

Poradnictwo zawodowe w Polsce w świetle współczesnych przemian cywilizacyjnych

Słowa kluczowe: całożyciowe poradnictwo zawodowe, biografia zawodowa, biografia życiowa, edukacja, rynek pracy

Key words: life long career counseling, professional biography, life biography, education, labour market

Przesłanie poradnictwa zawodowego

Poradnictwo zawodowe jest działaniem mającym na celu pomoc jednostce w jej wyborach związanych z pracą zawodową¹. Powstało i jest prowadzone na konkretne zapotrzebowanie społeczne. Pomimo że często uważa się, iż prekursorem poradnictwa zawodowego był Frank Parsons, działania poradnicze prowadzone były dużo wcześniej, bowiem porady dotyczące pracy mające wcześniej charakter nieprofesjonalny, okazjonalny występowały zawsze, od czasu, kiedy ludzie musieli dokonywać wyborów związanych z podejmowaną działalnością pracowniczą, na długo przed wyodrębnieniem zawodów. Stanisław Szajek przejawy orientacji i poradnictwa zawodowego dostrzegł w dziełach myślicieli z okresu starożytności, a współcześnie w inicjatywach Niemieckiego Związku Kobiet, który w 1894 roku nadał poradnictwu zawodowemu formę zorganizowaną².

¹ W literaturze można spotkać stosowanie terminu „poradnictwo zawodowe” zamiennie z innymi – „doradztwo zawodowe”, „orientacja zawodowa”, „poradnictwo kariery”, „doradztwo karier”. Pod tymi określeniami kryją się też różne znaczenia, m.in. działalność, proces, relacja, forma pomocy, profesja. Por. A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007; W. Rachalska, *Problemy orientacji zawodowej*, Warszawa 1987; A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu*, Warszawa 2004; T. Nowacki, *Poradoznawstwo*, Radom 2003; Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005; R. Parzęcki, *Podstawy wiedzy o edukacji i poradnictwie zawodowym*, Włocławek 1999; M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Warszawa; Z. Wołk, *Całożyciowe poradnictwo zawodowe dla służb zatrudnienia*, Zielona Góra 2010.

² S. Szajek, *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 1989, s. 8.

Intensywny rozwój poradnictwa zawodowego nastąpił wraz z poszukiwaniem sposobów optymalizowania relacji człowiek – praca zawodowa w początkowym okresie rozwoju przemysłowego. Takie szerokie pojmowanie poradnictwa zawodowego jest aktualne również współcześnie i ukazuje najogólniej jego istotę.

W Polsce powojennej aż do początków transformacji ustrojowej poradnictwo zawodowe prowadzono głównie w odniesieniu do osób będących w okresie szkolnym. Koncentrowało się ono na pomocy uczniom wykazującym różnego typu problemy³. Po 1989 roku wraz z wprowadzaniem gospodarki rynkowej nastąpiły radykalne zmiany w gospodarce. Jedną z nowych ich konsekwencji, która pojawiła się na samym początku przemian, było zupełnie obce w powojennej Polsce bezrobocie. Poszukując sposobu na pomoc bezrobotnym, rozpoczęto sięgać do poradnictwa zawodowego jako podstawowego instrumentu przeciwdziałania temu zjawisku⁴. Mające znacznie dłuższy okres działalności poradnictwo zawodowe dla dzieci i młodzieży uczącej się zostało szybko zdominowane przez dynamicznie rozwijające się równoległe do niego poradnictwo zawodowe dla dorosłych, prowadzone głównie przez publiczne służby zatrudnienia⁵.

Obecnie, pomimo wielu wspólnych problemów oraz coraz powszechniej uznawanego poradnictwa całonizowego, wciąż poradnictwo prowadzone przez sektor edukacji i przez resort pracy nie stanowią spójnego systemu. Prowadzone są niezależnie od siebie, co stanowi poważną przeszkodę w pełnej realizacji idei poradnictwa całonizowego, wymagającego ciągłości zróżnicowanych oddziaływań na klientów na przestrzeni całego ich życia.

W wielu województwach podejmowane są inicjatywy lokalne, mające na celu zintegrowanie prac nad poszukiwaniem optymalnej formuły poradnictwa zawodowego przy wykorzystaniu wszystkich sił społecznych⁶.

Obecnie poradnictwo zawodowe wpisuje się w koncepcję edukacji ustawicznej i jest traktowane jako proces całonizowy. Jest formą wspierania jednostki ludzkiej w jej drodze do realizacji pracy zawodowej, w rozwiązywaniu problemów wynikłych przy jej wykonywaniu, jak i w przypadku jej zmiany, braku lub utraty. W związku z dużym zapotrzebowaniem na pomoc w planowaniu i realizacji kariery zawodowej poradnictwo zawodowe w Polsce zostało znacznie rozbudowane i uzyskało większą rangę. Zajmują się nim instytucje państwowe, pozarządowe, a także coraz częściej poradnie i agencje prywatne.

³ W. Kreft, *Alegoria kukulki w analizie historii rozwoju polskiego poradnictwa zawodowego w edukacji*, [w:] *Całonizowe poradnictwo zawodowe w ramach lubuskiego paktu na rzecz poradnictwa zawodowego*, Zielona Góra 2009, s. 28.

⁴ A. Bańka (red.), *Bezrobocie podręcznik pomocy psychologicznej*, Poznań 1992.

⁵ Z. Wołk, *Całonizowe poradnictwo zawodowe dla służb zatrudnienia*, Zielona Góra 2010, s. 164.

⁶ *Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia*, [w:] *Wyzwania lubuskiego rynku pracy. „Rozwój z troską o człowieka”*, Zielona Góra 2008, s. 311.

