

ZYGMUNT WIATROWSKI

WSP w Bydgoszczy

PORADNICTWO ZAWODOWE W STRUKTURZE TREŚCIOWEJ PORADNICTWA ŻYCIA

Wstęp

W literaturze krajowej a tym bardziej zagranicznej spotkać się można z różnymi koncepcjami poradnictwa życia. W Polsce w drugiej połowie lat 70 i z początkiem lat 80-tych wiele uwagi tym niezwykle interesującym problemom teoretycznym i praktycznym poświęcili psycholodzy z ośrodków wrocławskiego i bydgoskiego, a szczególnie prof. M.Kulczycki i prof. Z.Skorny z Uniwersytetu im.B.Bieruta oraz doc.H.Kaja i dr A.Klimentowski z WSP w Bydgoszczy. Dano temu wyraz podczas II Ogólnopolskiego Seminarium Naukowego w Karpaczu /4-6 maja 1981 r./, zorganizowanego przez Uniwersytet Wrocławski pod hasłem: "Społeczne i jednostkowe znaczenie poradnictwa" oraz w odpowiednich wydawnictwach WSP w Bydgoszczy /Studia Psychologiczne -zeszyty 1 i 2/.W szeroko pojętej koncepcji poradnictwa życia przyjęto wyróżnić różne rodzaje i różne odmiany poradnictwa. Tak więc mówi się o poradnictwie rodzinnym, poradnictwie szkolnym, poradnictwie zawodowym, poradnictwie społecznym a także o poradnictwie związanym z różnymi formami działalności ludzkiej. Klasyfikację szczegółową pozostawiam specjalistom od poradnictwa życia. Mnie interesuje poradnictwo zawodowe. Wychodzę z założenia, że jego rola w ogólnej koncepcji poradnictwa życia jest wyjątkowa. Po prostu - szeroko rozumiana koncepcja poradnictwa życia bez poradnictwa zawodowego, szczególnie wobec ludzi pracujących niemal przez połowę swego życia, byłaby nie tylko bardzo ograniczona i wyjałowiona, ale nawet stanowiłaby ona wyraz teoretycznego i praktycznego nieporozumienia. Nie ma i nie może być mowy o poradnictwie życia bez poradnictwa zawodowego.

I. Poglądy pedagogów na poradnictwo zawodowe

W dotychczasowych rozważaniach pedagogicznych terminem "poradnictwo zawodowe" podobnie jak i terminem "orientacja zawodowa" posługiwano się najczęściej dla oznaczenia tych oddziaływań pedagogiczno-psychologicznych, następstwem których miał być wybór zawodu. Dał temu najdobitniej wyraz S. Szajek w pracy pt: "Orientacja i poradnictwo zawodowe" /1979/, w której między innymi czytamy:

"Poradnictwo zawodowe i szkolne zdefiniujemy jako metodę działania rodziców, nauczycieli, kwalifikowanych doradców zawodowych, psychologów i lekarzy, w tym przede wszystkim pracowników poradni wychowawczo-zawodowych, polegającą głównie na udzielaniu młodzieży rad i niesieniu jej pomocy w podjęciu świadomej, swobodnej i prawidłowej decyzji dotyczącej wyboru zawodu i drogi prowadzącej do uzyskania wymaganych w wybranym zawodzie kwalifikacji"¹. Zbliżone stanowisko zajmują też: S. Baścik, W. Rachalska, A. Kargulowa i inni przedstawiciele problematyki z dziedziny orientacji i poradnictwa zawodowego. Można nawet stwierdzić, że dotychczas problematyka ta wiązana była głównie z okresem działań pedagogicznych, który przez pedagogów pracy nazwany został kształceniem przedzawodowym. Pragnę przeciwstawić się tej praktyce i wykazać, że problematyka poradnictwa zawodowego ma charakter niemal całościowy, a zatem odnosić się może i powinna do wszystkich okresów życia człowieka /począwszy od okresu przedszkolnego/. W "Pedagogice pracy w zarysie" przyjmując cztery następujące czynniki porządkujące:

- okres oddziaływań zawodoznawczych
- zakres oddziaływań zawodoznawczych
- formy i metody oddziaływań zawodoznawczych,
- wyniki oddziaływań zawodoznawczych

wyróżniłem kilka etapów i odpowiadających im sposobów określania interesującego nas zagadnienia. Oto one:

1. P r e o r i e n t a c j a z a w o d o w a traktowana jako układ przypadkowych i celowych oddziaływań, prowadzących jednostkę i zespoły do wiedzy o zawodach. Dodać trzeba, że chodzi tu w szczególności o działanie w domu rodzinnym, w przedszkolu i w

nauczaniu początkowym, t.j. odnoszone głównie do dzieci.

