

|            |                                          |               |                   |              |            |
|------------|------------------------------------------|---------------|-------------------|--------------|------------|
| „Chowanna” | Wydawnictwo<br>Uniwersytetu<br>Śląskiego | Katowice 2005 | R. XLIX<br>(LXII) | T. 2<br>(25) | s. 111–125 |
|------------|------------------------------------------|---------------|-------------------|--------------|------------|

Alicja KARGUŁOWA

## Zmiany tożsamości poradnictwa zawodowego i ich reperkusje

### Spełnianie oczekiwań doradców, radzących się i polityków społecznych w początkach poradnictwa

Punktem wyjścia w poszukiwaniu przemian tożsamości poradnictwa zawodowego były dla mnie pytania: Czy współczesne poradnictwo zawodowe zadowala nas? Czy spełnia nasze oczekiwania, a jeżeli tak, to czy wszystkich?

O zasadności tych pytań zdają się świadczyć przeciwstawne sądy wypowiedziane na temat różnych rozwiązań poradniczych. Przykładowo, przeciwnicy otwierania akademickich biur karier uważają, iż poradnictwo nie ma dziś racji bytu, bo i tak najczęściej nie jest w stanie dostarczyć informacji o konkretnych miejscach pracy. Tymczasem korzystający z tygodnia bezpłatnych porad prawnych domagają się wydłużenia takich akcji, które traktują jako jedyną okazję, aby zostać wysłuchanymi, choć udział w nich nie zapewnia im pomocy prawnej w dochodzeniu do wyrównania wyrządzonych krzywd. Tak więc nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie: Czy poradnictwo, a zwłaszcza poradnictwo zawodowe, jest potrzebne? Czy udzielana przez doradców pomoc zadowala nas?

Poradnictwo zawodowe jako działanie praktyczne jest wytworem kultury wczesnych lat minionego wieku. Często udowadniana była jego przydatność

w tamtym okresie. Niejeden raz można bowiem było usłyszeć lub przeczytać, że jego rozwój wznaczały, a nawet w pewnym sensie wymuszały zmiany ekonomiczne, rozwój przemysłu i gospodarki, postęp techniki i technologii oraz towarzyszące im procesy społeczne i kulturowe, wśród których szczególne miejsce zajmowały migracje społeczne ludzi, towarzyszące temu uczucie zagubienia, zmiany stosunku do wykonywanej pracy, zmiany stosunku do edukacji i inne. Stosunkowo rzadko jednak zastanawiano się nad tym, w czym tkwiła wysoka ocena poradnictwa zawodowego w zaraniu jego istnienia, wystawiana przez wszystkie związane z nim osoby oraz organizatorów życia społecznego. Myślę, iż warto się zatrzymać na ówczesnych i współczesnych koncepcjach ogólnych organizacji życia społecznego, na dominującej racjonalności społecznej i poddać analizie główne tezy organizacji praktyki poradniczej, aby odpowiedź mogła uwzględnić także kontekst kulturowy powstawania i przemian poradnictwa. Po raz kolejny więc (por. Kargulowa, 1995; 2003; 2004) podejmę się rozpatrzenia niektórych koncepcji filozoficznych, ekonomicznych i społecznych prezentowanych w minionym wieku i poszukania ich reperkusji w dawniejszych i dzisiejszych przesłankach działalności poradniczej.

## Ratownictwo i pomocniczość

Kiedy F. Parsons, uznawany za ojca poradnictwa zawodowego, otwierał pierwsze poradnie zawodowe, kierował się nie tyle nakazem władz, ile osobistą pasją i filantropijnym odczuciem potrzeby niesienia pomocy osobom pokrzywdzonym przez los. Nie bez znaczenia były jego własne doświadczenia życiowe związane z utratą pracy. Jak pisze E. Claparede, Parsons chciał pomóc nowojorskim ulicznikom znaleźć się w nowej, kształtowanej wielkoprzemysłowym rozwojem rzeczywistości. W napisanej przez niego pracy *Wybierając zawód* znajdujemy trzy zalecenia: (1) „poznaj siebie”, (2) „poznaj zawód”, (3) „przystosuj się do zawodu lub dobierz odpowiedni dla siebie zawód”. W tych zaleceniach najwyraźniej uwzględniona zostaje równowaga ról: osoby wybierającej zawód i tego fragmentu rzeczywistości społecznej, jakim jest określona sytuacja zawodowa. I choć po bliższym przyjrzeniu się jest to równowaga pozorna, choć człowiek jest tu postrzegany jako istota ograniczona swoim wyposażeniem biopsychicznym, potraktowanym jako wymierne, stałe, niezmiennie, a więc determinujące (co wyraża imperatyw: „poznaj siebie!”), to jednak konieczność dostosowywania się dla podtrzymywania równowagi nie budzi protestów. Szukający rady godzą się z przekonaniem, iż człowiek jest ograniczony zarówno swoimi możliwościami, jak i sytuacją zawodową, wytworzoną poza nim i bez jego udziału, którą ma rozpoznać i w której ma

się „jakoś” odnaleźć, czyli do której ma się przystosować. Korzystając z porad, wspomagani nie oczekują hasła zachęty: „stwórz dla siebie stanowisko pracy zgodnie ze swoimi dyspozycjami-cechami”; „zastanów się, jak wykorzystać swój »wewnętrzny potencjał« dla zmiany tego, co cię otacza”; „przekraczaj swoje ograniczenia” lub jeszcze innego wyzwania w tym rodzaju.