Wykształcone zostały liczne zasoby doradców zawodowych, z których wielu zdobyło już spore doświadczenie i wyspecjalizowało się w różnych obszarach i formach poradnictwa zawodowego. Jest to z pewnością znaczny potencjał, niestety, nie w pełni wykorzystany. Doradcy zawodowi są bowiem obarczeni wieloma obowiązkami formalnymi i biurokratycznymi, które wielokrotnie uniemożliwiają koncentrowanie się na doradztwie.

W Polsce powojennej poradnictwo zawodowe było zorientowane na okres szkolny. W dużym stopniu miała na to wpływ ówczesna sytuacja pracy w Polsce, która miała wówczas aspiracje stania się potęgą gospodarczą, opierającą się na przemyśle ciężkim. To wpływało na strukturę gospodarki oraz na specyficzne zapotrzebowanie na kadry pracownicze, głównie robotnicze, które przygotowywane były w stabilnym systemie kształcenia zawodowego. Okres ten można uznać za okres stwarzający warunki do stabilnych karier zawodowych przebiegających tradycyjnie liniowo, najczęściej w jednym zakładzie pracy. W Polsce miało miejsce pełne zatrudnienie, nie było więc bezrobocia, a wraz z przywilejem pracy występowało oczekiwanie dyspozycyjności zawodowej. Poradnictwo zawodowe koncentrowało się wówczas na okresie poprzedzającym zatrudnienie, a jego działania adresowano głównie do uczniów szkół ogólnokształcących, co najprawdopodobniej wynika z dużej wagi przykładanej do wyboru zawodu i do planowania kariery zawodowej jeszcze przed podjęciem pierwszych decyzji związanych z przyszłą pracą zawodową⁷. Szkolnictwo zawodowe wciąż pozostaje na boku tych działań. Z kolei poradnictwo zawodowe dla dorosłych koncentruje się na osobach bezrobotnych i w niewielkim tylko stopniu obejmuje osoby aktywne zawodowo.

Poradnictwo zawodowe w systemie edukacji

Pomyślność kariery życiowej człowieka znacząco zdeterminowanej przez pracę zawodową zależy od prawidłowości wyborów dokonywanych w początkowym okresie lokowania się na jej drodze, przede wszystkim w okresie szkolnym. Z tego względu działania poradnicze w szkolnictwie są szczególnie znaczące, tym bardziej, że pierwsze dwa etapy edukacji szkolnej realizowane są w szkołach powszechnych, czyli obejmujących swoim oddziaływaniem całą populację młodzieży, znajdującej się w wieku objętym obowiązkowym nauczaniem.

W licznych koncepcjach rozwoju zawodowego zwraca się uwagę na dojrzewanie człowieka do decyzji podjęcia wyboru zawodu⁸. Współcześnie całe życie zespolone jest z pracą zawodową, która oddziałuje na jednostkę w każdym jego okresie, nie tylko w trakcie aktywności zawodowej.

⁷ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 197.

⁸ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.

Złożoność i wzrastająca rola edukacji szkolnej dla przyszłości zawodowej prowadzą do rozwijania profesjonalnych form wspierania uczniów w dochodzeniu do dojrzałych wyborów zawodowych i już w trakcie nauki szkolnej na kolejnych poziomach kształcenia przybliżanie się do optymalnej dla niego drogi rozwoju.

Potrzeba intensyfikacji prac w zakresie doradztwa zawodowego w okresie szkolnym wiąże się ze specyfiką instytucji szkoły, która w zakresie przygotowania do samodzielności odgrywa szczególnie ważną rolę. Uczeń w szkole spędza znaczną część swojego czasu, tam ujawnia swoje zdolności i predyspozycje oraz deficyty i ograniczenia. Doradca szkolny ma szczególne możliwości towarzyszenia uczniowi w jego rozwoju, obserwowania go w środowisku szkolnym oraz bieżącego korzystania z wiedzy, którą mają o nim nauczyciele i organizatorzy życia szkolnego. Ma także okazję włączania spraw związanych z pracą zawodową do obszaru działań szkoły. W praktyce szkolnej jednak często pomijana lub marginalizowana jest tematyka pracy zawodowej i doradztwa zawodowego. Jest to przypuszczalnie jednym z rezultatów nadmiernego obciążenia szkół zadaniami dydaktycznymi. Dążenia do zatrudnienia doradców zawodowych w każdej szkole, zwłaszcza w gimnazjach, od lat nie przynosi oczekiwanych rezultatów, co jest spowodowane głównie względami materialnymi oświaty. Zakończenie projektu, w ramach którego prowadzone były niegdyś szkolne ośrodki kariery spowodowało w wielu szkołach ich likwidację, a działania poradnicze wraz z tym zostały wyraźnie zredukowane, a często wręcz zmarginalizowane.

Istnieje wiele przesłanek przemawiających za utworzeniem w szkołach stanowisk szkolnego doradcy zawodowego. Z punktu widzenia pomocy uczniowi są to m.in. umożliwienie usytuowania blisko ucznia profesjonalnej pomocy, zwiększającej trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych; zagwarantowanie systematycznego oddziaływania na uczniów w ramach planowych działań; pomoc uczniom w wyborze i selekcji informacji dotyczących edukacji i rynku pracy.

Na zwrócenie uwagi zasługują efekty zewnętrzne, polegające na obniżeniu kosztów społecznych poprzez poprawienie trafności wyborów dokonywanych przez uczniów na kolejnych szczeblach edukacji oraz na zbliżeniu polskich rozwiązań do standardów Unii Europejskiej.

