

ZAKOŃCZENIE

W poradnictwie zawodowym, rozumianym jako system bardzo złożonych działań, odczuwany jest brak jednolitej koncepcji działalności doradcy zawodu. Grupy doradców są bardzo liczne i niejednorodne, co w dużej mierze utrudnia sprecyzowanie zadań dla osób zajmujących się poradnictwem zawodowym. Dążąc do ich opisania, próbowałam uporządkować dotychczasowy dorobek naukowy, przedstawiony w literaturze polskiej oraz częściowo zagranicznej, dotyczący działalności doradcy zawodu. W tym celu posłużyłam się utworzonymi przeze mnie pięcioma modelami działalności doradcy zawodu.

Odpowiedź na pytanie, który model działalności doradcy zawodu jest preferowany przez badaczy, nie może być jednoznaczna. Niektórzy autorzy opisywali doradcę widząc różne modele jego działania, gdyż nie zawsze modele te wzajemnie się wykluczały (położone są przecież na osi kontinuum). Najtrudniej znaleźć przedstawicieli, którzy jednoznacznie opowiadaliby się za danym modelem. Wielu badaczy preferuje bowiem tylko niektóre elementy modelu działania doradcy.

Badając preferencje brałam pod uwagę przede wszystkim liczbę wypowiedzi na temat danego modelu, klarowność opisu modeli, sposób i siłę argumentacji przedstawioną przez badaczy¹. Okazało się, że preferencje są inne dla modeli działalności doradców ogólnych niż dla modeli działalności doradców zawodu. W swoich rozważaniach zatem uwzględniłam obie grupy doradców. Układ preferencji przedstawia się następująco:

Modele działalności doradców preferowane przez badaczy

Model doradcy Typ doradcy	Ekspert	Informator	Konsultant	Spolegliwy opiekun	Leseferysta
Doradca ogólny	--	+-	++	++	+-
Doradca zawodu	+-	++	++	+-	--

-- zupełnie odrzucony, +- częściowo akceptowany, ++ preferowany

¹ Niektóre modele działalności doradcy były krytykowane w literaturze bądź w ogóle nie omawiano danego modelu (-- w tabeli). Niekiedy omawiany model spotkał się z częściową

Jak widać z tabeli, badacze poradnictwa preferują modele związane z prawą stroną osi kontinuum, skłaniając się w stronę poradnictwa dialogowo-liberalnego. Natomiast badacze problemów poradnictwa zawodowego preferują modele związane z lewą stroną osi kontinuum, zdążając w kierunku poradnictwa dialogowo-dyrektywnego. Rozważę zatem oddzielnie preferencje związane z dwoma grupami doradców: doradcą ogólnym i doradcą zawodu.

Najbardziej krytykowanym doradcą ogólnym w literaturze jest ekspert. Spotyka się z krytyką badaczy polskich i zagranicznych za zbyt duży autokratyzm, pouczanie, branie odpowiedzialności za radzącego się (np. E. Sujak, T. Witkowski, R. Ossowski, S. Bachmair, H. Hanselmann, R. B. Hackman, C. Rogers i inni). Doradca informator jest akceptowany przez badaczy tylko częściowo, ponieważ (np. E. Sujak) zwraca się uwagę na fakt, że w poradnictwie wychowawczym czy życiowym podanie jedynie informacji jest niewystarczające, aby wywołać większe zmiany i rozwiązać problem. Za doradcą konsultantem opowiedziało się wielu badaczy (np. H. Kaja, A. Kargulowa, J. Koščo, M. Kulczycki). Doceniono również spolegliwego opiekuna, któremu można zaufać, który przebywa z uczniem drogę życiową, nie narzucając mu decyzji, ale pobudzając go do aktywności (np. P. Boesler, E. Sujak). Wielu badaczy opowiedziało się również za doradcą leseferystą, który pozostawia radzącemu się całą inicjatywę, będąc jedynie katalizatorem zmian (np. E. Sujak, B. Śliwerski, C. Rogers, J. Rutkowiak). Ten doradca jest jednak również krytykowany za pozostawienie radzącemu się zbyt dużego marginesu swobody (np. Ch. B. Truax, K. M. Mitchell, P. Roustang).