Kulturowo ukształtowana postawa pogodzenia się z losem, która może zastanawiać współczesnego czytelnika, znajdowała wówczas uzasadnienie w przekonaniu o słuszności dychotomicznego podziału uczestników życia społecznego. Tkwiła w przeświadczeniu, iż w każdym społeczeństwie są dwie grupy ludzi. Są osoby, które powołane zostały do kierowania, nauczania, rządzenia, i osoby, których miejsce jest wśród kierowanych, nauczanych, rządzonych. Zadaniem pierwszych było zarówno organizowanie miejsc pracy, jak i formułowanie rad, wskazówek, zaleceń, jaką pracę wybrać i jak ją wykonywać, zadaniem drugich – korzystanie z nich, stosowanie się do nich i wprowadzanie ich w życie.

Pomocniczość i ratownictwo były więc zjawiskami naturalnymi. Ich filantropijny rodowód nikogo nie zaskakiwał ani nikomu nie przeszkadzał. Za sprawę oczywistą przyjmowano to, że placówki wspomagające osoby biedne lub zagubione były otwierane zarówno przez kościoły, jak i przez ludzi zamożnych, że zajmowano się w nich jednostkami, które z różnych powodów nie umiały znaleźć swego miejsca w życiu społecznym.

Można więc powiedzieć, iż pierwsze poradnie zawodowe, otwierane często przez ludzi kierujących się altruizmem, nie były miejscem, w którym doznawałyby zawodu osoby korzystające z ich pomocy. Wprost przeciwnie, wydawały się takim tworem społecznym, w którym realizowane były zamierzenia obu stron: twórców poradni, którzy mogli czuć się osobami społecznie użytecznymi i szlachetnymi, oraz klientów poradni, którzy znajdowali w nich pomoc i wsparcie.

Poradnie takie miały również przychylność władz i organizatorów życia społecznego, którzy dostrzegali w nich jedną z możliwości rozładowania społecznego napięcia. Jednakże rozwój ekonomiczny i zmiana racjonalności społecznej dostarczyły i innych uzasadnień przydatności tych instytucji i zaważyły na sposobie ich traktowania.

## **Narzędzie gospodarowania czynnikiem ludzkim – poradnictwo technologiczno-edukacyjne**

Racjonalność pozytywizmu czy też filozofia pragmatyzmu, która doszła do głosu wraz z rozwojem ekonomicznym, znalazła odbicie w koncepcji „kapitału

ludzkiego”. Według tej koncepcji, ludzkie zdolności stanowią kapitał sam w sobie, a wykorzystanie lub kształtowanie ludzkich zasobów ma charakter włączający i dostosowawczy do rzeczywistości społecznej i ekonomicznej, zaś zachodzące w niej zmiany prowadzą do osiąganego ewolucyjnie kontrolowanego postępu. Głównym celem organizatorów życia społecznego stało się zachowanie ciągłości postępu przez wprowadzanie udoskonaleń w wykonywaniu pracy, która miała być coraz bardziej wydajna i coraz bardziej wyspecjalizowana. Postęp miał być najlepszym probierzem poziomu życia ekonomicznego, społecznego, kulturalnego.

Oczekiwania osób radzących się wobec poradnictwa stały się jednoznaczne: „Wskaż właściwy dla mnie zawód, którego wykonywanie zapewni mi sukces”. Doradca przestał być traktowany jak dobroczyńca – który choć może się mylić, chce być i jest pomocny – a zaczął być postrzegany jako swoista wyrocznia, zaopatrzona w odpowiednie narzędzia pomiaru ludzkich właściwości (testy), dysponująca wiedzą naukową, zbudowaną na ścisłych prawach, ukazujących siłę związków między właściwościami ludzi a ich zawodowymi osiągnięciami, jako prorok, który winien wskazać właściwą drogę zawodową, umożliwiającą pełne włączenie się w życie społeczne, ekonomiczne lub polityczne i zapewnić odnośnienie sukcesów.

W poradnictwie niezbędne stało się operowanie opisami zawodów. Zawody były przedmiotem analizy, ludzie zaś – jeśli mogli wykonywać je w sposób optymalny – stanowili źródło danych, potrzebnych do sporządzenia owych opisów lub ich weryfikacji. Posługując się charakterystyką zawodu i pomiarem cech radzącego się, tzw. profilem zawodowym, można było wnioskować o poziomie jego sukcesu i sugerować wybór tych zawodów, które ów sukces powinny zapewnić.

Taki rozwój myśli psychologicznej i psychotechnicznej dawał doradcy pewność, iż narzędzie (test), które otrzymuje do ręki, jest „produktem” głębokich namysłów specjalistów i zapewnia trafność formułowanych porad. Nie jest możliwe, aby znaczenie diagnozy podważyły wątpliwości zgłaszane przez tego, kto poradę otrzymuje. Nastąpiła zatem fascynacja badaniami testowymi, umożliwiającymi prowadzenie naukowo uzasadnionej diagnostyki i selekcji zawodowej. Jednocześnie zaczęto dostrzegać potrzebę tworzenia ogólniejszej wiedzy poradniczej, wyjaśniającej zasady optymalnego konstruowania sytuacji poradniczej przekazywania / otrzymywania porady. Pierwsze wzmianki na ten temat można było spotkać już w książce E. Claparede (1930). Syntetycznie ujęte zostały, jako ocena wkładu F. Parsonsa do teorii poradnictwa, w opracowaniu L.K. Jonesa, gdzie, jak cytuje A. Paszkowska-Rogacz (2003, s. 34), czytamy:

„1. Doradca nie może wyręczać klienta w podejmowaniu decyzji zawodowych, może mu jednak pomóc w lepszym naświetleniu istoty problemu.