Podstawowy kierunek pracy poradniczej w szkole wiąże się głównie z rozpoznawaniem cech psychofizycznych uczniów, ich preferencji, motywów planowanych i dokonywanych wyborów, skłonności i przeciwwskazań⁹. Doradca zawodowy w szkole ma na celu udzielanie pomocy uczniowi w nabieraniu kompetencji do kreatywnego kierowania własnym rozwojem, wskazuje możliwości

⁹ B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty psychologiczno-pedagogiczne*, Warszawa 1997.

tkwiące w uczniu, ukierunkowuje go, pomaga w rozwiązywaniu dylematów związanych z wyborem dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej, a może raczej pracowniczej. W zależności od cech ucznia może różnicować sposoby swojego działania, tak aby wykorzystać te najbardziej przydatne w konkretnym przypadku i konkretnej sytuacji.

W poradnictwie zawodowym prowadzonym w szkole duże znaczenie ma praca z rodzicami uczniów. Właściwie prowadzona może znacznie przyczynić się do umotywowania ich do racjonalnego wspierania swoich dzieci w zakresie realizowania drogi zawodowej na gruncie podmiotowego podejścia do swojego dziecka. To zadanie wymaga jednak wyposażenia ich w niezbędną wiedzę o pracy, karierze zawodowej, o potencjale tkwiącym w dziecku i uwrażliwienia na problemy związane z wyborem jego przyszłej drogi zawodowej. Wielu rodziców bowiem wciąż odwołuje się do własnych doświadczeń i do stereotypów związanych z pracą zawodową i drogami jej pozyskiwania, co często jest nieaktualne i wielokrotnie może być niekorzystne przy podejmowaniu decyzji związanych z drogą edukacyjną i zawodową.

Szkolny doradca zawodowy jest często jedyną osobą, kompetentnie analizującą stan wiedzy na temat pracy zawodowej i sytuację na lokalnym i globalnym rynku pracy. Może przenosić ją na grunt szkoły. Wymaga to współpracy z zakładami pracy oraz z innymi instytucjami środowiska pozaszkolnego, w tym z coraz liczniejszymi formami organizacyjnymi z obszaru doradztwa i pośrednictwa pracy. Utworzenie stanowiska szkolnego doradcy zawodowego może niekiedy nieść pewne zagrożenia związane z dystansowaniem się nauczycieli od problemów poradnictwa zawodowego, dość chętnie w całości zrzucających je na specjalistę, jeśli tylko taki pojawi się w szkole¹⁰. Doświadczenie ukazuje, że młodzież szkolna chętniej i z większym zaciekawieniem odbiera sugestie poradnicze ze strony osób spoza szkoły, co sugeruje przydatność oddziaływań zewnętrznych, takich jak Mobilne Centra Informacji Zawodowej, które mogą skutecznie wspierać poradnictwo prowadzone przez pracowników szkoły¹¹.

Poradnictwo zawodowe w Polsce ma przede wszystkim cechy kompensacyjne. Zazwyczaj odwołujemy się do jego wsparcia w sytuacjach, gdy klient znajduje się w trudnej sytuacji i pomoc doradcy ma na celu złagodzenie zaistniałej trudności oraz wsparcie w przypadku, gdy „należy coś przywracać, cofać się lub poszukiwać rozwiązań w zaistniałej sytuacji”. Poradnictwo kariery (karierowe) dąży co prawda do podejmowania działań długofalowych, które służyłyby zain-

¹⁰ L. Pyżyńska, *Poradnictwo zawodowe świadczone dla uczniów*, [w:] *Wyzwania lubuskiego...*, s. 185.

¹¹ T. Śmidoda, *Poradnictwo zawodowe świadczone na rzecz młodzieży – pomoc na drodze aktywizacji zawodowej*, [w:] *Wyzwania lubuskiego...*, s. 176.

interesowaniu się ludzi możliwościami własnego rozwoju zawodowego i zbieraniu racjonalnych zasobów stwarzających szanse na pomyślność zawodową w każdych okolicznościach. W dalszym jednak ciągu takie podejście przekonuje niewielu i wspiera jedynie tych uczniów, których losem rodzice się troszczą. Na etapie szkolnym podejście takie jest coraz częściej napotymane w działaniach doradców, natomiast zdecydowanie rzadziej jest poszukiwane przez klientów, którzy najczęściej oczekują gotowej i koniecznie skutecznej „recepty” na rozwiązanie swojego problemu.

Uczniowie nie są w stanie przewidzieć, w którym konkretnym kierunku kierować swoją edukacją, bowiem zarówno ich własna wiedza na temat rynku pracy aktualnego, a w szczególności przyszłego, nie pozwala na takich decyzji podejmować. Takiej wiedzy właściwie nie posiada nikt. Mamy bowiem do czynienia z bardzo szybko zmieniającą się rzeczywistością i ta zmienność jest jedyną jej pewną cechą. Zgoda na jej istnienie, zaakceptowanie zmienności i nieprzewidywalności sytuacji pracy w przyszłości powinny więc zostać wkalkulowane w wizerunek współczesnego świata. W tej złożoności poradnictwo zawodowe stanowi swoistą „nawigację”, ukierunkowuje wybory zawodowe. Są one jednak zawsze zdeterminowane przez edukację, więc zachodzi potrzeba większego związku poradnictwa zawodowego z edukacją, a jego elementy powinny przenikać kształcenie w różnych obszarach wiedzy i na każdym ze szczebli nauczania, tak aby oswajać dzieci i młodzież, a potem osoby dorosłe z aparatem pojęciowym i problemami dotyczącymi pracy zawodowej. Ważne jest też kształtowanie nawyku sięgania przez uczniów, ich rodziców, jak też przez osoby dorosłe po pomoc doradcy zawodowego w sytuacjach tego wymagających.