2. O r i e n t a c j a s z k o l n a i z a w o d o w a prowadzona w sposób celowy i zorganizowany wśród uczniów szkół ogólnokształcących /podstawowych i średnich/, stojących przed wyborem odpowiedniej szkoły zawodowej, a co się z tym wiąże - przed wyborem odpowiedniego zawodu.

3. O r i e n t a c j a z a w o d o w a prowadzona w sposób celowy i zorganizowany wśród uczniów szkół ogólnokształcących /podstawowych i średnich/, nastawionych na wybór zawodu i podjęcie decyzji zawodowej.

4. O r i e n t a c j a i p o r a d n i c t w o z a w o d o w e prowadzone w szkole zawodowej, a więc wśród młodzieży, która wprawdzie dokonała już wyboru zawodu, lecz której wiedza o wybranym zawodzie jest jeszcze bardzo skromna.

5. P o r a d n i c t w o z a w o d o w e wobec osób czynnych zawodowo, które albo dążą do mistrzostwa w zawodzie i oczekują w tym względzie pomocy o charakterze doradczym, albo też stoją przed koniecznością zmiany zawodu i wyboru zawodu w pełni odpowiadającego nowym okolicznościom i nowym potrzebom.

6. R e o r i e n t a c j a z a w o d o w a stosowana wobec pracujących, pragnących lub zmuszonych do zmiany wcześniej wyuczonego i wykonywanego zawodu, a więc wobec osób, które nastawiły się na przekwalifikowanie zawodowe.

7. S e l e k c j a z a w o d o w a stosowana zarówno przy wyborze zawodu, jak i przy weryfikacji przydatności zawodowej osób pracujących zawodowo.

Wyróżnione etapy omawian bardziej szczegółowo we wspomnianym już skrypcie². Zgodnie z tytułem artykułu uwagę Czytelnika skieruję na poradnictwo zawodowe realizowane w całym okresie aktywności zawodowej.

II. Pedagogiczne i zawodoznawcze właściwości oraz prawidłowości okresu aktywności zawodowej człowieka

Okres aktywności zawodowej człowieka rozciągający się przez około 40 lat życia, tj. od 20 do 60 roku życia, rozpatrywać można z różnych punktów widzenia. Dla celów niniejszego opracowania słusznym będzie określenie istotnych właściwości tego okresu przez odwołanie się do linii rozwoju zawodowego pracownika. Istotnymi składnikami a zarazem kolejnymi etapami danej linii są:

- przygotowanie zawodowe
- adaptacja społeczno-zawodowa
- identyfikacja i stabilizacja zawodowa
- sukces zawodowy
- mistrzostwo w zawodzie

Czynnikami warunkującymi i wzbogacającymi daną linię rozwoju będą:

- z jednej strony - warunki materialne i społeczne pracy zawodowej,
- z drugiej strony - właściwości osobowe pracownika, a przede wszystkim zdolności i zainteresowania zawodowe, postawa zawodowa, osobowość zawodowa.

Z kolei procesami dopełniającymi lub pochodnymi będą: poradnictwo i doradztwo zawodowe oraz selekcja i reorientacja zawodowa³. W tej części rozważań poddamy analizie jedynie składniki podstawowe po to, aby w dalszej części w powiązaniu z nimi można było określić istotne możliwości i zadania poradnictwa zawodowego.

1. P r z y g o t o w a n i e z a w o d o w e - podstawowa kategoria pedagogiki pracy - może być rozumiane dwojako: a/ jako proces dochodzenia przez jednostkę do kwalifikacji zawodowych, a zatem do wyznaczonego programu kształcenia i wymaganiami zawodu zasobu wiadomości i umiejętności, nawyków i sprawności zawodowych oraz do postawy zawodowej wzbogaconej odpowiednim systemem motywacyjnym; b/ jako wynik celowo zorganizowanego kształcenia zawodowego, wyrażający się w pożądanym stanie kwalifikacji zawodowych. Proces przygotowania zawodowego realizowany jest głównie

w szkole zawodowej. Do strukturalnych składników danego procesu należą:

- treści kształcenia zawodowego określone zazwyczaj programem nauczania,
- uczniowie szkoły zawodowej podlegający oddziaływaniom pedagogicznymi,
- nauczyciele szkoły zawodowej, których głównym zadaniem jest organizowanie procesu uczenia się uczniów,
- warunki zewnętrzne i wewnętrzne szkoły, w których dany proces się odbywa.

