie jak w przypadku orientacji zawodowej, poradnictwo jest definiowane w dwóch ujęciach. W ujęciu węższym – jako poznawanie drugiego człowieka i udzielenie mu stosownej porady, czyli eksponowano w nim aspekt psychologiczny, w szerszym zaś – jako proces. W *Encyklopedii psychologii* – poradnictwo to „systema-

---

<sup>3</sup> Ograniczę się tylko do niektórych prac z tego zakresu: W. Rachalska, *Problemy orientacji zawodowej*, Warszawa 1987, s. 24; S. Szajek, *Orientacja i poradnictwo zawodowe*, Warszawa 1980, s. 57; B. Wojtasik, *Warsztat doradcy...*, s. 11.

<sup>4</sup> Zob. I. Janiszowska, *Zagadnienie orientacji i selekcji szkolnej*, Warszawa 1971, s. 26.

<sup>5</sup> B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*, s. 17; W. Rachalska, *Poradnictwo wobec jednostki i rynku pracy*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 39.

<sup>6</sup> Zob. A. Bańka, T. Chirkowska-Smolak, *Charakterystyki zawodów i ofert pracy*, Poznań 1994; A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Poznań 1995.

tyczna, planowa i długofalowa pomoc dzieciom, młodzieży i osobom dorosłym w planowaniu i realizacji drogi zawodowej”.<sup>7</sup> Zdaniem Rachalskiej, poradnictwo to „wychowawczy, całościowy proces pomagający jednostce w świadomym i samodzielnym planowaniu i realizowaniu samodzielnie skonstruowanej drogi zawodowej”.<sup>8</sup> Kontynuując analizę denotacji tego pojęcia, przytoczmy stanowisko D. Supera – twórcy teorii rozwoju zawodowego, z teorii tej wynikają bowiem pewne tezy określające poradnictwo zawodowe i jego zadania. W świetle tej teorii poradnictwo traktowane jest jako „systematyczny proces wychowawczy towarzyszący człowiekowi przez wiele lat jego życia: od wczesnego dzieciństwa do zakończenia przez niego działalności zawodowej. Dalej autor podkreśla, że poradnictwo zawodowe to proces pomagania człowiekowi w rozwinięciu i zaakceptowaniu zintegrowanego i adekwatnego obrazu samego siebie i swojej roli w świecie pracy zawodowej, w konfrontowaniu tego obrazu z otaczającą rzeczywistością i w takim wzajemnym dopasowaniu obrazu „ja” i wymagań roli zawodowej, że sam może osiągnąć zadowolenie i że proces ten jest także korzystny społecznie”.<sup>9</sup> Z zaprezentowanych definicji wynika, że w ramach poradnictwa zawodowego zachodzą procesy transformacji, rozszerzając znacznie obszar działalności, a także liczbę potencjalnych klientów uprawnionych do pracy, potrzebujących oraz poszukujących jej. Poradnictwo zawodowe jest działalnością ogólnowychowawczą, a decyzje zawodowe podejmowane przez człowieka winny być oparte nie tylko na znajomości zawodów, ale także samego siebie, umiejętności brania odpowiedzialności za skutki decyzji, ważne zarówno z własnego, jak i społecznego punktu widzenia.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się trzy aspekty poradnictwa: 1) psychologiczny – akcentuje ważność interakcji doradca–klient, 2) pedagogiczno-psychologiczny – jako wychowanie do zawodu, 3) socjologiczny – jako system kompleksowych działań społecznych obejmujących szkoły, poradnie i inne instytucje oraz kompetencje doradców w skutecznej kooperacji z innymi strukturami społecznymi.<sup>10</sup>

W wyniku tych rozważań nasuwają się dwa wnioski: 1) zasadnicze różnice w zakresie interpretacji tych pojęć dotyczą ujęć w węższym znaczeniu; 2) pojęcia te są równoważne w szerszym ujęciu, to znaczy, że posiadają identyczny obszar działalności. W tym ujęciu poradnictwo utożsamiane jest z szeroko rozumianą orientacją zawodową.

