

mgr Michał Skarzyński*

DORADCA ZAWODOWY W DOBIE POSTMODERNIZMU

1. Wstęp

Imponująca jest ilość publikacji poświęconych ostatnimi czasy w Polsce poradnictwu zawodowemu. Nie mniej intrygująca jest zgodność autorów w sposobie argumentowania znaczenia i istoty poradnictwa zawodowego. Otóż można odnieść wrażenie, iż większość prac rozpoczyna się celowym wzbudzeniem niepokoju czytelnika, który rozładować ma perspektywa rozwoju poradnictwa zawodowego łagodzącego skutki powszechnego chaosu, niepewności, nieokreśloności i niejasności panujących na rynku pracy oraz w szerszym aspekcie w funkcjonowaniu i istnieniu społeczeństw. Opis stanu rzeczy: zagubienie ludzi i niepewna przyszłość wymuszająca ciągły wysiłek dostosowywania się do nowej, zmieniającej się rzeczywistości, jest w większości przypadków podstawowym argumentem za istnieniem poradnictwa zawodowego a bezpośrednio usankcjonowaniem zasadności dalszych wywodów, analiz i postulatów stawianych poradnictwu i doradcom.

W tym kontekście niniejsza praca nie jest wyjątkowa. Punktem jej wyjścia jest bowiem konstatacja faktu, iż Polska w obliczu przemian związanych z jej gospodarczą i kulturową integracją z krajami zachodu, przyjmuje ich wzorzec ponowoczesności stawiający człowieka wobec pracy w pozycji niejasnej i niepewnej. W związku z tym wydaje się konieczna nie tylko rewizja modelu poradnictwa zawodowego skutecznego w nowych warunkach, lecz także refleksja nad zasadnością jego istnienia w ogóle. Czy perspektywa postmodernizmu jest kryzysem czy wyzwaniem dla poradnictwa zawodowego? Jakie formy pracy, niezależnie od podstawowych rozstrzygnięć powinni przyjąć doradcy zawodowi idący z klientem z duchem czasu? Tym problemom oraz inspirowaniu ich rozwiązań poświęcony jest niniejszy artykuł.

2. Drogi rozwoju i przemian poradnictwa tradycyjnego

Punktem wyjścia rozważań nad formą i rolą skutecznego poradnictwa zawodowego są własne doświadczenia zawodowe oraz liczne rozmowy i konsultacje z doradcami-praktykami. To bardzo istotny fakt, gdyż nadaje tym rozważaniom punkt zaczepienia w rzeczywistości zawodowej. Praktyka doradcza oraz współistniejące z nią frustracje i sukcesy, stają się punktem wyjścia i celem dalszych rozważań teoretycznych nad istotą poradnictwa w dzisiejszych czasach. Z dru-

* Doradca zawodowy PHARE.

giej strony, do rozważań tych skłania mnie możliwość skonfrontowania doświadczeń zdobytych w doradzaniu młodzieży uczącej się (przygotowującej się do wejścia na rynek pracy), z doświadczeniami w doradzaniu osobom bezrobotnym, którym na rynku pracy się nie powiodło.

Doświadczenia te, pogłębione analizą sytuacji i niepowtarzalnych historii seitek osób, skłaniają do refleksji, iż tradycyjne poradnictwo zawodowe, polegające na dyrektywnym dopasowaniu zawodu stało się metodą archaiczną i nieskuteczną. Przez tradycyjne poradnictwo zawodowe rozumiem taki model poradnictwa, który stosowany był przez ostatnie dziesięciolecia w Polsce, a jeszcze wcześniej, z dużą popularnością w Europie. Model ten opiera się na koncepcji „dopasowania” stworzonej na początku XX wieku przez Parsonsa. Model ten zakładał następujące kroki doradcy: poznanie siebie, poznanie zawodu oraz podjęcie decyzji dopasowania zawodu do zdiagnozowanych predyspozycji.

Powyższy schemat procedury doradczej organizował od lat pracę doradców zawodowych i określał metodologię ich pracy. Tak więc, doradca wyposażał się, dla zrealizowania pierwszego kroku, w baterię narzędzi diagnostycznych: kwestionariusze osobowości i preferencji zawodowych. Następnie, dla zrealizowania drugiego kroku, doradca zaopatrywał się w informację na temat zawodów i rynku pracy wyposażając biuro doradcze w setki teczek zawodów i publikacji na temat rynku pracy. Następnie dokonywał dopasowania zawodu do zdiagnozowanych predyspozycji na podstawie wybranego klucza powstałego w wyniku rozległych badań empirycznych (np. badania Hollanda i wynikająca z nich propozycja typów osobowości zawodowych).