Przyjęło się w związku z tym mówić, że wyniki interesującego nas przygotowania zawodowego, a dokładniej efektywność kształcenia zawodowego jest funkcją wyżej wymienionych składników /zmien-nych/ oraz zapisywać tę myśl formułą:

$$E = f / T.N.U.W /.$$

Twierdzą, że w takim ujęciu procesu przygotowania zawodowego jest wiele miejsca na interesujące nas porady zawodowe. Wróć do tego twierdzenia w dalszej części rozważań.

2. Przez adaptację społeczno-zawodową rozumie się najczęściej proces przystosowywania się pracownika do fizycznego i społecznego środowiska pracy. Gdy mówimy o przystosowaniu się fizycznym mamy na myśli przede wszystkim opanowanie czynności na stanowisku pracy, jak również spełnienie warunków fizycznych określających prawidłowe funkcjonowanie na stanowisku pracy. Co do przystosowania społecznego, chodzi głównie o włączenie się nowego pracownika w system reguł zachowania oraz norm i wartości obowiązujących w danym zakładzie pracy. Wiąże się to z zagadnieniem więzi formalnych i nieformalnych między pracownikami.

Wyróżnia się kilka etapów procesu adaptacji społeczno-zawodowej:

Etap pierwszy polega na opanowaniu przez pracownika stanowiska pracy i dojściu do takiego wykonywania zadań zawodowych, które charakteryzuje się określoną samodzielnością i możliwością uzyskania wysokiej wydajności, a tym samym wysokich zarobków.

Etap drugi zakłada wejście pracownika w nurt życia społecznego brygady czy też działy /wydziału/.

Etap trzeci - to już wejście pracownika w nurt życia społecznego całego zakładu i uświadomienie sobie swoich możliwości oraz swoich powinności wobec zakładu pracy.

Etap czwarty jest okresem rozpoczynającej się identyfikacji zawodowej, a więc okresem możliwości dochodzenia do wysokiej wydajności pracy, uzyskiwania zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej, jak również aktywnego włączenia się w nurt życia społecznego zakładu pracy.

Wynikiem tak przebiegającego procesu adaptacji społeczno-zawodowej jest uświadomiony udział pracownika w różnych przejawach działalności społeczno-ekonomicznej zakładu pracy.

Adaptacja społeczno-zawodowa nowych pracowników rozpatrywana być może w aspektach: ekonomicznym, psychologicznym, socjologicznym i pedagogicznym. W aspekcie pedagogicznym szczególnego znaczenia nabiera prawidłowe przechodzenie przez wyżej wymienione etapy adaptacji. Wymaga to z jednej strony - przygotowania pracownika do tego okresu, np. w szkole zawodowej, z drugiej zaś strony - stosowania przemyślanych oddziaływań wychowawczych i to nie tylko ze strony pracowników służb pracowniczych.

Sprawa jest trudna, ponieważ pracownicy nowi stanowią zazwyczaj grupę bardzo zróżnicowaną, w zakresie kwalifikacji i nastawienia do czekających ich zadań zawodowych i społecznych oraz warunków pracy.

Szybkość adaptacji społeczno-zawodowej zależy nie tylko od warunków stworzonych pracownikowi przez zakład pracy, ale także od aktywności samego pracownika, jego gotowości do adaptowania się, do identyfikacji z wykonywanym zawodem i zakładem pracy.

Ostatnio w celu prawidłowej realizacji tak ważnych zadań, powołuje się w zakładach specjalne stanowisko mistrza d/s adaptacji społeczno-zawodowej. W przyszłości będzie nim pedagog pracy.