W ostatnich latach coraz częściej używa się pojęcia „doradztwo zawodowe”. Występuje ono w dwóch różnych znaczeniach: 1) jako synonim poradnictwa zawodowego, 2) jako część integralna poradnictwa zawodowego w szerszym uję-

<sup>7</sup> *Encyklopedia psychologii*, pod red. W. Szewczuka, Warszawa 1999.

<sup>8</sup> W. Rachalska, *Poradnictwo wobec jednostki...*, s. 39.

<sup>9</sup> E. Herr, S. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*, Warszawa 2001, s. 25.

<sup>10</sup> Szerzej na ten temat, B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*, s. 22.

ciu. Doradztwo zawodowe odnosi się do dorosłych, natomiast poradnictwo zawodowe do młodzieży. Interesujące rozważania terminologiczne i semantyczne prowadzi A. Kargulowa.<sup>11</sup> Stwierdza ona, że różnice między tymi dwoma pojęciami zależą w dużym stopniu od tego, czy dany problem dostrzegany jest przez doradcę czy radzącego się. Zdaniem tej autorki, w poradnictwie zawodowym problem powstaje w świadomości radzącego się, który jest podmiotem interakcji, natomiast w doradztwie zawodowym – w świadomości doradcy. Na fakt istnienia różnicy między tymi kategoriami pojęciowymi zwraca uwagę B. Wojtasik, słusznie zauważając, iż w procesie doradzania eksponuje się rolę doradcy, jego aktywność. W poradnictwie zaś – występują raczej partnerskie relacje, będące konsekwencją dobrowolności korzystania z porad. Wyróżnia się dwa rodzaje doradztwa zawodowego: otwarte i w miejscu pracy. Podstawowym celem pierwszego jest skorelowanie struktury zawodowej z istniejącym rynkiem pracy i ograniczanie skutków nieprzewidywalności i niestabilności tego rynku. Drugi zaś posiada charakter prewencyjny. Stanowi część integralną kultury organizacyjnej nowoczesnych firm. Głównym jego celem jest pomoc w radzeniu sobie ze stresem w pracy, alienacją czy łagodzenie skutków derekrutacji pracowników. Coraz częściej bowiem pracodawcy dostrzegają zależność pomiędzy zdrowiem, samopoczuciem w pracy a jej efektywnością. Wiele współczesnych firm realizuje *outplacement*, przyjmując odpowiedzialność za zwalnianych pracowników, m.in. inwestując w ich szkolenie i rozwój zawodowy.

Zjawisko niejednorodności terminologicznej i transformacji koncepcji poradnictwa zawodowego nie jest bynajmniej charakterystyczne dla polskiej literatury przedmiotu.

Autorzy amerykańscy, których uznaje się za prekursorów badań nad poradnictwem zawodowym, wskazują na ewolucję tego procesu, począwszy od usług o zakresie ograniczonym do spraw zawodowych do usług rozumianych jako wsparcie całościowego procesu rozwoju kariery.<sup>12</sup> Frank Parsons, uważany za twórcę tradycyjnych form orientacji zawodowej w Stanach Zjednoczonych, już w roku 1909 przedstawił model orientacji zawodowej jako procesu, wskazując na trzy etapy.<sup>13</sup> Są to:

- 1) pełne poznanie własnej osoby, zdolności, zainteresowań itp.,
- 2) wiedza o wymaganiach i warunkach sukcesu, słabych i mocnych stronach zatrudnienia, możliwościach i perspektywach innych kierunków kariery,
- 3) realne rozważanie związków pomiędzy tymi etapami i podjęcie optymalnej decyzji zawodowej.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, s. 9.

<sup>12</sup> H. Herr, S. Cramer, *op. cit.*, s. 13.

<sup>13</sup> *Ibid.*, s. 20.