Z nasilonym zainteresowaniem uczniów i ich rodziców pomocą o charakterze porady wiąże się sytuacja progowa: edukacja ogólna – kształcenie zawodowe. Zazwyczaj jednak są to oczekiwania na jednorazowy akt poradniczy, zakończony konkretną sugestią dotyczącą wyboru dalszej drogi edukacyjnej. Z pewnością jest to ważne, jednakże zupełnie inaczej może przebiegać poradnictwo zawodowe realizowane w procesie dochodzenia do progu edukacyjnego, przygotowywania się do podjęcia dojrzałej, racjonalnej decyzji. Wciąż jednak rzadko ma to miejsce, a liczne badania sondażowe prowadzone w różnych środowiskach wskazują, że doradca zawodowy ma bardzo mały udział przy dokonywaniu wyborów na progu gimnazjum – szkoła ponadgimnazjalna¹².

W szkolnictwie zawodowym poradnictwo zawodowe jest realizowane okazjonalnie i koncentruje się na przygotowaniu uczniów do wejścia na rynek pracy.

¹² K. Zajdel, *Spoleczne konteksty wyborów edukacyjnych gimnazjalistów szkół wiejskich*, Toruń 2009, s. 234.

Jest to „doradztwo potraktowane zbyt wąsko i wybiórczo”¹³. Nie uwzględnia całej palety licznych problemów związanych z właściwym przygotowaniem do nabywanej roli zawodowej.

Poradnictwo zawodowe wobec osób w wieku aktywności zawodowej

Dążenie do upodmiotowienia jednostki, do umożliwienia jej samosteroowności życiowej wiąże się z przygotowaniem jej do realizowania kariery w warunkach dynamicznie zachodzących procesów rozwojowych, do umiejętności reagowania na nie i wykorzystywania ich do poprawiania swojej życiowej i zawodowej pozycji. Przygotowanie do życia w toku zmian wiąże się zarówno z wyposażeniem w odpowiednią wiedzę o przemianach, ich kierunkach, prawidłowościach, w umiejętności funkcjonowania w zmieniającym się, dynamicznym układzie społecznym, jak i z odpowiednim nastawieniem do zmian, przede wszystkim z ich akceptacją i pozytywnym wartościowaniem.

Cechami charakterystycznymi transformacji jest m.in. zmienność, niestałość, brak stabilności i stabilizacji. „Każda nowa sytuacja społeczna, zawodowa, polityczna, w jakiej może się znaleźć człowiek, zwłaszcza gdy ma za sobą młodość, wywołuje lęk spowodowany perspektywą zmiany dotychczasowego znanego, oswojonego stanu. Na ogół każdy w mniejszym lub większym stopniu odczuwa niepokój przed nieznanym, boi się, że to co nieznanne przyniesie negatywną zmianę w jego dotychczasowym życiu. Ta obawa rodzi opór wobec wszelkich zmian”¹⁴.

Stabilizacja w życiu zawodowym i społecznym wydaje się obecnie niemożliwa do zrealizowania. Również w przyszłości raczej trudno liczyć na jej osiągnięcie. Wciąż bardzo aktualne wydaje się stwierdzenie Alvina Tofflera, wyrażone przed laty w odniesieniu do gospodarki amerykańskiej, który zauważył, że „stopień przejściowości jest tak wysoki, tempo tak forsowne, że możemy uznać, że nasza sytuacja nie ma precedensu w historii. (...) Została ona nam narzucona w formie błyskawicznie następujących po sobie nowych przejściowych układów kulturowych”¹⁵. Współcześnie to tempo jest niewspółmiernie wyższe, a chwilowość, płynność stała się znakiem czasów obecnych.

Podobnie jak cała współczesna rzeczywistość, również zmienna stała się praca zawodowa, stanowiąca wciąż dominującą formę aktywności dorosłego czło-

¹³ M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Masz wybór! Doradztwo zawodowe w zasadniczej szkole zawodowej i technikum*, Warszawa 2012 (w druku).

¹⁴ J. Kargul, *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej*, Wrocław 2005.

¹⁵ A. Toffler, *Szok przyszłości*, Warszawa 1997, s. 254.