2. Mądry wybór zawodu uwarunkowany jest trzema czynnikami – (1) poznaniem własnych zdolności, zainteresowań, aspiracji, mocnych stron i ograniczeń, (2) wiedzą na temat wymagań rynku pracy oraz (3) umiejętnością logicznego powiązania pomiędzy tymi dwoma rodzajami informacji. Ta triada stanowi o wzajemnym dopasowaniu (kongruencji) człowieka i środowiska zawodowego.

3. Doradca powinien szczerze, a jednocześnie taktownie udzielić klientowi informacji zwrotnej na temat tego, jak jest postrzegany przez otoczenie, szczególnie jeśli określone cechy klienta mogą stanowić przeszkodę w znalezieniu przez niego pracy.

4. Zadaniem doradcy jest stymulowanie rozwoju zdolności poznawczych klienta tak, by umiał on właściwie interpretować dane ekonomiczne, polityczne i społeczne.

5. Warunkiem skuteczności doradcy jest posiadanie wiedzy o zawodach i przygotowywanie na tej podstawie informacji użytecznych dla klienta”.

Warto też zwrócić uwagę, iż polscy badacze poradnictwa nie pozostawiali w tym czasie daleko za swoimi amerykańskimi i zachodnioeuropejskimi kolegami. Zarówno J. Joteyko (1928), E. Porębski (1927), jak i J.W. Dawid (1966) pozostawili znaczące prace na temat m.in. psychologicznych przesłanek dokonywania dobrych wyborów zawodu oraz zawierające wskazania, jak prowadzić badania psychotechniczne. Tymczasem B. Biegeleisen (1928) napisał książkę na temat wykorzystania wiedzy psychotechnicznej w poradnictwie zawodowym. W pracach tych nie tylko zwrócono uwagę na potrzebę dokonywania diagnostyki cech, ale również oceniono sposoby przekazywania porady i możliwość włączenia klienta w proces jej tworzenia. Było to swoiste novum w traktowaniu osób radzących się, jednak nie wszystkich musiało satysfakcjonować.

Nie wspomniano także, iż tego rodzaju działania w poradnictwie, o ile mogły być pomocne dla osób refleksyjnych i ogólnie życiowo zaradnych, o tyle nie mogły zadowolić osób bezradnych i słabo przygotowanych do korzystania z informacji płynącej z różnych źródeł. Dla tych radzących się mogły być więc podstawą niezaspokojenia oczekiwań, tym bardziej że poradnictwo miało dość ograniczony zasięg, a o korzystaniu z niego decydowały nie tylko „dobra wola” osób poszukujących porady, ale także takie czynniki, jak miejsce zamieszkania, poziom poinformowania o poradni, ogólna orientacja na rynku pracy.

Organizując takie poradnictwo, które wprawdzie nie rozmieszczało jednostek w społecznej strukturze, które zaniechało posługiwania się wyłącznie technikami diagnostycznymi i selekcyjnymi, ale ułatwiało radzącym się samodzielne odnajdowanie się na rynku pracy z pozostawieniem niewielkiego zakresu działań o charakterze repetycji społecznej, władze miały ukryty cel. Było nim gospodarowanie zasobami ludzkimi w taki sposób, by pomnożony został

kapitał ludzki w sensie ekonomicznym i politycznym. Zdawano sobie bowiem doskonale sprawę z tego, że doradzenie odpowiedniego zawodu jest równoznaczne zarówno z wykorzystaniem kapitału tkwiącego w jednostkach (P o r e b s k i, 1927; C h r z a n, 1947), jak i zachowywaniem społecznego spokoju, wskutek włączania ludzi do zorganizowanych struktur i ochrony ich przed wpływami politycznymi, które ten ład mogłyby zaburzać (B a u m a n, 2000).

Gospodarowanie zasobami ludzkimi nie jest dziś hasłem, które już przebrzmiało i zostało odesłane do lamusa. Wprost przeciwnie, wszystkie nowo powstające obecnie programy dokształcające pracodawców i przedsiębiorców mają je wypisane w swoich treściach. Także zadaniem wielu resortów i służb administracji jest właśnie owo „gospodarowanie”, choć może nie tylko oparte na diagnozie cech posiadanych przez „zagospodarowywanych” i nie zawsze polegające na zasadzie hołdowania idei „dopasowywania do...”.

## **Zmiana w zakresie zadań poradnictwa – cel: optymalizacja wyboru zawodu**

Od pewnego czasu zaczęto coraz częściej mówić o możliwości wytwarzania cech człowieka pożądanых w danym zawodzie lub osłabiania roli jego cech utrudniających wykonywanie podjętej pracy; oczywiście zastrzegając się, że jest to możliwe w określonej skali i wymaga znacznego wysiłku także osoby zainteresowanej. Od tego też czasu podważana jest wyłączność teorii cech-czynników jako podstawy wyjaśnienia optymalnego wyboru zawodu. I choć nigdy tego całkowicie nie zaniechano, ważniejsze od dopasowania stało się udoskonalanie czy też optymalizowanie wyborów zawodowych przez rozwój poradnictwa. Porada powoli przestała być traktowana jako jednoznaczne wskazanie optymalnego zawodu, a stawała się środkiem stymulowania zdolności, impulsem do pracy nad pożądanymi cechami, okazją do naświetlania problemu itp.

Pomocna w tym okazała się Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych (GATB – General Aptitude Test Battery), opracowana ćwierć wieku temu (w 1979 roku) przez Amerykański Departament Pracy. Zrobiła zresztą światową karierę, doczekała się licznych modyfikacji i – pomimo krytyki – utrzymała do dziś popularność. Zaadaptowana u nas pod koniec lat 90. dzięki staraniom MPiPS i Krajowego Urzędu Pracy, stosowana jest do teraz, podobnie jak w 100 innych krajach na świecie. Jak czytamy w pracy A. P a s z k o w s k i e j - R o g a c z, Bateria składa się z dwunastu testów, które badają „dziewięć rodzajów zdolności: ogólną zdolność uczenia się, uzdolnienia werbalne, uzdolnienia numeryczne, wyobraźnię przestrzenną, percepcję kształtów, uzdolnienia urzędnicze,

koordynację ruchową, zręczność palców i zręczność rąk” (2003, s. 30). Koncepcja kapitału ludzkiego nakazywała wszystkie te zdolności wprząc w proces produkcji lub w aktywność polityczną.