Zaprezentowane etapy miały istotny wpływ na rozwój badań na przestrzeni ubiegłego stulecia. Pierwszy etap badań stymulował do wzmożonych badań psychologicznych, których celem było zdiagnozowanie i pomiar cech indywidualnych oraz ustalenie ich związku z pracą zawodową. Drugi etap koncentrował uwagę na sposobach gromadzenia informacji o zawodach i możliwościach zatrudnienia. Od niedawna badania skoncentrowane są na realizację zagadnień trzeciego etapu, tzw. realnego rozważania pojmowanego jako proces podejmowania decyzji na podstawie analizy zależności między wynikami pierwszego i drugiego etapu.

#### CZYNNIKI WARUNKUJĄCE PROCESY TRANSFORMACJI W PORADNICTWIE ZAWODOWYM

Przemiany polityczne i społeczno-ekonomiczne w naszym kraju w końcu XX wieku spowodowały konieczność pogłębionej analizy rynku pracy, zatrudnienia, charakteru pracy, a także diagnozowania indywidualnych możliwości, predyspozycji zawodowych jednostki oraz udzielania pomocy w zakresie kształcenia.

Nasuwa się pytanie, jakie czynniki warunkują wzrost zapotrzebowania na usługi w zakresie poradnictwa zawodowego. Na charakter rynku pracy w zasadniczy sposób wpływa zastosowanie w miejscach pracy nowych technologii. Prace w zawodach związanych procesami technologicznymi ulegają przeobrażeniu w zakresie organizacji, kwalifikacji, treści roli pracowników itp. W miarę jak rozwój nowych technologii zmienia relacje człowiek–maszyna–przepływ informacji, spłaszczeniu ulegają struktury organizacyjne, redukując średnią kadrę kierowniczą, robotników przyuczonych i niewykwalifikowanych. *Credo* współczesności staje się brak szans na zatrudnienie bez wykształcenia, a także ograniczone szanse na konkurencyjnym rynku pracy bez dostatecznej wiedzy. Praca ludzka staje się w większym stopniu zależna od wiedzy i ciągłego doskonalenia. Ma to odzwierciedlenie w tezie „uczyć się, aby być”, a także, a może przede wszystkim w tezie „być, aby stawać się”.

P. Drucker zauważa, że jedynym, rzeczywistym kapitałem, czwartą siłą jest wiedza, kapitał zaś, pracę i ziemię sprowadza do roli uzupełniających ją czynników wytwórczych.<sup>14</sup> Rozwój gospodarki globalnej stawia pracowników wobec nowych wyzwań. Swobodny przepływ wiedzy, informacji, form edukacji oraz zdolność przyswajania wiedzy i zdobywania wykształcenia są głównymi wyznacznikami konkurencyjności danego państwa. Przyznanie tak wysokiej rangi wiedzy implikuje reorientację w systemie edukacji i otwarcie się na potrzeby współczesności. Chodzi więc nie tylko o przekazywanie wartości wiedzy, ale także o inspirowanie aktywności twórczej, samodzielności myślenia, wyobraźni, zdolności do samokształcenia, elastyczności i otwartości na innowacje.

---

<sup>14</sup> P. Drucker, *Spółczesność pokapitalistyczne*, Warszawa 1999.

Podobnie A. Toffler wskazuje, że o wartości rynkowej przedsiębiorstwa decyduje kapitał intelektualny. Wiedza jako podstawowy towar zastąpi znaczenie taniej siły roboczej oraz surowce.<sup>15</sup> Coraz powszechniejszym zjawiskiem warunkującym malejące zapotrzebowanie na pracowników są fuzje i łączenia kapitałów korporacji istniejących w różnych państwach. Wszystkie decyzje o fuzjach, chociaż wywołują emocje, są konsekwencją rachunku ekonomicznego firm. Trendy konsolidacyjne obejmują coraz więcej sektorów, m.in. motoryzację, bankowość, farmację.