Myślę, że ten model poradnictwa święcił przez długi czas triumfy z przynajmniej kilku powodów. Po pierwsze, obiektywna i naukowa rzeczywistość industrialna zakładała i umożliwiała kongruencję jednostki ze środowiskiem pracy, gdyż zarówno pierwsze, jak i drugie, były przewidywalne i w miarę stałe. Psychiczny komfort egzystowania w modernistycznym świecie początku naszego wieku zagwarantowany był przez racjonalną i logiczną wizję rozwoju gospodarki i podmiotów gospodarczych. W poukładanej rzeczywistości, zawód i wyznaczone przez zawód środowisko pracy, było konstruktem w miarę stałym i przewidywalnym. Podobnie psychometria święcąca w tym czasie największe triumfy i rozwój, dawała bezpieczne wrażenie zrozumienia i możliwości zliczenia czynników osobowości w kontekście aktywności zawodowej. Stąd sam akt dopasowania musiał być czynnością gwarantującą doradcy i klientowi niezaprzeczną euforię poznawczą. Muszę przyznać, iż ta przyjemność poznawcza, jest dziś, obok argumentów natury organizacyjnej (wyposażenie pracowni doradczych), podstawową przyczyną kontynuowania poradnictwa tradycyjnego pomimo jego wysokiej nieskuteczności.

Weryfikację tej metody przyniosły zmieniające się realia rynku pracy. Dezaktualizujące się opisy zawodów, lawinowe pojawianie się nowych środowisk pracy, rewolucyjne zmiany w zarządzaniu zasobami ludzkimi, zakładające zerwanie więzi pomiędzy pracownikiem a firmą, na rzecz angażowania kompeten-

cji na potrzeby konkretnych projektów, spowodowały, iż koncepcja dopasowania stała się błędna, gdyż rozmył się lub całkowicie zanikł przedmiot dopasowania. Pomijając rzetelność kwestionariuszowego samopoznania oraz wątpliwą trafność zdiagnozowanych preferencji i predyspozycji w obliczu zachodzących zmian, pewne stało się, iż dopasowanie straciło sens, gdyż dotychczasowa oferta zawodów stała się nieaktualna, a przemiany w sposobie wykonywania pracy podważyły samą ideę dopasowania.

W zasadzie trudno dziś w ogóle mówić o zawodzie z dwóch powodów: nie opisuje on środowiska pracy, gdyż w każdej firmie, w każdym projekcie firmy, zbiór czynności, zadań i zależności jest wyznaczany odmiennie; po drugie, zawód nie opisuje pracownika poprzez wykształcenie, gdyż kryteria wyuczonego zawodu zostają zastąpione opisem faktycznych kompetencji i doświadczeń, które są niepowtarzalne.

Tradycyjne poradnictwo zawodowe oparte na modelu dopasowania wybrało dwie, równoległe drogi przemian w kierunku zwiększenia jego skuteczności. Pierwszą z nich jest aktualizacja informacji zawodowej poprzez akcentowanie kwestii zawodów przyszłości. Można zauważyć odwrót doradców praktyków od teczek zawodów i stworzonych na ich bazie doradczych programów komputerowych, w kierunku informowania klienta o przyszłości rynku pracy, kierunkach jego przemian i proponowaniu zawodów przyszłości zidentyfikowanych na podstawie badań i analiz teoretycznych. Te przemiany mają kapitalne znaczenie w doradztwie poprzedzającym decyzje zawodowo-edukacyjne. Oczywiście jest, iż skuteczność kształcenia zawodowego można zwiększyć poprzez prognozowanie rynku pracy. Jednak doświadczenia praktyczne i losy absolwentów ukazują wysokie prawdopodobieństwo błędu tych prognoz czynionych w duchu scjentyficznego, modernistycznego rozumienia rzeczywistości. O ile statystyka w jakimś zakresie usprawiedliwia stosowanie tej metodologii, o tyle indywidualne dramaty jednostek, z jakimi spotykam się na co dzień, przemawiają za jej krytyką i skłaniają do dalszych poszukiwań skutecznej metody poradnictwa zawodowego.