Uznanie koncepcji humanistycznej, a zwłaszcza jej radykalnej postaci, która do najwyższej rangi podniosła indywidualizm, ochronę niepowtarzalności, autonomii i prawa jednostki do samorealizacji, w poradnictwie zawodowym nie wyeliminowało idei dopasowywania człowieka do wymagań zawodowych środowiska pracy, nie przekreśliło procesów gospodarowania czynnikiem ludzkim w rozumieniu behawiorystycznego douczania, przyuczania, oduczania jednostek w celu zwiększania ludzkich zasobów, jednak wywołało pewne zmiany.

Najważniejszą zmianą stało się przeniesienie punktu ciężkości w zakresie oczekiwań kierowanych pod adresem pracowników, ze „sprawności w wykonywaniu zawodu” na „umiejętność bycia w środowisku pracy”. Sukces zawodowy przestał być utożsamiany z realnymi wynikami produkcji, a zaczął być określany wskaźnikami miękkimi, jak: stopień wykorzystywania posiadanych uzdolnień, poziom osiągnięć zawodowych, poziom aktywności, udział w doskonaleniu się, posiadanie bądź brak autorytetu, umiejętność doświadczania i okazywania życzliwości, otrzymywanie odpowiedniej rekompensaty finansowej, zdolność do nawiązywania przyjacielskich stosunków ze współpracownikami, przejawianie twórczości, niezależności, przestrzeganie etyczności, poczucie uznania, bezpieczeństwa, odpowiedzialności, prospołeczności, możliwość osiągnięcia odpowiedniej pozycji społecznej i prestiżu, prawo do innowacyjności, możliwość zdobywania życzliwości przełożonych i środowiska (por. *Malewski*, 2001).

Osiągnięcie sukcesu zawodowego stało się tym samym równoznaczne z twórczym – a nie wyłącznie adaptacyjnym jak dotąd – przystosowaniem się, z korzystaniem i pomnażaniem własnego potencjału psychologicznego w celu uzyskania zarówno wyników „produkcyjnych”, jak i akceptacji w grupie. Sytuacja dobrego bycia w grupie stwarzała poczucie psychologicznego komfortu oraz przyczyniała się – używając słów *A. Giddensa* (2001) – do wzmocnienia „kokonu ochronnego” każdej jednostki – członka pracowniczego zespołu. Możliwe to było w przypadku posiadania określonych cech osobowych, takich jak: zdyscyplinowanie, koleżeńskość, szczerowość, zdolność do współdziałania, niska psychotyczność oraz niska agresywność (*Paszkowska-Rogacz*, 2003, s. 51).

W tych wymaganiach – jak widać – znalazły reperkusje myśli *C. Rogersa*, wypracowane w psychoterapii i poradnictwie psychologicznym. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, iż tworzenie modeli przystosowania zawodowego przez budowanie zespołu – co miało miejsce w trakcie szkoleń całej załogi danego zakładu pracy lub danej grupy zadaniowej metodą pracy grupowej – było adaptacją metod pracy z grupą terapeutyczną, których twórcą był

właśnie C. Rogers (1991). W szkoleniach tych wyraźnie dominowała orientacja humanistyczna, a punktem / problemem do „przepracowania” był nie tyle problem „produkcyjny” organizacji, ile świadomość jej załogi, doświadczającej danego problemu. W trakcie budowania zespołu spełniane więc były stawiane przez Rogersa wymagania, by uczestnicy – członkowie zespołu podchodzili do siebie z szacunkiem, okazywali sobie emocjonalne ciepło i akceptowani byli bezwarunkowo (Masłyk, 1978; Miller, 1981). Cały kulturowy zwrot w myśleniu o relacji człowiek – praca był wyrazem zhumanizowania teorii kapitału ludzkiego i odchodzenia od ekonomicznych przesłanek tej teorii w kierunku teorii kapitału społecznego, teorii dobrze znanej w humanistycznej wersji nauk społecznych: psychologii, socjologii, pedagogice.

Bez względu jednak na to, czy podstawy poradnictwa zawodowego wywodziły się z teorii kapitału ludzkiego czy z teorii kapitału społecznego, główną uwagę doradców zajmowały cechy posiadane lub nabywane przez radzącego się – wykonawcę zawodu. Cały czas chodziło też o takie cechy, które gwarantować miały sukces zawodowy. Nie zmieniły się więc zasadniczo trzy zadania poradnictwa postawione przed laty przez Parsonsa: „poznaj siebie”, „poznaj zawód”, „przymierz się do zawodu”. Jedyną bowiem zmianą było uwzględnienie przy udzielaniu porady, oprócz warunków produkcyjnych, cech środowiska społecznego, w którym wybrany zawód miał być wykonywany.