Kolejnym czynnikiem warunkującym zapotrzebowanie na usługi poradnictwa zawodowego jest stres w pracy. Poważnym czynnikiem stresogennym jest jakościowe i ilościowe przeciążenie pracą. Oprócz jakościowego i ilościowego obciążenia pracą poważnym problemem jest brak dostępu do zatrudnienia i związane z tym zjawiska, takie jak dyskryminacja i bezrobocie. Przyczyną narastania stresu związanego z wykonywaną pracą jest wprowadzanie komputeryzacji i związane z tym zjawiska, takie jak: zatrudnianie poniżej kwalifikacji, zmiana metod pracy, zmiana relacji interpersonalnych, zmiana mechanizmów kontroli, chęć zmiany pracy z powodu tzw. wypalenia zawodowego. W ostatnich latach zauważa się coraz większy rozdzźwięk pomiędzy umiejętnościami wymaganymi w pracy opartej na nowych technologiach a umiejętnościami posiadanymi przez pracowników. To znajduje odzwierciedlenie w powstawaniu napięć psychicznych, będących rezultatem zwiększających się wymagań przy niedostatecznym potencjale pracy. Dotyczy to zarówno starszych pracowników, których wiedza uległa dezaktualizacji, jak i młodych, których wiedza jest niewystarczająca wobec problemów wymagających rozwiązania. Skracanie się „cyklu życia zawodów” w coraz większym stopniu kieruje uwagę na pomoc dorosłym w radzeniu sobie z problemami zawodowymi. „Wymieranie” zawodów powoduje, że testy zainteresowań zawodowych nie są efektywnym predykatem osobowości do zawodu oraz sukcesów w pracy. Rzeczywistość pracy, z którą jednostka identyfikuje się w procesie socjalizacji, nie koresponduje ze zdezaktualizowanymi standardami psychologicznymi. Badania potwierdzają zjawisko biznesstresu jako patogenicznego czynnika związanego z pracą. Stres stale towarzyszy aż 63% polskich biznesmenów – wynika z badań RUN.<sup>16</sup> Stresują się – stwierdzają psychologowie – nie tylko biznesmeni, bardziej stresujący tryb życia prowadzą ci, którzy nimi dopiero chcieliby zostać.

Innym czynnikiem mającym wpływ na reorientację tradycyjnie pojmowanego poradnictwa jest praca z osobami bezrobotnymi. W związku z rosnącym bezrobociem nastąpiło reaktywowanie poradnictwa dla dorosłych. W przeszłości bezrobocie najczęściej analizowane było z perspektywy ekonomicznej. Początki

---

<sup>15</sup> A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1997, s. 527.

<sup>16</sup> J. Kostyła, *Biznesstres*, „Businessman Magazine” 2002, nr 4, s. 58.

badan nad psychologicznymi i społecznymi aspektami bezrobocia datują się od lat trzydziestych XX wieku. Wzrost bezrobocia w latach dziewięćdziesiątych XX wieku powoduje zwiększenie kosztów zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym, m.in. na:

- utrzymanie systemu pomocy społecznej, stanowiącego finansową podstawę egzystencji bezrobotnych,
- koszty leczenia oraz usługi medyczne w zakresie zdrowia psychicznego,
- działania ograniczające przejawy przemocy i nadużyć,
- utrzymanie wzrastającej liczby skazanych na karę więzienia,
- inne zaburzenia psychologiczne i emocjonalne, w tym związane z życiem w ciągłym stresie.

Wobec takiej sytuacji polityka państwa podejmuje działania wspierające rozszerzenie zakresu zadań poradnictwa zawodowego w kręgu ludzi uprawnionych do porady lub poszukujących jej. Egzemplifikacją stanowi Uchwała nr 110 Rady Ministrów *W sprawie doskonalenia i rozwoju systemu orientacji i poradnictwa zawodowego*, prawne usankcjonowanie zawodu „doradca zawodu”, „doradca pracy” od roku 1995 i inne akty prawne.<sup>17</sup>

Ogół czynników nakładających się na siebie, zarówno w sensie obiektywnym, jak i subiektywnym, implikuje treść współczesnego poradnictwa zawodowego. Wpływa na zmianę dotychczasowej strategii udzielania pomocy oraz współwyznacza doskonalenie całego systemu poradnictwa zawodowego. Stanowi zatem nowe wyzwanie dla władz lokalnych i państwowych do podejmowania optymalnych decyzji o rodzaju i zakresie usług poradnictwa zawodowego w wymiarze mikro- i makrosocječnym.