wieka¹⁶. Zmiany zachodzą bardzo szybko i to zarówno w skali mikro – w obrębie zadań zawodowych wykonywanych w ramach określonych obowiązków na konkretnym stanowisku, jak i skali makro – na rozległym rynku pracy, coraz bardziej globalnym, międzynarodowym. Przygotowanie zawodowe staje się coraz bardziej szerokoprofilowe, co ma ułatwić szybkie reagowanie na zmiany zachodzące na rynku pracy i sprzyjać szybszemu uzyskaniu zatrudnienia. Zmniejszeniu ulega liczba zawodów regulowanych, wdrażane są ramy kwalifikacji zawodowych i podejmowanych jest szereg innych działań sprawiających, że rynek pracy, jak również wszystkie jego ogniwa mają charakter dynamiczny, są niestabilne i często ulegają nieprzewidywalnym wcześniej zmianom. Trudno dziś mówić o wyborze zawodu rozumianym jako jednorazowy akt poprzedzający wejście w fazę aktywności zawodowej, zapewniający wybranie konkretnej postaci przyszłej aktywności zawodowej. Wręcz przeciwnie – od lat mówi się o konieczności liczenia się z wielokrotną zmianą miejsca pracy, jej zakresu obowiązków, charakteru, a nawet zawodu. Nie można więc zakładać, że człowiek przez całe życie będzie wykonywał zawód, od którego zaczął realizację swojej zawodowej biografii. Bardziej właściwe jest orientowanie się na określoną grupę zawodów, na co już dawno zwracała uwagę Wanda Rachalska, chociaż i to staje się coraz mniej pewne¹⁷. Konieczne staje się dokonywanie znaczących zmian w obszarze posiadanych kwalifikacji zawodowych, zachodzi potrzeba zmieniania swojego działania, sposobów postępowania, stosowanych środków, zachodzi konieczność przełamywania stereotypów i zmieniania ugruntowanych mechanizmów. Im wyższy jest poziom kwalifikacji i im bardziej odpowiedzialne jest zajmowane przez jednostkę stanowisko, tym większa jest potrzeba wykazywania elastyczności w zawodowym działaniu. Coraz powszechniejsze staje się zatrudnianie okresowe, mające postać kontraktów na czas określony. Po jego upływie pracownik staje w obliczu nowej sytuacji, wymagającej przystąpienia do kolejnego konkursu. Stan ten oczywiście ogranicza poczucie stabilności, ale jednocześnie daje szansę na ciągłe poszukiwanie nowych kompetencji i ograniczenie zagrożenia rutyną. W tym przypadku również mamy więc do czynienia z możliwością wystąpienia zmian, szczególnie istotnych dla powodzenia w zawodowym życiu. Taka sytuacja wyzwala możliwość przemieszczania się w obrębie całego rynku pracy i umożliwia zajmowanie coraz bardziej odpowiadających pracownikowi pozycji zawodowych bez skazywania się na konieczność poruszania się po drodze wyznaczonej przez firmę, do której trafił bezpośrednio po ukończeniu kształcenia. Współcześnie pracownik sam staje się w znacznie większym stopniu niż niegdyś kreatorem swojego zawodowego losu, przy czym wymaga to od niego większej tego świadomości, większego wysiłku, większych kompetencji i też większej odpowiedzialności za siebie.

¹⁶ Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006, s. 16.

¹⁷ W. Rachalska, *Problemy orientacji zawodowej*, Warszawa 1987.

Wraz z przemianami w tradycyjnie rozumianej pracy zawodowej „konieczne staje się odstandardyzowanie pracy zarobkowej, jej czasu i miejsca. Proces ten już się rozpoczął. Dokonuje się stopniowe przechodzenie od dotychczasowego zatrudnienia (niemal „dożywotniego”), w pełnym wymiarze czasu, w jednym zakładzie pracy, do ryzykownego systemu zmiennego, pluralistycznego, zdecentralizowanego, niepełnego zatrudnienia¹⁸. Prowadzi to do wprowadzania nowych form i rodzajów zatrudnienia.

Wraz z zachodzącymi zmianami na rynku pracy pracownikom towarzyszy często niepewność zatrudnienia, która stanowi doświadczenie porównywalnym do doświadczania braku pracy. Jak pisze Anthony Giddens – ostatnio mówi się o „kresie kariery zawodowej” i nastaniu „systemu portfolio” – ludzi z teczką pełną kwalifikacji, z łatwością zmieniających jedną pracę na inną¹⁹.

Poradnictwo może dotyczyć każdego z obszarów działania każdej firmy, niezależnie od celów przez nią realizowanych, wielkości i charakteru. Problematyka wspierania poradą zawodową osób aktualnie zatrudnionych wiąże się najczęściej z informowaniem o możliwościach zmiany zawodu, uzyskania pracy, wyuczenia się nowego zawodu, podwyższenia kwalifikacji²⁰. Zbiór problemów, których rozwiązanie w wielu przypadkach przekracza własne możliwości pracownika jest jednak znacznie obszerniejszy i zawiera trudności związane bezpośrednio z pracą oraz pozornie z nią niezwiązane, dotyczące realizacji wszystkich zadań rozwojowych, z którymi pracownik w danym okresie życia się zmagają. Problemy związane z adaptacją zawodową, przydatnością społeczno-zawodową dotyczą szerokiego spektrum zagadnień związanych m.in. z radzeniem sobie z zadaniami zawodowymi, z relacjami międzyludzkimi, relacjami praca zawodowa – życie pozazawodowe, radzeniem sobie ze zjawiskami patologicznymi w firmie.

Doradca zawodowy w zakładzie pracy oprócz tego może realizować zadania związane z polityką zatrudnienia i zarządzania kadrami. Jego usytuowanie w strukturze firmy może być różne, jednakże najczęściej jest on związany z komórką zajmującą się kadrami.

Rozwój zawodowy człowieka przebiega przez całe życie i wiąże się z podnoszeniem poziomu kultury pracy²¹.

Poradnictwo zawodowe najczęściej odnosi się do osób znajdujących się w okresie poprzedzającym podjęcie pracy zawodowej, czyli w okresie szkolnym oraz do osób bezrobotnych. W rzeczywistości jednak jego pomoc może być przydatna w różnych okresach drogi życia i drogi zawodowej, również w czasie ak-

¹⁸ U. Beck, *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2002, s. 208.

¹⁹ A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2006, s. 440.

²⁰ K. Czarniecki, *Psychologia pracy zawodowej człowieka*, Sosnowiec 2006, s. 84.

²¹ Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009, s. 38.

tywności zawodowej, jak też po jej zakończeniu. Jego sprzyjające właściwym decyzjom zawodowym interwencje mogą więc być podejmowane w trakcie trwania całego życia.

W Republice Federalnej Niemiec, gdzie poradnictwo zawodowe dla dorosłych jest dobrze rozwinięte, dotyczy przede wszystkim problemów związanych z pracą zawodową, czyli doskonalenia zawodowego, przekwalifikowania, awansu zawodowego, dopasowania kwalifikacji zawodowych do wymogów stanowiska pracy²².