## **Poradnictwo zawodowe jako pomoc w przechodzeniu przez stadia rozwoju zawodowego**

Przedstawione tu podejście do wyboru zawodu i udziału w nim poradnictwa w małym stopniu uwzględniać mogło problem mobilności zawodowej, zmiany zachodzące w samym zawodzie, sytuacje nieciągłego, nieustabilizowanego jego wykonywania przez pojedynczych dorosłych ludzi. W poradnictwie zawodowym wszelkie sytuacje zakłócające liniowy przebieg rozwoju zawodowego i okoliczności nie związane ze zdobywaniem coraz większej sprawności zawodowej, a także uniemożliwiające przechodzenie kolejnych szczebli drabiny awansu zawodowego, traktowane były jako sytuacje niepożądane, patologiczne. Wymagały one – według ówczesnych poglądów – interwencji wspomagającej, korygującej, naprawczej, interwencji zarówno doradców, jak i innych specjalistów niż doradca zawodu, w celu przywrócenia homeostazy w środowisku pracy i w rozwoju zawodowym jednostki. Możemy się o tym upewnić, studiując poglądy na temat rozwoju zawodowego człowieka tak znanych badaczy amerykańskich, jak D. Super czy E. Ginzberg (por. Wojtasik, 1993).

Autorzy ci w swoich badaniach kładli nacisk na śledzenie drogi zawodowej ludzi. Badania takie zapoczątkowane zostały przez Charlotte Bühler jeszcze w latach 30., jednakże to psychologowie amerykańscy dopracowali się szczegółowego podziału życia ludzkiego na etapy związane z wchodzeniem w role zawodowe. Wyraźnie widać, iż w badaniach psychologicznych nad wyborem zawodu zaczęto odstępować od kreślenia profili zawodowych, a w działaniach pedagogicznych i terapeutycznych od przystosowywania ludzi do zawodów lub warunków pracy, na rzecz analizy rozwoju drogi zawodowej, przebiegającej przez wszystkie stadia życia ludzkiego oraz na rzecz analizy kontekstów społecznych, wychowawczych, ekonomicznych, technologicznych i kulturowych wzmacniających, korygujących lub utrudniających jej przebieg.

Wskazówki wynikające z opracowanych teorii liniowego, cyklicznego lub sekwencyjnego rozwoju zawodowego jednostki w praktyce poradnictwa zawodowego dość jednoznacznie sprowadzały się do poszukiwania optymalnych warunków (bodźców – czynników środowiskowych) dla każdego z etapów rozwoju. Uwagę skoncentrowano zwłaszcza na młodości, przypisując duże znaczenie momentowi startu zawodowego młodych ludzi. Okres „nabierania rozpędu do życia” – jak określiła go R. Miller – był czasem poznawania, fantazjowania, wypróbowywania się młodych ludzi w różnych zajęciach i zawodach. Eksperymentowanie z zawodem w czasie eriksonowskiego moratorium mogło być traktowane jako najlepszy sposób na znalezienie sobie miejsca w życiu społecznym i zawodowym. Obraz siebie, konfrontowany z obrazami przedstawicieli różnych zawodów, uzupełniany doświadczeniami i nabywaną wiedzą, był główną przesłanką wyboru zawodowej działalności i podstawą przewidywań osiągniętych w niej sukcesów.

Powiązanie życia zawodowego z wypełnianiem innych ról społecznych składało się na karierę zawodową. D. Super jako pierwszy rozszerzył termin „kariera” na całe życie zawodowe, społeczne, rodzinne człowieka i odstąpił od używania go jedynie do określania „pionowego” awansu i odnoszenia sukcesów. Kreśląc „tęczowy model kariery” ukazywał, jakie role społeczne w poszczególnych przedziałach życia pełni równocześnie każdy z nas oraz jak układają się one w wyróżnionych przez niego okresach rozwojowych: wzrostu, poszukiwania, zajęcia pozycji, konsolidacji, schyłku życia (Paśkowska - Rogacz, 2003, s. 87). W tych przedziałach czasowych różne znaczenie dla rozwoju zawodowego miały także czynniki wewnętrzne i zewnętrzne, podnoszące i naciskające, które przedstawiał w postaci walców (Wojtasik, 1993, s. 43). Były to konstatacje podstawowe dla poradnictwa zawodowego.

Pewną rolę w kreśleniu zadań poradnictwa zawodowego odegrały też dochodzące do głosu koncepcje socjologiczne wyboru zawodu. Ich autorzy podkreślali rolę czynników zewnętrznych, społecznych, mających ważne znaczenie w wyborze szkoły i zawodu, zwłaszcza przez ludzi młodych. Warto

wymienić pięć najbardziej znanych stanowisk, do których należą: Teoria Osiągnięć Edukacyjnych R.D. More'a; Koncepcja Nierówności Edukacyjnej R. Boudona; Funkcjonalna Teoria Uwarstwienia Społecznego Davise'a i Moore'a; Teoria Społecznej Integracji H. Riesa oraz Zintegrowana Teoria Procesu Wyboru Zawodu Blaua i współpracowników. Prowadzone w ich myśl analizy, zwracając uwagę na rolę uwarstwienia społecznego, rolę rodziny w zapewnianiu jakości startu zawodowego, znaczenie społecznej dystrybucji wiedzy, informacji i pozycji społecznych, otwierały nowe spojrzenie na karierę zawodową jednostki (Lelińska, 2003).

Wykorzystanie w poradnictwie zawodowym koncepcji kariery zawodowej jako całościowego projektu było ostateczną rezygnacją z diagnozowania i dopasowywania klientów do profili zawodowych i *vice versa*. Można powiedzieć, iż poradnictwu pozostawiono rolę edukatora i facylitatora w procesie indywidualnych wyborów zawodu. Role te dotyczyły głównie poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Poradnictwo miało mieć charakter optymalizujący wybór zawodu dzięki poszerzaniu pola informacyjnego młodych ludzi, dostarczaniu im możliwości gromadzenia doświadczeń, wyzwalaniu i przyspieszaniu rozwoju zainteresowań, umożliwianiu konfrontowania się z innymi.