3. P r o c e s i d e n t y f i k o w a n i a się pracownika z zawodem, ze stanowiskiem pracy, z zakładem i z załogą trwa przez lata, ma charakter dynamiczny i złożony. W literaturze wyróżnia się trzy kategorie identyfikacji z zawodem:

- identyfikację pełną, jeśli pracownik traktuje pracę zawodową i zawód jako sprawę podstawową w swoim życiu;
- identyfikację częściową, jeżeli pracownik sprawy zakładu pracy i zawodu traktuje na równi z innymi zadaniami i funkcjami społecznymi oraz osobistymi;
- brak identyfikacji z zawodem, jeżeli pracownik zawód i zadania zawodowe traktuje jedynie jako źródło dochodu i możliwość urzędzenia się.

Zaznacza się przy tym, że stopień identyfikacji z zawodem ma bezpośredni wpływ na postawę zawodową pracownika i wyraża się między innymi w zaangażowaniu emocjonalnym na rzecz spełnionej roli i miejsca pracy, w uznawaniu celów i zasad wspólnego działania, w utożsamianiu interesu własnego z interesem zakładu pracy, w utożsamianiu siebie z pełnioną funkcją czy też rolą społeczno-zawodową oraz w odpowiedzialności za prawidłowe funkcjonowanie i rozwój własnego zakładu pracy, a także całej gospodarki narodowej. Przy pełnej identyfikacji pracownik czuje się współgospodarzem zakładu pracy, troszczy się o jakość pracy, posiada poczucie godności zawodowej. Identyfikacja częściowa sprawia, że pracownik staje się dobrym wykonawcą poleceń. Nie przejawia on jednak aktywności i inicjatywy, jest tylko formalnym członkiem załogi. Brak identyfikacji z zawodem sprawia, że pracownik myśli tylko o sobie, unika trudnych spraw zakładu pracy, szuka pracy lekkiej i dobrze płatnej, skłonny jest zmieniać pracę nawet stosunkowo często, pod jednym wszakże warunkiem, aby zmiana taka przyniosła mu korzyści materialne.

Klasyfikacja powyższa nasuwa określone zastrzeżenia, bowiem nie uwzględnia ona całej gamy stanów rzeczywistych. Razi także w niej sformułowanie "brak identyfikacji z zawodem".

Słusznym wydaje się wyróżnianie: identyfikacji pełnej, identyfikacji właściwej, identyfikacji częściowej, identyfikacji formalnej i identyfikacji pozornej. Identyfikacja pełna oznaczałaby stan uznawania zawodu i pracy zawodowej jako jedynej wartości w życiu człowieka dorosłego. Identyfikacja właściwa to stan utożsamiania się z zawodem i pracą zawodową jednak w wymiarach racjonalnych, pozwalających również dostrzegać inne wartości oraz realizować inne powinności człowieka dorosłego /rodzinne i społeczne a nie

tylko zawodowe/. Identyfikacja częściowa dotyczy sytuacji i zachowań świadomie selekcjonowanych, co oznacza, że pracownik z pewnymi właściwościami zawodu i pracy zawodowej wiąże się czasem silnie, z innymi natomiast wcale. Identyfikacja formalna występuje wówczas, gdy pracownik jedynie uświadamia sobie pewne konieczności lub dostosowuje się do większości. Wreszcie identyfikacja pozorna odpowiadałaby kategorii "brak identyfikacji". Z powyższej klasyfikacji kategorią najbardziej pożądaną byłaby identyfikacja właściwa.

Prawidłowy przebieg procesu identyfikacji z zawodem zależy od wielu czynników obiektywnych i subiektywnych. Szczęólnego znaczenia nabierają:

- zajmowanie przez pracownika stanowiska pracy odpowiedniego do posiadanego przygotowania zawodowego, jak również do posiadanych zdolności i możliwości należytego wywiązania się z zadań zawodowych;
- stworzenie pracownikowi warunków należytego wywiązania się z obowiązków, osiągnięcia dobrej wydajności pracy i zadowolenia z wykonywanej pracy;
- stosowanie wobec niego wynagrodzenia, bodźców i wyróżnień zgodnie z rzeczywistym zaangażowaniem w pracy zawodowej i uzyskiwanymi w niej wynikami;
- stworzenie pracownikowi szans rozwoju, dochodzenia do mistrzostwa w zawodzie i stawania się pracownikiem powszechnie cenionym.