Drugą drogą ewolucji poradnictwa tradycyjnego było zastąpienie koncepcji zawodu modelem kariery. Zaczęto powszechnie mówić o poradnictwie kariery, zmieniającym istotnie lub uzupełniającym poradnictwo oparte na modelu dopasowania. Kariera wyparła zawód, a istotą poradnictwa stało się dopasowanie i przygotowanie klienta do możliwych wymagań rynku pracy. W najogólniejszej definicji można przyjąć, iż kariera jest aktem dopasowania, nie tyle poznawczym jak wcześniej, lecz behawioralnym aktem dopasowania się jednostki do rynku pracy. Zważywszy na ciągłą zmianę wymagań rynku pracy i niestałość zatrudnienia, kariera jest zbiorem aktów dopasowywania się na przestrzeni życia zawodowego. Istotą tej definicji jest podkreślenie faktu, iż poradnictwo kariery nie przełamuje w zasadzie paradygmatu poradnictwa tradycyjnego, gdyż opiera się wciąż na modelu dopasowania. Nowością tak istotną, iż sprawia wrażenie rewolucyjnego przełomu, jest fakt, iż statyczny przedmiot dopasowania (zawód i

środowisko pracy) zastąpiony został przez proces. Procesem tym jest ewoluujący rynek pracy i zmieniające się środowiska zawodowe. Stąd też poznawczy akt dopasowania został uzupełniony o zbiór aktów życiowych, zachowań przystosowawczych i adaptacyjnych pracownika, tworzących obraz jego kariery. Nowa metoda poradnictwa postawiła przed praktykami zadanie opracowania narzędzi i procedur pracy. Potrzeba praktyka, ale i naukowa ciekawość, skłoniły mnie do opracowania stosownych procedur i narzędzi zarówno dla osób bezrobotnych obsługiwanych w ramach projektów PHARE jak też dla uczącej się młodzieży, w ramach projektu Szkolnego Ośrodka Kariery (SzOK).

Oba projekty bazują na tradycyjnym poradnictwie zawodowym i przełamują jego słabości poprzez wprowadzenie nowych usług charakterystycznych dla poradnictwa kariery. Tak więc punktem wyjścia nowej metody doradczej, zarówno w przypadku poradnictwa dla osób bezrobotnych jak i uczącej się młodzieży, są kroki doradcze opisane przez Parsonsa. Po pierwsze więc samopoznanie poprzez zastosowanie narzędzi diagnostycznych. Po drugie informacja dotycząca wymagań możliwych zawodów. I po trzecie akt wstępnego dopasowania skłaniający do podjęcia decyzji zawodowo-edukacyjnej. Myślę, że zrezygnowanie z tych trzech kroków charakterystycznych dla poradnictwa zawodu, choć teoretycznie kuszące, w obecnej chwili jest niemożliwe zważywszy na tradycyjne oczekiwania klienta i instytucji finansujących poradnictwo. Niemniej proponowany model poradnictwa kariery, kroki te zasadniczo uzupełnia, traktując je jako przedmiot reformy lub punkt wyjścia dla działań stanowiących o nowej jakości usług poradnictwa kariery.

3. Poradnictwo kariery w praktyce. Modele autorskie: szkolny ośrodek kariery oraz grupowa sesja doradcza dla bezrobotnych

Nowością poradnictwa kariery w stosunku do poradnictwa zawodu jest więc przede wszystkim poszerzenie obszarów poradnictwa. I tak, obok obszaru poznawczego, realizowanego w ramach tradycyjnego poradnictwa zawodu, pojawiają się dwa nowe obszary działań doradczych: obszar wychowawczy i obszar kształceniowy. W autorskim modelu Szkolnego Ośrodka Kariery zaprezentowanym na konferencji „Rozwój Orientacji i Poradnictwa Zawodowego w Systemie Edukacji” (WSAP, Białystok, 30 marca 2004) przedstawiliśmy podstawowe cele doradcze definiujące powyższe obszary.

I tak obszar poznawczy określony został przez następujące cele: poznanie siebie, poznanie rynku pracy, poznanie zawodów, poznanie prawa pracy. Cele te realizowane są poprzez diagnozę predyspozycji oraz szerokie, multimedialne informowanie o zawodach, rynku pracy i prawie pracy. Podstawą działań w tym obszarze jest dobrze wyposażony punkt doradczy oraz doradca posiadający informację, wiedzę i przygotowanie diagnostyczne. Jak widać cele w ramach obszaru poznawczego realizowane są w modelu poradnictwa zawodu przygotowując klienta do podjęcia decyzji zawodowo-edukacyjnej. Klient wychodzi na rynek pracy i konfrontuje swoje wybory, stając przed życiowym zadaniem dopa-

sowania się do wymagań rzeczywistego, aktualnego rynku pracy. Co więcej, staje przed zadaniem wielokrotnego dopasowywania się, tworząc tym samym obszar i obraz własnej kariery. Tym zadaniom poświęcone są dwa nowe obszary działań doradczych definiujące istotę poradnictwa kariery. Działania w tych obszarach mają przygotować klienta do tych aktów dostosowania się, czyli do własnej kariery.