## Polskie poradnictwo zawodowe

Z tej perspektywy warto spojrzeć na poradnictwo zawodowe w Polsce i przypomnieć, jak nasze poradnie radziły sobie ze zmianami w traktowaniu roli poradnictwa wobec radzących się osób. Trudno tu o jednoznaczną diagnozę. Można jednak zauważyć, że gdy początkowo po wojnie kontynuowano ideę dopasowywania, gdy na Zachodzie podejmowano próby optymalizowania wyborów zawodu przez poradnictwo (co ciągle ma miejsce np. we Francji), u nas okres takiej optymalizacyjnej działalności poradnictwa był stosunkowo krótki. Były to – moim zdaniem – lata 80., kiedy przestało obowiązywać etatystyczne zatrudnienie, a zaczęły funkcjonować prawa rynku. Ówczesna sytuacja polityczna, ekonomiczna i społeczna spowodowała deorientację w sferze rynku pracy i zatrudnienia, ale też wyzwoliła inicjatywy w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego na wzór zachodni. Wtedy to właśnie zaczęto otwierać centra orientacji i poradnictwa wzorowane na podobnych instytucjach w Niemczech, Francji czy Danii, czasem w zupełnie nieprzygotowanym do tego środowisku, bez zaplecza kadrowego, a co najważniejsze, z zachowaniem dotychczasowych rozwiązań w systemie edukacji, z którym wspomniane centra musiały ściśle współpracować (Drańbik-Podgórna, 1997; 1998).

Nic więc dziwnego, że działania optymalizacyjne poradnictwa jako pełnienie przez nie misji wspierającej, które ma bogatą tradycję w Stanach Zjednoczonych i na Zachodzie, u nas przyjmowane były z dystansem, adaptowane w formie okrojonej i niejednokrotnie traktowane jako realizacje nieszkodliwych i przelotnych kaprysów grupy zapaleńców. W całym bowiem poradnictwie zawodowym w Polsce, a zwłaszcza w wizjach jego organizatorów i mocodawców, nie wygasła nigdy idea prowadzenia działalności przystosowawczej. Świadczy o tym chociażby to, iż dążenie do stworzenia zintegrowanego systemu poradnictwa o hierarchicznej klarownej strukturze jest głównym celem wszystkich kolejnych instytucji administracji centralnej, a więc ministerstwa pracy, ministerstwa edukacji, krajowych urzędów, ośrodków, centrów itp. Instytucje te koordynują, integrują, doskonalą, wdrażają i podejmują innego rodzaju zabiegi, zmierzając jednak cały czas do ujednolicenia obrazu poradnictwa zawodowego.

### **Poradnictwo zawodowe w perspektywie teorii całościowego uczenia się**

Koncepcja całościowego uczenia się ludzi, jak zauważa J. Field (2003), niepostrzeżenie odsunęła na plan dalszy ideę edukacji permanentnej łączonej z pobytem w instytucjach i udziałem w zorganizowanych formach edukacji (staże, kursy, szkolenia), w tym także edukacji zawodowej. „Cicha rewolucja” w myśleniu o edukacji osób dorosłych jako całościowym kształceniu wiąże się ze zwycięstwem przeświadczenia o stałym uczeniu się ludzi w ich codziennym życiu, zwłaszcza przez refleksyjne przepracowywanie przeżywanych problemów, przechodzenie przez znaczące życiowe wydarzenia, nabywanie doświadczenia i poznawanie pojawiających się stale nowych zjawisk oraz udział w różnych nowych wydarzeniach, zarówno związanych z formalnym kształceniem (również zawodowym), jak i przebiegających poza nim.

W naszym poradnictwie koncepcja ta nie przyjęła się jednak na dobre, w związku z czym mamy swego rodzaju paradoksalną sytuację: z jednej strony, badania naukowe udowodniły dawno, a obserwacja codziennego życia potwierdza to w pełni, iż w życiowych wyborach kierujemy się wiedzą codzienną, stąd o wyborze zawodu, a nawet o sposobie jego wykonywania decyduje nie tyle korzystanie z całego arsenału nagromadzonych materiałów i opisów wyjaśniających przebieg rozwoju zawodowego, budowania kariery itp., ile niejednokrotnie przypadek, splot nieoczekiwanych okoliczności, a więc że niemożliwe jest w obecnej dobie zaplanowanie całego swojego życia zawodowego czy precyzyjne jego kontrolowanie, z drugiej strony, centralne instytucje nadal

zaopatrują poradnie w narzędzia służące do badania przydatności zawodowej, a młodzi ludzie w poradniach i innych instytucjach wspomagających wybór zawodu – teraz już bez pomocy doradcy, ale z wykorzystaniem odpowiednich programów, często komputerowych – sami opracowują swoją autoocenę i porównują ją z profilami zawodowymi, poszukując cudownej recepty na życie.

Można sobie zadać pytanie: Skąd takie przywiązanie do tradycji?

Pierwsza odpowiedź, jaka się tu nasuwa, kieruje uwagę na metody pracy i stosowane w poradnictwie narzędzia. Przede wszystkim tylko poradnictwo hołdujące idei dopasowywania dopracowało się dobrych narzędzi pomiaru cech-czynników. Dawało precyzyjne odpowiedzi. Tym samym można było otrzymać wskazówki wyprowadzone ze ścisłych badań, ujęte w postaci twardej, jednoznacznych wyników. Poradnictwo F. Parsonsa było ufundowane na wiedzy „naukowej”, sprawdzalnej, niepodważalnej, a jej zdobycie, zwłaszcza na swój temat, jest marzeniem każdego z nas.