Wiele w tym zakresie można zrobić przez kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich, ukazywanie pozytywnej roli każdego pracownika troszczącego się o dobro zakładu, ukazywanie perspektyw rozwojowych każdego pracownika, stosowanie systemu motywacyjnego, organizowanie działań pozaprodukcyjnych, wiążących pracownika z zakładem pracy i z załogą. Będą to w szczególności działania socjalne, oświatowo-wychowawcze i kulturalne. Identyfikacja właściwa może stanowić następstwo stabilizacji zawodowej, ale może też prowadzić do stabilizacji zawodowej. Zależy to między innymi od rodzaju stabilizacji. Przy stabilizacji w znaczeniu obiektywnym - ważne się staje uznanie pracownika przez przełożonych jako odpowiedniego na danym stanowisku pracy, z kolei przy

stabilizacji w znaczeniu subiektywnym - chodzi o sytuację, gdy sam pracownik ocenia swoją pozycję w zakładzie pracy za odpowiadającą jego możliwościom, kwalifikacjom, aspiracjom i w następstwie planuje stałe związanie się z wykonywanym zawodem i zakładem pracy. Prawidłowa sytuacja jest wtedy, gdy odczucie subiektywne pracownika i ocena jego zwierzchników pokrywają się. Stabilizacja zawodowa w znaczeniu subiektywnym sprzyja identyfikacji zawodowej i na odwrót.

4. W omawianej linii rozwoju zawodowego pracownika istotnego znaczenia nabiera też zagadnienie aspiracji zawodowych, warunków awansu i sukcesu zawodowego oraz dochodzenia do mistrzostwa w zawodzie. Każdy z nas pragnie czuć się potrzebny i honorowany, każdy też człowiek dąży do doskonalenia siebie oraz własnego otoczenia i w ten sposób wyraża swoje aspiracje "bycia dobrym", w szerokim rozumieniu tego słowa. W kwestii awansu i sukcesu zawodowego prezentowane są różne opinie, z tym że zaczyna przeważać pogląd, w myśl którego wartości te wiązać należy przede wszystkim z osiągniętymi wynikami pracy i z dochodzeniem do mistrzostwa w zawodzie. Zewnętrznym wyrazem tak rozumianego awansu i sukcesu będzie nie tylko przejście pracownika na wyższe stanowisko, ale osiągnięcie przez niego wyższego szczebla w hierarchii zawodowej, a więc także osiągnięcie wyższej grupy zaszerogowania osobistego, zwiększenie odpowiedzialności za wykonywaną pracę, zwiększenie odpowiedzialności za losy zakładu pracy. Tak rozumiany awans i sukces zawodowy zależy od wielu czynników - od posiadanych kwalifikacji, zdolności i chęci do pracy, aspiracji zawodowych i innych. Właściwą drogą awansu zawodowego jest tzw. linia awansowa lub linia rozwojowa w danym zawodzie czy też w danej specjalności. Interesujące badania i rozważania na temat awansu i sukcesu zawodowego przeprowadził R. Łukaszewicz⁵. Autor stwierdza, że w "tradycjach Polski powojennej pierwszym słowem, które odzwierciedlało zależność między działalnością zawodową ludzi /choć nie tylko zawodową/, a jej efektami - było słowo awans. "Chronologicznie kolejnym pojęciem była kariera. Trzecim słowem, które miało odzwierciedlać relację pomiędzy działalnością zawodową ludzi a jej rezultatami i którego znaczenie zdominowało zarówno pojęcie awansu, jak i kariery - był po prostu

s u k c e s. Można przyjąć, że właśnie sukces zawodowy, rozumiany przez Autora jako "symbol - nagroda wyrażająca, potwierdzenie przez innych osiągniętego celu, jakim jest wysoki wynik" stanowi najbardziej odpowiednie odzwierciedlenie z jednej strony - aspiracji zawodowych pracownika, z drugiej zaś strony - prawidłowego przebiegu rozwoju zawodowego. Dodejmy, że tak rozumiane dochodzenie do sukcesu zawodowego stanowi zarazem jedynie prawidłową drogę dochodzenia do identyfikacji i stabilizacji zawodowej. Zatem "droga do sukcesów zawodowych powinna być tylko jedna - poprzez osiągnięcie wysokich wyników w pracy"⁶.