W grupie doradców z zawodu ekspert nie wzbudził tak wielu kontrowersji, jak w grupie doradców ogólnych. Niektórzy badacze opowiedzieli się właśnie za takim modelem jego działalności jako modelem optymalnym (np. E. Franus, W. Graczyk, B. Horoszowska, T. Nowacki), czasami był jednak krytykowany za to, że nie traktuje orientacji i poradnictwa zawodowego jako długotrwałego procesu (np. K. Zielińska) lub że doradca ten przejmuje całą aktywność za radzącego się (np. W. Rachalska, M. Kozakiewicz). Wiele opracowań dotyczyło także doradcy informatora. Większość autorów zajmujących się problematyką orientacji i poradnictwa zawodowego jest zgodna co do ważności informacji zawodowej przekazywanej przez tego doradcę (np. W. Rachalska, M. Czerwińska-Jasiewicz, I. Janiszowska, A. Kochlewska, K. Lelińska). Za „doradcą środka” — konsul-

akceptacją, ponieważ badacze dostrzegali także jego wady (+ - w tabeli), a czasem doceniano go bez większej krytyki (+ + w tabeli).

tantem — opowiedziała się przeważająca liczba badaczy (np. W. Rachalska, E. Franus, T. Nowacki, S. Szajek, M. Woyczyńska). Doradca zawodu spolegliwy opiekun był doceniany, ale i krytykowany za małe kompetencje w zakresie zawodoznawstwa (np. M. Kozakiewicz, J. Woroniecka, W. Rachalska, S. Szajek, K. Zielińska, K. Gorzelok). Natomiast zostawienie wolnej ręki uczniowi w wyborze zawodu i oświetlanie pola problemu przez leseferystę było stanowiskiem, którego nie opisano w literaturze przedmiotu.

Reasumując, preferowanym przez badaczy nauk społecznych modelem działalności doradcy jest **k o n s u l t a n t**. Dialog, partnerstwo, współodpowiedzialność radzącego się i doradcy konsultanta, stosowane przez niego metody i środki miały najwięcej zwolenników wśród badaczy i najmniej krytyków takiego działania. Zatem wniosek wysunięty na podstawie analizy teoretycznych założeń pracy doradcy zawodu (rys. 20) znalazł tutaj swoje potwierdzenie.

Uważam, że dzięki prezentowanym modelom można nieco szerzej spojrzeć nie tylko na samego doradcę, ale w ogóle na system poradnictwa, i zastanowić się, w jakim kierunku zmierza, zwłaszcza że na świecie są tendencje do odchodzenia od poradnictwa ekspertowskiego, skłanianie się raczej ku poradnictwu liberalnemu, dążenie do aktywizacji ucznia. Zdaniem K. Zielińskiej rola doradcy w przyszłości nie będzie polegała na prowadzeniu dziecka do wyboru konkretnego zawodu, ale ku szeroko pojętym dziedzinom zawodowym. Doradca nie będzie wówczas nazywał się „doradcą zawodu”, ale raczej „doradcą drogi życiowej”².

Takie podejście potwierdza stanowisko włoskich naukowców³, którzy uważają, że ludzie pracujący w nowych zawodach w 2000 roku muszą być przede wszystkim interdyscyplinarni. Wspólnym mianownikiem dziesięciu nowych zawodów promowanych przez futurologów, np. biotechnolog, odkazacz, biorolnik, neuroprogramator, jest właśnie zdolność do poruszania się w różnych polach kompetencyjnych. Przyszli pracownicy będą musieli wykazać się szeroką wiedzą w wielu rozmaitych dziedzinach. Także w wielu znanych zawodach pojawiają się nowe treści. Trzeba będzie zatem uczyć młodych ludzi, jak dalej mają się rozwijać, jak reagować na zmiany. Powinno się więc kształcić młodzież szerokoprofilowo również i dlatego,

² K. Zielińska, wypowiedź na zebraniu tzw. okrągłego stołu ds. poradnictwa zawodowego, Warszawa 1990.