Optymalizacja wyboru zawodu, jaką podjęto potem, to już zadanie poradnictwa życiowego operującego wskaźnikami miękkimi. Poradnictwo od okresu, w którym ma miejsce dominacja ideologii kapitału społecznego, do dziś nie kieruje się jednoznacznymi dyrektywami. W założeniu ma „towarzyszyć” człowiekowi w jego rozwoju. Doradca może wzmacniać człowieka w sytuacjach problemowych, ambiwalentnych, nie stosując standardowych narzędzi pomiaru ani nie udzielając bezdyskusyjnych wskazówek, jak należy działać. Może otwierać nowe perspektywy, poszerzać horyzonty, wzbogacać ogólny arsenał wiedzy wspomaganego, ale i ukazywać nowe aspekty niepewności. Stawia sobie cele: raczej przestrzegać przed..., uwrażliwiać na..., uczyć refleksyjnej analizy biograficznych doświadczeń, niż kierować krokami prowadzącymi do wytyczonego celu: osiągnięcia wysokiego mistrzostwa w zawodzie.

Poradnictwo życiowe (poradnictwo kariery) uwzględnia cykle życia, stosuje różne metody pracy, ma charakter biodromalny (K o š o, 1980), a prowadzona w jego obrębie działalność nastawiona jest na niesienie pomocy w osiągnięciu życiowych celów, które są w przybliżeniu znane i społecznie akceptowane, ale nie jedyne, lecz jedne z możliwych, bez zapewnienia, że najśluszsze. Wybieranie ścieżek kształcenia zawodowego, czasem równoległych, a czasem rozwidlających się, równoczesne wykonywanie kilku zajęć, przynależnych różnym zawodom, podejmowanie edukacji uzupełniającej i udział w warsztatach przygotowujących do życia w grupie, są tymi okazjami, w trakcie których można skorzystać, na przestrzeni całego życia, zarówno z pomocy profesjonalnych doradców, jak i osób bliskich.

Poradnictwo kariery ma charakter biograficzny, ma ułatwiać bycie w grupie, w pracy zawodowej, w rodzinie, ma zapewniać akceptację samego siebie przez refleksyjne przepracowanie życiowych wydarzeń. Tym samym może sprzyjać zachowaniu homeostazy w różnorodnych relacjach zachodzących

w społecznej przestrzeni. Jednakże zadania zachowania całkowitej homeostazy dziś wydają się trudno wykonalne, gdyż często nieprzewidywalne zmiany zaburzają panujący porządek i utrudniają utrzymywanie stanu równowagi, uniemożliwiają zapobieganie zdarzeniom niepożądanym. Odpowiedzialności za przebieg życia radzącego się nie może więc wziąć doradca, wychowawca, opiekun. Każdy konstruuje własną biografię, każdy w jakiejś mierze jest w sytuacji, która może okazać się „przedzawodową”.

## Tożsamość współczesnego poradnictwa

Przemiany zachodzące ostatnio w poradnictwie ukazuje tabela, opracowana przez szwedzkich badaczy poradnictwa zawodowego.

Tabela 1

### Zmiany w poradnictwie zawodowym w drugiej połowie XX wieku

| Lata 60.                                                   | Lata 70.                               | Lata 80.                                                                                    | Lata 90.                                           | Lata 200 +                                                                               |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Społeczeństwo przemysłowe                                  | społeczeństwo przemysłowe              | społeczeństwo usługowe                                                                      | społeczeństwo informacyjne                         | społeczeństwo sieci                                                                      |
| Koncentrowanie się na kliencie                             | właściwy człowiek na właściwym miejscu | stawiaj na siebie, często zmieniaj pracę, rozwijaj się, rób karierę                         | „misja wspierająca”                                | naszą misją są: potrzeby indywidualne, potrzeby rynkowe wykonawców, kompetentne wsparcie |
| Bazą poradnictwa są zainteresowania i możliwości jednostki | poradnictwo uzdolnień                  | różnicowanie się poradnictwa                                                                | poradnictwo życia codziennego, doradca „sortownik” | poradnictwo jako proces powtarzany, poradnictwo holistyczne, odkrywanie znaczeń          |
| Zaspokajanie potrzeb rynku pracy                           | odkryj, kim jesteś                     | normalne, zwyczajne przypadki, złożone przypadki, niejasne przypadki uchylania się od pracy | trudne przypadki                                   | skomplikowane przypadki                                                                  |
| Wybór na całe życie                                        | samorealizacja                         | rozwój osobowy                                                                              | rozwój kompetencji                                 | całociągowe uczenie się wielokrotna zmiana pracy, podejmowanie różnych zajęć             |
| Jednoznaczny wybór                                         | rekwalifikacja zawodowa                | ponawiany wybór                                                                             | re-orientacja, nowa orientacja                     | skomplikowany wybór                                                                      |

Źródło: N. Paivi, A. Pehr: *The role of career counsellor in counteracting unemployment*. In: *Counsellor – profession, passion, calling? Papers presented at the IAEVG-AIOSP World Congress, may 29–31, 2002, Warsaw, Poland. Vol. 2*. Ed. E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik. Wrocław 2003, DSWE TWP, s. 153.

Na przestrzeni ostatnich 40. lat dokonały się gwałtowne przemiany dotyczące podstaw życia społecznego, ekonomicznego, kulturalnego. Jakie zadania można więc postawić poradnictwu zawodowemu dzisiaj, aby były one wykonalne, aby poradnictwo spełniało szerokie oczekiwania? Jest to pytanie bardzo trudne, czego dowodzą wypowiedzi badaczy poradnictwa na światowej konferencji w Warszawie na temat „Doradca – profesja, pasja, powołanie?”. Możliwość uzyskania jednoznacznej odpowiedzi dodatkowo komplikują różnorodne oczekiwania sygnalizowane przez grupy społeczne i pojedyncze osoby.