Realizacja tych zadań wymaga podejmowania przez doradcę zawodowego następujących działań:

- pomoc w opanowaniu nowych, przydatnych w jego sytuacji umiejętności stawiania czoła kłopotom, poprzez na przykład naukę asertywności lub zachowania w grupie;
- wzmocnienie posiadanych już umiejętności dawania sobie rady i wykazanie, że mogą być one przydatne w danej sytuacji, poprzez na przykład zachętę lub dostarczenie informacji pobudzających klienta do wykorzystania zasobów własnych zdolności;
- pomoc w odzyskaniu utraconych po poniesionej porażce (na skutek na przykład jakiegoś kryzysu) umiejętności stawiania czoła problemom²³.

Po 1989 roku wprowadzać zaczęto w Polsce zasady rynkowe, których jedną z najbardziej dotkliwych i bolesnych dla społeczeństwa konsekwencji stanowiło wystąpienie bezrobocia. W pierwszym okresie transformacji systemowej narastało ono lawinowo i wywoływało bezradność i bezsilność doświadczających go ludzi, dotychczas mających poczucie bezpieczeństwa wynikające z gwarantowanego pełnego zatrudnienia. Zrodziło to naturalną konieczność wsparcia bezrobotnych. Jako jedno z pierwszych rozwiązań zastosowano przede wszystkim poradnictwo zawodowe dla bezrobotnych, będące instrumentem przygotowywania ich do samodzielnego rozwiązywania problemów związanych z pracą zawodową. Pojawiły się regulacje ustawowe oraz zorganizowane zostały, wciąż doskonalone, struktury publicznych służb zatrudnienia. Profesjonalne poradnictwo zawodowe znalazło się wśród działań organizacji publicznych, pozarządowych i niepublicznych.

W kierunku ciągłości poradnictwa zawodowego

Całozyciowe poradnictwo zawodowe wymaga ciągłości oddziaływań poradniczych na całej przestrzeni życia. Wiąże się również z kontynuacją działań poradniczych od najwcześniej podejmowanych do kolejnych, jak też bieżącego

²² E. Przybylska, *System edukacji dorosłych w Republice Federalnej Niemiec*, Radom 1999, s. 132.

²³ S. Murgatroyd, *Poradnictwo i pomoc*, Poznań 2000, s. 69.

współdziałania różnych podmiotów poradniczych. Można więc mówić o systemie poradnictwa zawodowego, który niegdyś proponował Stanisław Szajek, przywołujący liczne argumenty za jego funkcjonowaniem²⁴.

System jako taki stanowi konfigurację części lub komponentów połączonych i powiązanych ze sobą siecią zależności²⁵. Ma więc charakter całościowy, a jego funkcjonowanie jest zależne od współgrania poszczególnych jego komponentów. W przypadku zmiany lub złego funkcjonowania któregoś z nich cały system może być zagrożony, a zamierzone rezultaty nieosiągalne.

Układ natomiast jest definiowany jako „uporządkowany szereg przedmiotów, zdarzeń”. System jest więc układem szczególnym, którego ogniwa wzajemnie współdziałają na rzecz realizacji wspólnego zadania, jest to więc skoordynowany układ elementów.

Podejście systemowe ogranicza rozpraszanie wysiłków, angażuje i wiąże ze sobą poszczególne komponenty, kumuluje działania. Obok tych niewątpliwych korzyści, podejście systemowe ma również słabe strony. System bowiem ma znamiona aparatu przymusu, staje się pierwotny względem odbiorców jego oddziaływań. System narzuca, zdominowuje, podporządkowuje sobie ludzi. Ma charakter ujednolicony, jest spójny i zintegrowany.

Układ poradniczy to zbiór wszystkich form poradniczych realizowanych w różnych instytucjach, jak i poza nimi. Nie łączą ich sformalizowane relacje czy związki. Są one względem siebie alternatywne, a ich usytuowanie w przestrzeni społecznej i w przestrzeni życia jest nierównomierne. Coraz częściej rywalizują one ze sobą i dążą do pozyskiwania klientów spośród tych osób, które w sposób zamierzony lub przypadkowy natrafiają na nie na swojej życiowej drodze. Dostęp do nich jest zróżnicowany, wiedza wielu osób na jego temat jest niewielka, wraz z tym różne jest zainteresowanie ich działalnością. Prezentowana dość powszechnie niewystarczająca znajomość licznie występujących obecnie instytucji zajmujących się poradnictwem zawodowym, jak i proponowanych przez nie form poradniczych prowadzi do braku własnej aktywności osób tej wiedzy nieposiadających w poszukiwaniu u nich pomocy. Sprawia, że najpowszechniej spotykanym jest brak aspiracji do korzystania z poradnictwa zawodowego wynikający z poczucia, że nie jest on adresowany do konkretnego odbiorcy, a tym samym ten potencjalny odbiorca nie dostrzega go i nie jest nim zainteresowany, pomimo że szczególnie jemu porada zawodowoznawcza jest szczególnie potrzebna.

Niesie to określone konsekwencje dla poradnictwa zawodowego, bowiem pomoc klientowi wiąże się często z zasugerowaniem drogi lub niekiedy tylko

²⁴ S. Szajek, *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 1989, s. 42.

²⁵ E.H. Banathy, *Systemowa wizja edukacji. Skuteczność podejścia praktycznego – pojęcia i zasady*, Wrocław 1994.

formy. Musi być ona jednakże realna w jego indywidualnej sytuacji, więc znajdować się w jego zasięgu organizacyjnym i finansowym. Z tym wiąże się konieczność dobrej znajomości przez doradców regionalnej oferty edukacyjnej w celu skorzystania z jej odpowiednich ogniw.