#### KOMUNIKACYJNY KONTEKST ROLI DORADCY ZAWODU

W okresie transformacji systemowej zmianom ulegają społeczne potrzeby. W konsekwencji tych zmian pewne profesje zyskują na znaczeniu, inne zanikają. Przykładem jest zawód „doradca zawodu”. W Polsce zawód ten został zdefiniowany oraz prawnie usankcjonowany dopiero w roku 1995. Zakwalifikowany jest on w grupie zawodów „Specjaliści do spraw osobowych i rozwoju zawodowego”, do której należą: analityk pracy, doradca pracy, mediator, specjalista ds. szkolenia i rozwoju, specjalista ds. rekrutacji pracowników i specjalista ds. wynagrodzeń.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Uchwała nr 110 z dnia 3.05.1974 (Monitor Polski, nr 19, poz. 112); *Klasyfikacja zawodów i specjalności*, t. 5, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1995; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11. 06. 1993 w sprawie organizacji i zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz innych publicznych poradni specjalistycznych, (Dz. U., nr 67, poz. 322).

<sup>18</sup> J. Kurjaniuk i inni, *Klasyfikacja zawodów i specjalności*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1995, s. 485–487.



Rosnąca demokratyzacja społeczeństwa i związane z nią upodmiotowienie mają istotny wpływ na redefinicję roli doradcy zawodu. Powiększa się obszar działalności tego zawodu. Nie może ograniczać się on tylko do praktycznej wiedzy dotyczącej metod, technik i narzędzi stosowanych w poradnictwie zawodowym, pomocy w wyborze zawodu czy kierunku kształcenia i szkolenia. Reguły wolnego rynku stawiają doradców zawodu wobec nowych wyzwań. Model dotychczasowego poradnictwa zorientowanego na młodzież i dorosłych, głównie poszukujących pracy bezrobotnych ulega stopniowej dezaktualizacji. Należy przypuszczać, że w przyszłości częściej klientami poradnictwa będą osoby aktywne zawodowo, zaradne, pragnące zmienić zawód, uzupełnić wiedzę itp.<sup>19</sup> Zadaniem doradcy będzie udzielanie porad młodzieży i dorosłym w wyborze zawodu, kierunków kształcenia i doskonalenia, w znalezieniu pracy adekwatnej do umiejętności i zainteresowań, przy jednoczesnym uwzględnianiu możliwości psychofizycznych, rynku pracy oraz systemu edukacyjnego. Inaczej mówiąc, rola doradcy zawodu będzie polegała na podejmowaniu decyzji dotyczących planowania karier zawodowych. Aby sprostać tym wymaganiom, doradca musi być kompetentny merytorycznie, moralnie i komunikacyjnie. Z punktu widzenia efektywności i skuteczności pracy doradcy niezbędna okazuje się wiedza dotycząca zasad konstruktywnego komunikowania się zarówno intrapersonalnego, interpersonalnego, jak i grupowego. Istotną rolę ma do spełnienia samowiedza oraz umiejętność diagnozy klientów, z którymi wchodzi w relacje. Samowiedza polega na umiejętności diagnozy własnego stylu komunikowania się oraz możliwości jego doskonalenia.<sup>20</sup> Stanowi ona podstawę dobrych relacji z innymi. Nie ogranicza się tylko do autorefleksji nad własnymi motywami i zachowaniem. Dzięki niej posiada zdolności do analizowania samego siebie na podstawie informacji innych. Do autorefleksji – zauważa A. Kargulowa – inspirują trzy koncepcje poradnictwa: dyrektywna, liberalna i dialogowa<sup>21</sup>, a także dwa rodzaje poradnictwa R. C. Rogersa: dyrektywne i niedyrektywne.<sup>22</sup> Zrozumienie i doskonalenie własnej pracy ułatwia niewątpliwie znajomość psychologicznych koncepcji człowieka J. Kozielskiego: behawiorystycznej, psychodynamicznej, poznawczej i humanistycznej.<sup>23</sup>

W teorii komunikowania znane są strategie, których przyjęcie ma istotny wpływ na usprawnianie jakości i efektywności procesów komunikacyjnych. Są to – strategia otwartości i sprzężenia zwrotnego. Pierwsza z nich polega na po-

---

<sup>19</sup> Z. Ratajczak, *Merkantylizacja i bezinteresowność. Wspomaganie czyli o poradnictwie w okresie przemian gospodarczych*, [w:] *Poradnictwo w okresie transformacji kulturowej*, pod red. A. Kargulowej, Wrocław 1995.