„Przeciętni” ludzie oczekują od poradnictwa zawodowego takich wskazań, które gwarantowałyby względne poczucie pewności i stabilizacji, które wprowadzałyby porządek i dawały nadzieję na choćby drobny sukces. Organizatorzy życia społecznego oczekują, iż poradnictwo złagodzi skutki transformacji w życiu poszczególnych ludzi, że w jakiejś mierze przyczyni się do porządkowania rynku pracy, będzie tym samym działalnością wymierną i w jakiejś mierze kontrolowaną. Wreszcie niektórzy ideolodzy i myśliciele zdają się optować za pozostawieniem poradnictwa naturalnemu biegowi rzeczy, inni zaś za jego urynkowaniem i potraktowaniem jako takiego samego towaru, jak wiedza, informacja, nauka. Dostęp do poradnictwa jako towaru może być regulowany bądź przez ceny usług poradniczych, bądź przez kierowanie jego usług do osób najbardziej potrzebujących.

Zarówno skomercjalizowane poradnictwo dostarczające porad dla osób zamożnych, jak i bezpłatne w obecnej rzeczywistości społecznej może wywoływać rozczarowanie. Doradca nie jest bowiem w stanie dać jednoznacznych odpowiedzi na pytania osób radzących się, a wysłuchanie ich i wspólne biograficzne przepracowanie z klientami przedstawionych przez nich problemów nie zawsze może być zadowalające.

Można wskazać kilka przyczyn niezadowolenia ze współczesnego poradnictwa zawodowego. Pierwsza z nich to ambiwalencja oczekiwań klientów poradnictwa, druga to ograniczone możliwości doradców w zakresie niesienia pomocy, trzecia wreszcie to nieklarowność i zmienność rzeczywistości, w której nie ma osób zdolnych poznać odpowiedzi na pytania, jak żyć czy kim być, aby w przyszłości nie ponosić porażek.

Można powiedzieć, że spadek zadowolenia z usług poradnictwa zawodowego wzrasta wśród oczekujących jednoznacznych wskazówek wraz z odchodzeniem od konstytutywnej cechy poradnictwa, jaką było dawanie rad przez doradcę-mędrca, gdyż takiego dziś raczej nie ma. Mniejszy jednak może okazać się wśród jednostek refleksyjnych, które nadal odczuwają potrzebę wchodzenia w relacje, potrzebę bycia z kimś, bycia wysłuchanym. Ciągłe utrzymuje się więc zapotrzebowanie na pomoc osoby życzliwej, jaką stara się być doradca.

## Bibliografia

- Bauman Z., 2000: *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa.
- Biegeleisen B., 1928: *Poradnictwo zawodowe a szkoła*. Kraków.
- Chrzan B., 1947: *Upowszechnienie poradnictwa zawodowego i szkolnego*. Kraków.
- Claparede E., 1924: *Poradnictwo zawodowe. Zadania i metody*. Warszawa.
- Dawid J.W., 1911, 1966: *Inteligencja, wola i zdolność do pracy*. Wrocław.
- Drabik-Podgórna V., 1997: *Aplikacja francuskiego modelu poradnictwa zawodowego w Centrum Informacji i Orientacji Zawodowej w Walbrzychu*. W: *Dylematy edukacji zawodowej końca XX wieku*. Red. R. Gerlach. Bydgoszcz.
- Drabik-Podgórna V., 1998: *Wstępne oceny aplikacji francuskiego modelu poradnictwa zawodowego w Walbrzychu. Raport z badań*. W: „Z Podstaw Poradownictwa”. Z. 2. Red. B. Wojtasik. Wrocław.
- Field J., 2003: *Badania nad całozyciowym uczeniem się dorosłych; tendencje i perspektywy w świecie anglojęzycznym*. „Teraźniejszość, Człowiek, Edukacja”, nr 1(21).
- Giddens A., 2001: *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Warszawa.
- Joteyko J., 1928: *Wybór zawodu jako problem psychologiczny*. Lwów-Warszawa.
- Kargulowa A., 1995: *Pedagogika społeczna a demokratyzacja życia społecznego*. „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, nr 7.
- Kargulowa A., 2003: *Doradca we współczesnym (nie)ładzie społecznym*. W: *Doradca – profesja, pasja, powołanie?* Red. B. Wojtasik, A. Kargulowa. Warszawa.
- Kargulowa A., 2004: *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradowniczego dyskursu*. Warszawa.
- Košćo J., 1980: *Teoria a prax poradenskej psychológie*. Bratislava.
- Lelińska K., 2003: *Znaczenie socjologicznych teorii wyboru zawodu w pracy doradcy zawodowego*. W: *Doradca – profesja, pasja, powołanie?* Red. B. Wojtasik, A. Kargulowa. Warszawa.
- Malewski M., 2001: *Edukacja dorosłych w pojęciowym zgiełku. Próba rekonstrukcji zmieniającej się racjonalności andragogiki*. „Teraźniejszość, Człowiek, Edukacja”, nr 2(14).
- Masiyk E., 1978: *Teoria i praktyka rozwoju organizacyjnego*. Wrocław.
- Miller R., 1981: *Socjalizacja – Wychowanie – Psychoterapia*. Warszawa.
- Nilson P., Akerblom P., 2003: *The role of a career counsellor in counteracting unemployment*. In: *Counsellor – profession, passion, calling?* Red. E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik. Wrocław.
- Paszkowska-Rogacz A., 2003: *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa.
- Porębski E., 1927: *Wykłady psychotechniki*. Warszawa.
- Rogers C.R., 1991: *Terapia nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe*. Wrocław.
- Wojtasik B., 1993: *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*. Wrocław.