5. M i s t r z o s t w o w z a w o d z i e, to piąty składnik i etap omawianej linii rozwoju zawodowego pracownika. W praktyce funkcjonują trzy znaczenia terminu "mistrz": mistrz jako tytuł osiągany na podstawie egzaminu, nadany odpowiednim świadectwem lub dyplomem, mistrz jako osoba zajmująca odpowiednie stanowisko pracy i mistrz jako struktura kwalifikacyjna.

Nas interesuje w tej chwili mistrz w trzecim znaczeniu, o którym T.Kotarbiński powiedział: "Mistrz to ten, kto tak daleko opłynał teren swej działalności, że sam wynajduje trudności i stawia do rozwiązania nowe zadania produkcyjne. Stadium mistrzostwa prowadzi do twórczości"⁷. Można jeszcze dodać, że mistrz to ten, który wytwarza rzeczy i pełni usługi w sposób doskonały. W dochodzeniu do owej doskonałości znacząca rola przypada szczeblowemu systemowi doskonalenia zawodowego, gwarantującemu każdemu pracownikowi całościowe doskonalenie siebie, swej pracy i swego otoczenia zawodowego oraz społecznego⁸.

III. Zadania poradnictwa zawodowego w okresie aktywności zawodowej człowieka

Stwierdziłem już, że poradnictwo zawodowe oraz towarzysząca temu procesowi selekcja i reorientacja zawodowa związane są z całym okresem aktywności zawodowej człowieka. Istnieje zatem potrzeba bliższego określenia zadań owego poradnictwa. Pewne jest, że różnicują się one w zależności od etapu linii rozwoju zawodowego pracownika. Spróbuję to usadzić.

1. W okresie przygotowania zawodowego, realizowanego głównie w szkole zawodowej /zasadniczej, średniej lub wyższej/, istotnego znaczenia nabiera zarówno zagadnienie orientacji jak i poradnictwa zawodowego. Chodzi bowiem o sytuację pośrednią między wyborem zawodu a stawianiem się jego reprezentantem. Skromne badania w powyższym zakresie upoważniają mnie do stwierdzenia, że orientacja uczniów szkół zawodowych w wybranych przez nich zawodach jest bardzo słaba. Często zdarza się tak, że są oni wprawdzie w danej szkole i przygotowują się do określonego zawodu, lecz nie wczuwają się w jego istotę i w jego specyfikę. Stają się członkami zbiorowości bardzo jednak odległej od zbiorowości zawodowej. W takiej sytuacji szczególnego znaczenia nabiera dążność do utrwalenia dokonanych już wyborów i do możliwie pełnego zorientowania się w możliwościach i powinnościach danego zawodu. Niestety, takich działań w szkole zawodowej raczej nie prowadzi się. Są wprawdzie interesujące przykłady działań i rozwiązań godnych upowszechnienia, lecz są to tylko zdarzenia. Brak jest powszechnych działań systemowych, a więc wyznaczonych określonym programem uznanym przez całą szkołę. Z analizy przebiegu i wyników pracy szkoły zawodowej wynika, że działania jej /w wymiarze przeciętnym/ nastawione są głównie na doprowadzenie uczniów do określonego zasobu wiedzy. Znacznie słabiej wygląda strona działań praktycznych a więc strona umiejętnościowa. A już zupełnie nie zadowala przebieg i wynik kształcenia postaw zawodowych oraz osobowości zawodowej młodych specjalistów. Interesujące nas poradnictwo zawodowe w szkole zawodowej odnoszone więc być musi tak do uczniów, jak i do nauczycieli szkół zawodowych. Z powyższych względów uzasadnione wydaje się stanowisko pedagoga pracy, który między innymi mógłby inicjować i koordynować działalność szkoły zawodowej w zakresie poradnictwa zawodowego. Należyście zorganizowane i realizowane poradnictwo zawodowe w szkole zawodowej stanowić może gwarancję prawidłowego i przyspieszonego wchodzenia absolwentów szkół zawodowych w specyfikę zawodu i pracy zawodowej. A przecież jest to rzecz podstawowa już w okresie praktyk zawodowych, tym bardziej w całym okresie adaptacji społeczno-zawodowej.