³ Podaję za M. de Martino, M. I. Rodota, *Zawód na trzecie tysiąclecie* (przedruk z *Panoramy*), Forum, 30 z 28 VIII 1991.

iż w przyszłości zawód nie będzie wybierany na całe życie, lecz może występować konieczność nawet kilkakrotnej jego zmiany⁴.

W swojej pracy starałam się przedstawić modele obiektywnie, nie opowiadając się za żadnym z modeli. Teraz mogę określić swoje stanowisko. Najbardziej kontrowersyjne są, moim zdaniem, dwa skrajne modele działalności — eksperta i leseferysty. Najbliższy jest mi model działalności spolegliwego opiekuna, zwłaszcza w pracy z młodzieżą. Sądzę, że doradca zbyt często wychodzi z pozycji tego, który wie lepiej, zapominając, że ważnym zadaniem jest także pobudzenie dziecka do samopoznania, samooceny, poznania zawodów i szkół, aby mogło wybierać własną drogę rozwoju zawodowego. Doradca powinien tylko ukierunkowywać, wzmacniać ucznia, nie dając mu gotowych recept.

Ważnym zagadnieniem działalności doradcy zawodu jest przyjęcie przez niego jednej, podstawowej teorii wyboru zawodu. Szerokie całościowe spojrzenie na problemy związane z wyborem zawodu, posiadanie pewnej ogólnej wizji, uzależnione jest bowiem od przyjmowanej teorii.

Tutaj opowiadam się za teorią rozwoju zawodowego D. Supera. Posługując się nią, doradca może kształtować zainteresowania uczniów, a także zachęcać ich do samopoznania i samooceny. Teoria D. Supera zmienia zupełnie podejście do poradnictwa zawodowego, które nie jest tylko działaniem doraźnym, okazjonalnym, ale systemem działań podejmowanych w ciągu całego życia człowieka.

Dotychczas rozważałam, które modele są preferowane, nie próbowałam natomiast odpowiedzieć na pytanie, jakie czynniki decydują o tym, że doradca wybiera określony model działalności. Pełną odpowiedź na tak sformułowany problem można uzyskać prowadząc szerokie badania empiryczne. Sądzę jednak, że zagadnienie to warte jest choćby hipotetycznego rozpatrzenia.

Moim zdaniem wybór modelu działalności przez doradcę zależy od:

- osobowości doradcy, a szczególnie od jego charakteru, temperamentu, wiedzy, doświadczenia, wykształcenia, wieku;
- osobowości i potrzeb radzącego się, a szczególnie od jego charakteru, temperamentu, poziomu rozwoju zawodowego, wiedzy związanej z zawodami, wiedzy o sobie, umiejętności dopasowania siebie do zawodu, wykształcenia, wieku, oczekiwań związanych z działalnością doradcy;
- sytuacji, w jakiej znajdują się doradca i radzący się.

Doradca może zatem w zależności od własnych predyspozycji, sytuacji, typu osobowości i potrzeb radzącego się wybierać rozmaite modele działal-

⁴ Por.: W. M i s i a k, *Nowe formy zaradności młodzieży. Emigracja i przemieszczenia społeczne*, UMK, Toruń 1988.

ności. Sądzę jednak, że istnieje stała tendencja do preferowania określonych modeli, wynikająca przede wszystkim z osobowości doradcy⁵.