Potencjalnymi odbiorcami oferty układu poradniczego są wszyscy, czyli osoby cechujące się różnym wiekiem, płcią, zakresem doświadczeń, poziomem wykształcenia, statusem zawodowym, sytuacją materialną, aspiracjami i uznawanymi systemami wartości.

Tym samym już nie system poradniczy i edukacyjny wymuszają kierunki i drogi rozwoju jednostki, lecz ona sama w zależności od swoich preferencji, stanów, sytuacji i innych subiektywnych uwarunkowań decyduje, z których możliwości oferowanych przez poszczególne elementy tych układów skorzysta. Każdy człowiek wraz z tym tworzy swój indywidualny układ edukacyjny i poradniczy.

O ile można uznać, że w okresie systematycznej nauki szkolnej realizacja kształcenia (rzadziej poradnictwa zawodowego) wykazuje znamiona systemu, to w obszarze poza nim, szczególnie zachodzącym w okresie dorosłości, układ nie może i nie powinien mieć cech systemu. System oświaty również staje się w coraz większym stopniu układem alternatywnym, nieprowadzącym ucznia przez kolejne ogniwa, lecz włączający kolejne ogniwa w zależności od potrzeb i oczekiwań zgłaszanych przez ucznia.

Realizująca swoją biografię jednostka musi mieć możliwość dobierania poziomu, placówki, tempa, jak i innych cech procesu edukacji. Kształcenie w tym układzie może być realizowane w różnych obszarach równoległe, niezależnie od siebie. Podobnie poradnictwo zawodowe powinno uwzględniać indywidualne preferencje klientów, które przypuszczalnie będą coraz bardziej konkretne.

Poszczególne jednostki w różnym stopniu są sprawcze w zakresie samostanowienia zawodowego, rozumianego jako możliwość samodzielnego, podmiotowego sytuowania się w strukturze zawodowej. Wymaga ono kompetencji adekwatnych do sytuacji zawodowej, w jakiej znajduje się jednostka. Jako że sytuacja zawodowa staje się obecnie kategorią szczególnie dynamiczną, wymaga również dynamicznego na nią reagowania. To z kolei wymusza odwoływanie się do edukacji i do poradnictwa zawodowego jako sposobu aktualizowania i rozszerzania swoich zasobów sprawczych, w tym przypadku związanych z pracą zawodową.

Alternatywny układ edukacyjny stanowić może nieobowiązkową ofertę edukacyjną i poradniczą, adresowaną do wszystkich ludzi, niezależnie od ich cech kulturowych i osobowych. Skorzystanie z niej zależy od potrzeb generowanych przez rynek pracy, przede wszystkim jednak od samych zainteresowanych. Ich podejście do edukacji i do poradnictwa zawodowego jest różne w zależności od ich cech podmiotowych. Tym samym cechy te różnicują możliwość nabywania kompetencji zawodowych, umożliwiających samostanowienie zawodowe.

Próba konkluzji

Na początku XXI wieku przydatność poradnictwa zawodowego w Polsce wciąż znacząco wzrasta. Większe jest zainteresowanie jego świadczeniami oraz zapotrzebowanie na nie we wszystkich grupach i segmentach społecznych. Jest to przede wszystkim następstwo rysujących się złożoności na rynku pracy i znacznego bezrobocia, które przyczyniają się do poczucia zagrożenia ludzi w obliczu nieodgadnionej przyszłości. Wiąże się też z coraz powszechniejszym dążeniem ludzi do podejmowania znaczących decyzji dotyczących życia ich i osób im najbliższych w oparciu o kompetentne opinie ekspertów, starając się, aby te wybory były obciążone możliwie małym ryzykiem błędu. Odnosi się to również coraz częściej do konieczności podejmowania decyzji związanych z pracą zawodową na każdym etapie życia, a nie wyłącznie na etapie kształcenia szkolnego, jak miało to miejsce niegdyś. W działalności poradnictwa zawodowego dostrzega się szanse na uzyskanie przez osoby znajdujące się we wszystkich grupach wiekowych pomocy w rozwiązywaniu problemów z projektowaniem dróg edukacyjnych i zawodowych, z właściwym sytuowaniem się w świecie pracy zawodowej i z zatrudnieniem. W ostatnich latach rozszerzyła się znacznie grupa doradców zawodu, którzy inicjują wiele nowych działań i przedsięwzięć. Dość powszechne jest wśród nich dążenie do integracji środowiska doradców i systemowej organizacji poradnictwa zawodowego. Ich możliwości wciąż nie są w pełni wykorzystane. Niegdyś mała liczba wykształconych doradców zawodowych stanowiła barierę ograniczającą upowszechnienie poradnictwa zawodowego szczególnie w szkolnictwie. Obecnie sytuacja kadrowa jest dużo korzystniejsza i jest dobre zaplecze kadrowe, natomiast wciąż najtrudniej jest pokonać ograniczone możliwości materialne szkół. W warunkach współczesnych poradnictwo zawodowe stanowi jedno z koniecznych oddziaływań, sprzyjających właściwemu sytuowaniu się ludzi na drodze zawodowej. Przemawiają za tym następujące przesłanki:

1. Współczesny świat jest światem globalnym, ale też zatimizowanym. Globalizm, wbrew pozorom, sprzyja dezintegracji i sprawia, że do wielu problemów należy podchodzić regionalnie lub lokalnie. Możliwości rozwiązywania ich w oparciu o podejście systemowe jest bowiem ograniczone i zagraża ograniczeniem działań innowacyjnych, niemieszczących się w ścisłych ramach systemu.
2. Rynek pracy nie jest spójnym systemem gospodarczym, poszczególne podmioty gospodarcze dążą bowiem do jak największej niezależności we wszystkich sferach swojego działania. Struktura i rozkład przestrzenny zakładów pracy w Polsce jest nierównomierny, a dominacja małych firm sprawia ich niestabilność i zmienność.