2. Szczególne zadania z zakresu poradnictwa zawodowego przypadają na pierwsze lata pracy zawodowej. Już w okresie zatrudnienia porady zawodowe osób załatwiających formalności i przeprowadzających określone rozmowy mogą okazać się decydujące dla sposobu ustawienia się pracownika w przyszłej pracy zawodowej. W I etapie adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudniony pracownik oczekuje głównie porad związanych ze stanowiskiem pracy. Zależy mu na tym, aby jak najprędzej opanować maszynę, narzędzia i urządzenia i tą drogą dochodzić do pożądanego samodzielności pracowniczej. Porady w powyższym zakresie najczęściej udzielają opiekun nowego pracownika ze strony brygady oraz mistrz. Pożądane jest, aby to były porady szczere, życzliwe, właściwe. Okazji dla takich właśnie porad jest wyjątkowo wiele.

W II etapie adaptacji społeczno-zawodowej chodzi o wejście pracownika w nurt życia społecznego brygady czy też działu /wydziału/. Tu już doradców może być wiele, przy tym każdy z nich może wyrażać swoje interesy. Prawidłowość poradnictwa w tym okresie zależy przede wszystkim od jakości i zwartości brygady oraz od roli mistrza w danej grupie pracowniczej. Obserwacje upoważniają mnie do stwierdzenia, że przedmiotem owego doradztwa są częściej sposoby "ułatwiania sobie pracy" niż warunki właściwie pojętej współpracy.

W III etapie adaptacji społeczno-zawodowej poważne zadania w dziedzinie poradnictwa zawodowego przypadają zakładowym organizacjom społeczno-politycznym, związkom zawodowym i organizacjom młodzieżowym, a także innym organizacjom życia społecznego zakładu. Chodzi w tym przypadku o porady dotyczące możliwych i oczekiwanych postaw zawodowych oraz osobowości zawodowej. Z tego względu interesujące nas poradnictwo zawodowe splata się bardzo silnie z poradnictwem życia. W IV etapie adaptacji społeczno-zawodowej chodzi już o takie poradnictwo zawodowe, dzięki któremu pracownik dochodzić będzie do wysokiej wydajności pracy, do identyfikacji, do stabilizacji zawodowej oraz do roli współgospodarza zakładu pracy. Muszą to być więc porady wielozakresowe, ściśle zawodowe, jak również społeczno-zawodowe. Takich porad udzielać powinna osoba do tego specjalnie przygotowana. W latach 70-tych powołano nawet specjalne stanowiska pracy - stanowisko mistrza ds

adaptacji społeczno-zawodowej. Niestety stanowisko to zaczęto powierzać osobom do tego nie przygotowanym, stąd i dobra intencja szybko straciła na wartości. Uważam, że tu jest miejsce dla pedagoga pracy, absolwenta studiów wyższych przygotowanego do realizacji tak nakreślonych zadań.

3. W okresie następowania identyfikacji oraz stabilizacji zawodowej zastosowanie ma ta forma poradnictwa zawodowego, którą przyjęło się określać doradztwem zawodowym. Mamy przecież do czynienia z pracownikiem, który doskonale rozpoznał zakład pracy i swoje w nim miejsce, który zna jego plusy i minusy, który ma już wyrobione zdanie o całym zakładzie pracy. Wobec takiego pracownika uzasadnione jest jedynie wysokiej rangi doradztwo zawodowe, którego istotą jest:

- traktowanie pracownika jako partnera do dyskusji ;
- posługiwanie się argumentami teoretycznymi i praktycznymi oraz instrumentalnymi i społecznymi;
- dochodzenie do wspólnych stanowisk i rozwiązań.

4. Dochodzenie przez pracownika do sukcesu zawodowego a tym bardziej do mistrzostwa w zawodzie wiąże się z koniecznością pokonywania wielu przeszkół i trudności. Przede wszystkim nie każdy pracownik jest przekonany o celowości stawiania się coraz to lepszym, doskonalszym, niezawodnym tak w konkretnej działalności zawodowej, jak i w życiu społecznym. Nie każdy też pracownik wierzy w swoje możliwości dochodzenia do działań mistrzowskich. Wielokrotnie potrzebne jest więc i poradnictwo zawodowe i doradztwo zawodowe. W tym jednak przypadku poradnictwo zawodowe powinno dotyczyć dróg prowadzących do wysokiej wydajności pracy oraz do sukcesu zawodowego, określanego uzyskiwanymi wynikami. Mogą to być np. porady dotyczące działań innowacyjnych, racjonalizatorskich i wynalazczych, ale także porady z dziedziny organizacji pracy własnej i pracy innych.