Z analizy przedstawionego materiału wyciągnęłam wnioski teoretyczne, ale można również opracować praktyczne wskazania dla doradcy zawodu. Sądzę jednak, że nie do końca da się przewidzieć zmiany, które mogą nastąpić w działaniu doradcy zawodu. Gdyby spojrzeć bowiem na problem w skali makrospołecznej, to okaże się, że działalność doradcy zawodu jest częścią wielkiego obszaru, jakim jest orientacja i poradnictwo zawodowe, które z kolei również nie jest wyizolowane i tworzy spójną całość z systemem wychowawczym w środowisku. Te systemy są z kolei uzależnione od innych społecznych systemów, które wyznaczają poziom ich funkcjonowania. Nie wiemy, w jakim kierunku zmierza rozwój systemów społecznych i gospodarczych, nie możemy zatem przewidzieć, jak w przyszłości będą one funkcjonować, a przecież działalność doradcy zawodu jest od nich zależna. W związku z tym nie budzi zdziwienia fakt, że doradca czuje się zagubiony, niepewny, niepoinformowany. Nie wie np., jakie są formy i rodzaje własności w gospodarce, czym rządzi się nasz rynek pracy⁶, jaki będzie nabór pracowników do zawodów, które szkoły zostaną zlikwidowane, czy powstaną inne drogi zdobywania zawodu, jakie będą nowe stanowiska pracy, zawody. Myślę, że należałoby zacząć od wyjaśnienia tych podstawowych zagadnień, tak ważnych dla doradcy, które nie zawsze związane są z obszarem oświaty. W dalszej kolejności można by próbować określić, na czym powinna polegać praca doradców zawodu w różnych placówkach: w szkołach, poradniach, biurach pracy, oraz znaleźć sposoby aktywizowania młodzieży i jej rodziców w procesie wybierania zawodu.

Zmiany w systemach społecznym, gospodarczym i politycznym będą prawdopodobnie rzutowały na zmianę preferencji modeli, natomiast same modele są na tyle ogólne, że nie ulegną zmianie. Sądzę, że w przyszłości nie zniknie żaden z modeli, a różnice między nimi mogą się jeszcze zaostriżyć. Mimo że trudno jest przewidzieć zmiany, spróbuję je jednak nakreślić. W przyszłości będą się prawdopodobnie tworzyły na podbudowie modeli konkretne instytucje, mające na celu pomoc uczniom w procesie wybierania zawodu. Każda placówka może przyjąć inny model działania.

Doradca zawodu e k s p e r t będzie prawdopodobnie zatrudniony w komputerowym centrum poradnictwa zawodowego. Może mieć do dyspo-

⁵ Np. doradca autokratyczny nigdy nie wybierze modelu działalności leseferysty czy polegliwego opiekuna.

⁶ W Niemczech funkcjonuje specjalny Instytut Badań Rynku Pracy.

zycji tak zaprogramowany komputer, aby po wprowadzeniu odpowiednich danych mógł określić poziom wiadomości, możliwości, skłonności, zainteresowań ucznia i na tej podstawie zaproponować mu wybór odpowiedniego zawodu. Doradca taki będzie jedynie czuwał nad pracą komputera i przekazywał uczniowi określone decyzje zawodowe⁷.

Doradca zawodu i n f o r m a t o r będzie pracował prawdopodobnie w biurze informacji zawodowej, które być może powstanie w najbliższym czasie. Instytucja ta będzie zbliżona do niemieckiego Berufsinformationszentrum. Tutaj doradca będzie miał do dyspozycji kasety video z informacjami o każdym zawodzie, programy komputerowe z różnymi informacjami o zawodach, diaskopy, wiele różnych informatorów o zawodach, szkołach. Sądzę, że powinien dysponować także informacjami dotyczącymi zmian na rynku pracy o zasięgu ogólnokrajowym, regionalnym i lokalnym⁸.