3. Wprowadzane są nowe formy zatrudnienia, które wymuszają nowe podejście do pracy pracodawców i pracobiorców. Wymaga to ich znajomości i rozumienia przez wszystkie podmioty edukacji i rynku pracy, bowiem jest to jedyny sposób na ich rozważne wykorzystanie z pożytkiem dla wszystkich.
4. Realizacja dróg życiowych i karier zawodowych przebiega indywidualnie, nie tylko niepowtarzalnie, ale też według indywidualnych programów i w indywidualnych okolicznościach. Różne są osobowości klientów i potencjalnych klientów, w różnych znajdują się oni sytuacjach. Objęcie każdego człowieka poradnictwem zawodowym zorientowanym indywidualnie jest nie-realne. Obecnie na jednego doradcę w publicznych służbach zatrudnienia przypada około 1000 klientów, a w edukacji jest ich jeszcze więcej. Edukacja wyraźnie odchodzi od podejścia systemowego. Dostępność, alternatywność, indywidualizacja, zróżnicowanie muszą charakteryzować współczesną pracę edukacyjną na każdym etapie kształcenia i w każdej formie. Pożądany jest jednak dostęp do poradnictwa każdemu, komu okaże się ono potrzebne.
5. Struktura organizacyjna poradnictwa zawodowego jest już dość dobrze rozbudowana i zróżnicowana. Stwarza coraz większe możliwości wspierania potrzebujących pomocy poradniczej i nie ma potrzeby tworzenia systemu, który z natury zagrażałby zdominowaniem klientów, podporządkowując ich i prowadzone na ich rzecz działania celom systemu. Pożyteczne i pożądane jest natomiast współdziałanie doradców zawodowych, zwłaszcza w zakresie dzielenia się własnymi, coraz większymi doświadczeniami. Tak rozumiane współdziałanie nie prowadzi jednak do zbudowania systemu, bowiem wiąże się z uznaniem podmiotowości i niezależności każdego, kto je realizuje.
6. Zintegrowanie działania poradnictwa zawodowego prowadzonego w odniesieniu do dzieci i młodzieży uczącej się z realizowanym wśród osób znajdujących się poza systematyczną edukacją szkolną jest pożądane, ale dotyczy przede wszystkim porozumienia umożliwiającego ciągłość w podejściu do klientów oraz wymiany doświadczeń.
7. Ważne jest włączenie do współpracy służb socjalnych, które koncentrują się na wspieraniu osób wykluczonych społecznie i marginalizowanych. Włączenie społeczne osób marginalizowanych na skutek braku zatrudnienia z pewnością może być skuteczniejsze przy wykorzystaniu poradnictwa zawodowego.
8. Należy się liczyć z tym, że poradnictwo zawodowe będzie w coraz większym stopniu prowadzone przez podmioty prywatne. Uznanie zawodu „doradca zawodowy” za podlegający deregulacji zawodów może znacznie przyspieszyć rozwój poradnictwa zawodowego, prowadzonego przez firmy prywatne. Takie rozwiązania są już skutecznie realizowane w wielu krajach zachodnich i wykazują wyższą efektywność niż poradnictwo prowadzone przez instytucje publicznych służb zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe jest przykładem poradnictwa specjalistycznego, które odwołuje się do sytuacji w edukacji i w świecie społecznym, szczególnie w sferze pracy zawodowej. Jego interwencje wpływają na przebiegi ludzkich karier, które przebiegają w coraz bardziej złożonych i zmieniających się okolicznościach. Nie może więc być aktem jednorazowym, lecz raczej procesem, uwzględniającym złożoność i dynamiczność warunków, w których jest realizowane i do których przygotowuje klientów.

Streszczenie

Poradnictwo zawodowe służy ludziom przy podejmowaniu wyborów związanych z pracą zawodową. Jest więc ściśle związane ze stanem rynku pracy oraz z edukacją, która do aktywności zawodowej przygotowuje. Wraz z coraz większą złożonością i niestabilnością rynku pracy, specjalistyczna pomoc w rozwiązywaniu związanych z nią problemów staje się często koniecznością. Na każdym etapie życia poradnictwo zawodowe ma inny charakter i wykorzystuje inne obszary wiedzy. W Polsce występują dwa nurty poradnictwa zawodowego, z których jeden dotyczy młodzieży uczącej się, natomiast drugi osób dorosłych, szczególnie bezrobotnych. Realizacja całościowego poradnictwa zawodowego, mającego charakter poradnictwa kariery winno skłaniać do zachowania ciągłości wsparcia poradniczego, towarzyszącego człowiekowi w trakcie realizowania przez niego całej biografii życiowej, a interweniującego w wymagających tego, często wcześniej trudno przewidywalnych sytuacjach.

Career counseling in the context of contemporary civilization changes in Poland

Summary

Career counseling helps people with making choices connected with professional work. It is therefore connected with the condition of the labour market and education which prepares for professional activity. With the growing complexity and instability of the labour market professional help with solving appearing problems becomes the necessity. At every stage of life career counseling has a different nature and takes advantages of various fields of knowledge. In Poland there are two trends in career counseling. One of them is connected with the youth who study. The other is about adults, especially unemployed. Realization of life long career counseling should lean towards keeping the continuity of counseling support for people during whole their life biographies. It should also intervene on the situations which demand it but which are often difficult to predict.