Z kolei doradztwo zawodowe należałoby wiązać z dochodzeniem do mistrzostwa. Dróg prowadzących do owego mistrzostwa jest wiele. Istotne jest jednak to, iż dopiero uwzględnienie ich wszystkich daje pożądaný efekt. Jeśli zważymy, że liczyć się muszą i doskonałe wykonawstwo, i uznana społecznie postawa zawodowa | i osobo-

wość zawodowa, to w następstwie stwierdzić można, iż możliwych doradców także może być wielu. Zapewne dużo do zrobienia mają: psycholog, socjolog i pedagog pracy, a także dobry organizator pracy, cieszący się autorytetem kierownik zakładu pracy czy wreszcie wysokiej rangi specjaliści w danej branży zawodowej. Dochodzimy w ten sposób do sytuacji, w której biorca i dawca porady zawodowej stają się jak gdyby wzajemnymi konsultantami, a zarazem twórcami nowych rozwiązań i nowych jakości tak w sferze działań materialnych jak i duchowych.

Zakończenie

Z omówionymi dotychczas składnikami linii rozwoju zawodowego pracownika w sposób niemal nierzerwalny wiążą się dwa specyficzne procesy - selekcja i reorientacja zawodowa. Selekcja stosowana jest zarówno przy wyborze zawodu jak i przy weryfikacji przydatności zawodowej osób już pracujących. W przypadku pierwszym istotną rolę spełniają poradnie wychowawczo-zawodowe. Analiza funkcjonowania tychże w naszym kraju wykazuje, że na ogół dobrze spełniane są porady i analizy psychologiczne i ogólnowychowawcze, natomiast znacznie słabiej porady i analizy zawodoznawcze. Spowodowane jest to brakiem w poradniach wychowawczo-zawodowych specjalistów z zakresu zawodoznawstwa. Określoną w tej dziedzinie rolę musi i powinien spełniać pedagog pracy. Reorientacja zawodowa stosowana jest wobec pracowników pragnących lub zmuszonych do zmiany wcześniej wyuczonego i wykonywanego zawodu, a więc wobec osób zdecydowanych na przekwalifikowanie się. Jest to zatem proces charakterystyczny dla całego okresu aktywności zawodowej, przy czym zaszczajający się większym nasileniem w okresach zmian społeczno-gospodarczych. Okres reformy gospodarczej w Polsce stanowi dobitny przykład szeroko i licznie występujących procesów reorientacyjnych. Oblicza się, że w latach 80-tych reorientacji zawodowej podlegać będzie ponad 20 % ogółu pracujących. Na tym tle do rangi wyjątkowej wzrastają działania poradnicze oraz kształceniowe zakładów pracy. Dodać jednak należy, że reorientacji zawodowej podlegają też pracownicy z wielu innych przyczyn, dość często z powodów zdrowotnych, ale

niekiedy na skutek zmiany zainteresowań czy też ogólnych warunków pracy. W każdym przypadku wyjątkowa wprost rola przypada szeroko rozumianemu poradnictwu zawodowemu przeplatającemu się z poradnictwem życiowym, bo przecież chodzi o najbardziej doniosłe problemy życiowe każdego pracownika.

PRZYPISY

- ¹ S.Szajek, Orientacja i poradnictwo zawodowe, Warszawa 1979, ss. 38-39
- ² Z.Wiatrowski, Pedagogika pracy w zarysie, wyd.1, Bydgoszcz 1980 WSP, wyd.2. Warszawa 1983
- ³ Wszystkie wyżej wymienione składniki, czynniki oraz procesy dopełniające lub pochodne linii rozwoju zawodowego pracownika omawiam szczegółowo w "Pedagogice pracy w zarysie" - w wydaniu centralnym /Warszawa 1983/
- ⁴ Mały słownik pedagogiki pracy, pod redakcją T.Nowackiego i Z.Wiatrowskiego, cz.IV Warszawa 1977-78
- ⁵ R.Łukaszewicz, Wyznaczniki kształcenia sukcesów zawodowych, Wrocław 1977 ss.32-37 i 80
- ⁶ Ibidem, s.61
- ⁷ T.Kotarbiński, Traktat o dobrej robocie, Wrocław 1973, s.145
- ⁸ T.Nowacki, Dydaktyka doskonalenia zawodowego, Wrocław 1976