<sup>20</sup> J. Szczepański, *Sprawy ludzkie*, Warszawa 1988, s. 40.

<sup>21</sup> A. Kargulowa, *Poradnictwo jako wiedza...*, s. 24.

<sup>22</sup> Szerzej na ten temat, C. R. Rogers, *Teoria nastawiona na klienta*, Wrocław 1991.

<sup>23</sup> J. Kozielski, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1995, s. 51.

szukiwaniu twórczych rozwiązań a jednocześnie na gotowości prezentowania własnego zdania. Elastyczność w dostosowaniu się do działań komunikacyjnych klienta, zdolność do inicjowania kontaktów, przy jednoczesnym liczeniu się z uczuciami i potrzebami stanowią warunek konieczny skutecznego komunikowania w relacji doradca–klient. Nie przekonanie o własnej omnipotencji, ale dialog, partnerstwo w rozwijaniu własnych przekonań są niezbędnymi cechami podejmujących działania z klientami poradnictwa.

Strategia sprzężenia zwrotnego polega na gotowości doradcy do odbierania informacji od klienta oraz gotowości klienta do ich udzielania. Najlepszym sposobem na dostarczenie informacji zwrotnej jest dostarczenie środków do samodzielnej oceny swojego postępowania, czyli samooceny. Z powyższą strategią łączy się technika aktywnego słuchania. Aktywne słuchanie jest skomplikowaną funkcją percepcyjną, jest jednak bardziej niż inne przydatna w pracy doradcy zawodu. Klient bowiem buduje obraz swojej sytuacji na podstawie informacji doradcy i innych źródeł. Ważne jest to, aby doradca zawodu posiadał umiejętność tworzenia i komunikowania informacji adekwatnie do sytuacji, która wyzwałaby jego zaangażowanie. Dodajmy, że gotowość klienta do podjęcia działania zależy od tego, jaką ma potrzebę, z jaką siłą jest odczuwany brak jej zaspokojenia, a także od tego, jak postrzega i ocenia siebie, swoją obecną i przyszłą sytuację oraz swoje szanse na sukces. Dla przeważającej większości ludzi, a tym bardziej dla klientów poradnictwa zawodowego z racji specyfiki sytuacji w jakiej się znajdują, bycie wysłuchanym i zrozumianym przez inną osobę i uzyskanie informacji zwrotnej wywołuje satysfakcję i jest jednym z najważniejszych przeżyć.

Badania zachowań ludzi potwierdzają, że w tworzeniu relacji interpersonalnych skutecznym sposobem osiągnięcia porozumienia jest tzw. „dotrzymanie kroku”  *pacing*.<sup>24</sup> Chodzi tu o upodabnianie się partnerów interakcji, zarówno w zakresie stanu emocjonalnego, osobowości, jak i o introwersję werbalnego i niewerbalnego zachowania się. To dotrzymanie kroku wiąże się z prezentacją drugiej osobie takich własnych cech, które są najbardziej podobne do posiadanych przez tę osobę. Stosowanie tej techniki jest zgodne z zasadą, że podobieństwo przyciąga, jest atrakcyjne, prowadzi do wywołania poczucia wzajemnego zrozumienia, a w konsekwencji zwiększa wartość perswazyjną działań. J. Eicher wprowadził pojęcie „synchronizacji” do wyjaśnienia procesu polegającego na zdiagnozowaniu preferencji komunikacyjnych klienta i dopasowywaniu do niego własnego stylu komunikowania.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> R. B. Marks, *Personal Selling: An Interactive Approach*, Boston 1991, cyt. za A. Falkowski, T. Tyszka, *Psychologia zachowań*, Gdańsk 2001, s. 98.