Doradca zawodu k o n s u l t a n t będzie pracował w poradni zawodowej mającej pod swoją opieką kilka szkół lub zostanie utworzone stanowisko szkolnego doradcy zawodu. Ten model działalności doradcy był preferowany przez wszystkie badane grupy i jest społecznie najbardziej oczekiwany. Doradca taki — pracujący w poradni zawodowej, w szkole — będzie opiekował się wszystkimi uczniami, będzie próbował wspólnie z nimi przebywać drogę rozwoju zawodowego. Może mieć testy, rozmaite informatory, ale głównie będzie przygotowywał uczniów do decyzji zawodowej przez rozmowy, pogadanki, wycieczki zawodoznawcze, gazetki szkolne, konkursy. Może również prowadzić specjalne zajęcia aktywizujące uczniów do samodzielnego wyboru zawodu. Uczniowie mogliby zasięgać u niego rad, a w spomych kwestiach byliby kierowani do centrum komputerowego lub do biur informacji zawodowej.

Doradca zawodu s p o l e g l i w y o p i e k u n będzie zatrudniony głównie w szkole, taką funkcję — aktywizującą uczniów — mogą pełnić wychowawcy i nauczyciele, jak również współpracujący ze szkołą rodzice. Szkoła musiałaby przypominać o problemie, wysyłać listy do rodziców uświadamiające im, jak ważna jest ich pomoc w wyborze zawodu. Uczniowie pod kierunkiem wychowawcy prowadziliby specjalne zeszyty, pozwalające na lepsze poznanie siebie, swoich zainteresowań i zawodów. Orien-

⁷ Taka prywatna komputerowa poradnia zawodowa została już utworzona we Wrocławiu przy ul. Podwale. Doradcą zawodu jest w niej ekonomista.

⁸ W Polsce możemy korzystać ze sprawdzonych rozwiązań zachodnich. Nasze działania nie powinny się jednak ograniczać do przetłumaczenia udostępnionych materiałów, bo nie zawsze przystają one do naszych realiów. Można w inny sposób korzystać z ich doświadczeń, np. prześledzić drogę, jaką zmierzali do obecnych rozwiązań.

tacja i poradnictwo zawodowe miałyby szansę stać się integralną częścią planu szkolnego⁹.

Skoro rodzice są dla dzieci najważniejszymi doradcami, warto byłoby rozważyć, w jaki sposób mogą pomóc przy wyborze zawodu. Myślę, że powinno się przekazać im wiedzę — nie tę, związaną z zawodoznawstwem, ale z umiejętnością nawiązywania lepszych kontaktów ze swoim dzieckiem, nauczyć ich tzw. czynnego słuchania, aby w ten sposób pobudzić dziecko do własnych rozwiązań¹⁰. Szkoła i rodzina będą zatem wzmacniały dziecko w procesie samodzielnych poszukiwań.

Doradca zawodu *l e s e f e r y s t a* może być zatrudniony w poradniach psychologicznych lub terapeutycznych. Nie będzie związany bezpośrednio z samym procesem wyboru zawodu, ale dzięki niemu uczniowie będą mogli ćwiczyć umiejętności podejmowania decyzji, będą lepiej poznawali siebie.

Przypuszczam, iż nastąpi zróżnicowanie się służb społecznych — będą one podporządkowane określonym modelom. Mam nadzieję, że wymienione instytucje będą współpracowały ze sobą, powstanie w ten sposób spójny system orientacji i poradnictwa zawodowego. Banki informacji, centra komputerowe, biura pracy będą prowadziły działalność bardziej okazjonalną, w przeciwieństwie do poradni zawodowych, szkół, poradni psychologicznych, które w porozumieniu z dziećmi i ich rodzicami podejmą się wypełniania długofalowych zadań.

W przyszłości zatem prawdopodobnie ostrzej wyodrębnią się modele działalności doradcy zawodu, a także jaśniej będą się kształtować preferencje tych modeli.

⁹ Por.: A. G. W a t t s, *Berufsberatung im Lehrplan*, Educational and Vocational Guidance, 44, 1985, s. 38.

¹⁰ Por.: Th. G o r d o n, *Wychowanie bez porażek. Rozwiązywanie konfliktów między rodzicami i dziećmi*, PAX, Warszawa 1991.