<sup>25</sup> J. Eicher, *Sztuka komunikowania*, Łódź 1995; R. Cialdini, *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańsk 1995.

W relacji doradca zawodu–klient istotnego znaczenia nabiera technika perswazyjna, czyli technika skutecznej argumentacji. Nasuwa się pytanie, co decyduje o sile perswazyjnej przekazywanych informacji. Każdy przekazujący wiedzę na dany temat zakłada przekazanie pewnych treści, a tym samym oddziaływanie na klienta w taki sposób, aby te treści zrozumiał i zaakceptował. Jest to działanie równoznaczne z jego intencją kształtowania postaw, ich modyfikacji oraz stymulowania do określonych zachowań.

## WNIOSKI

Tempo i wszechstronny rozwój poradnictwa zawodowego jest trudne do przewidzenia. Pewne jest jednak to, że determinowane będzie przez splot różnorodnych czynników wzajemnie warunkujących się, spośród których do najważniejszych zaliczyć można: utrwalanie „szokowego” modelu urynkowania gospodarki, rozwój nowej technologii oraz perspektywa przystąpienia do Unii Europejskiej. Można nawet przypuszczać, że czynniki te spowodują proces akceleracji zmian w systemie poradnictwa zawodowego.

Problem dla poradnictwa będzie polegał nie na tym, jak wykształcić kadry niezbędne na przykład do wdrażania nowych technologii. Znacznie poważniejszym problemem okaże się kwestia, jak pomóc ludziom odnaleźć się w nowych realiach, jak zwiększyć ich umiejętności w zakresie zdobywania i utrzymania zatrudnienia.

Rodzi się pytanie, w jakim kierunku dokonywać się będą procesy transformacji poradnictwa zawodowego. Należy przypuszczać, że podejmowane będą działania w zakresie skonstruowania zintegrowanego modelu poradnictwa zawodowego, który będzie obejmował takie cechy, jak:

- potencjalnymi klientami poradnictwa będą wszystkie segmenty populacji – dzieci, młodzież, dorośli, zarówno pracujący jak i bezrobotni poszukujący pracy,
- wzrost wymagań w zakresie kwalifikacji merytorycznych, moralnych i komunikacyjnych niezbędnych doradcy w dialogu z otoczeniem,
- wzrost udziału władz lokalnych, samorządowych, instytucji edukacyjnych, rodziców w zakresie udzielania pomocy poradniczej,
- przesunięcie akcentu z poradnictwa o charakterze głównie interwencyjnym na poradnictwo prewencyjne,
- wzrost rangi poradnictwa niedyrektywnego, w którym badania testowe traktuje się jako drugoplanowe,
- przejście od tradycyjnej koncepcji, polegającej na doraźnej pomocy do koncepcji planowania karier zawodowych,
- przesunięcie akcentu z modelu zorientowanego na zdobycie zawodu na rozwój kariery w ciągu całego życia.

Zarysowanie tylko niektórych trendów transformacji poradnictwa zawodowego nie wyczerpuje zagadnienia. Niezbędna jest więc pogłębiona analiza warunków mających zasadniczy wpływ na rozszerzenie koncepcji poradnictwa zawodowego oraz stymulowania działań na rzecz doskonalenia obecnego modelu. Nowym wyzwaniem dla współczesnego doradcy jest pomagać innym tak, aby sami sobie mogli pomóc. Inaczej mówiąc, nie chodzi o dawanie gotowych recept, ale stymulowanie do samooceny, poznawania zawodów i szkół, czyli ukierunkowane wzmacnianie klientów współczesnego poradnictwa zawodowego

#### SUMMARY

The transformation of counselling in Poland is related to the changes that have been taking place since 1989. One can say that the present form of counselling is a function of political, economic and socio-cultural transformations. Counselling in turn implies the defining of the tasks of a vocational counsellor. The relation between a vocational counsellor and a client is largely determined by the knowledge of rules of constructive communication. Communication therefore constitutes the fundamental element of the counsellor's successful and effective work in present-day vocational counselling, whose motto is to help others so that they could help themselves.