Drugim obszarem poradnictwa kariery jest obszar wychowawczy. Definiują go następujące cele: być przedsiębiorczym, być zmotywowanym. W obszarze tym chodzi zatem o kształtowanie postaw zwiększających zdolności adaptacyjne klienta, a więc szanse na karierę. Chodzi tu o kształtowanie i wzmacnianie postaw przedsiębiorczych w życiu codziennym, przygotowanie do samodzielności i odpowiedzialności w podejmowaniu decyzji zawodowych, także w kierunku samozatrudnienia w ramach własnej działalności gospodarczej, budowanie wysokiej motywacji do kształcenia się i ponoszenia kosztów na drodze do kariery, kształtowanie konsekwencji i wytrwałości w dążeniu do jasno zidentyfikowanych celów. Jak widać realizacja tych celów przyjmuje zastosowanie specjalnych metod pracy, zakładających aktywność klienta, gdyż żeby wzmocnić zachowanie, trzeba je najpierw aktywizować.

Trzecim, definicyjnym obszarem poradnictwa kariery jest wymiar szkoleniowy. Obszar ten definiują następujące cele: autorefleksja, zdolności interpersonalne, odporność na stres, zdobywanie pracy. Cele te wyznaczają działania doradcze na rzecz budowania konkretnych umiejętności adaptacyjnych niezbędnych na rynku pracy. Począwszy od technik autorefleksji, samooceny, autoprezentacji, negocjacji asertywności, rozwiązywania konfliktów po praktyczną umiejętność podejmowania decyzji, bilansowania argumentów, poszukiwania informacji, przygotowywania aplikacji, odbywania rozmów kwalifikacyjnych. Jak widać, cele te mogą być realizowane tylko przez zastosowanie nowych metod pracy, których najistotniejszą cechą jest praktyczna i warsztatowa forma zajęć.

Podsumowując opis definicyjnych obszarów działań doradczych dla poradnictwa kariery należy podkreślić, iż charakter celów definiujących wymiar wychowawczy i kształceniowy wymusza zastosowanie nowych metod pracy. Nowe metody pracy, stanowiące o nowatorstwie poradnictwa kariery, zakładają aktywność klienta w trakcie grupowych ćwiczeń praktycznych i warsztatowych.

W ten sposób tradycyjny model poradnictwa zawodu został wzbogacony o nowe obszary działań doradczych, implikujące formę poradnictwa grupowego obok poradnictwa indywidualnego oraz formę poradnictwa aktywizującego obok poradnictwa dyrektywnego. W tak zdefiniowanym poradnictwie kariery doradca pełni rolę eksperta tylko chwilowo, koncentrując się głównie na inspirowaniu procesu doradczego i animowaniu zachowań edukacyjnych i wychowawczych. Doradca w ten sposób jedynie asystuje klientowi w procesie poradnictwa, inspirowując go do zachowań kreujących karierę, czyli akty dopasowania się do wymagań rynku pracy. Inspirowanie kariery zaczyna się już w procesie doradczym,

który może trwać przez całe życie zawodowe klienta. Ważne jest jednak, że już w ramach działalności szkolnego ośrodka, młodzież podejmuje działania dostosowania się do wymagań kreowanych przez inicjatywy doradcy, tworzącego w ośrodku model rynku pracy. Mam tu na myśli angażowanie młodzieży w różne formy współpracy, redagowanie gazety szkolnej, strony internetowej, organizowanie imprez tematycznych. W tych czynnościach młodzież zdobywa różnorodne doświadczenia zawodowe w zakresie zarządzania, organizowania, przygotowywania tekstów, reportaży, projektowania, redagowania, a przede wszystkim pracy w zespole zadaniowym. Te doświadczenia, będące w istocie aktami dopasowywania się do zmiennych wymagań nowego środowiska pracy, są karierą w naszym rozumieniu i stanowią kamień węgielny kariery w rozumieniu potocznym, gdyż tworzą istotną treść przyszłych listów motywacyjnych.

Realizując opisane powyżej zadania doradcze stawiane poradnictwu kariery, opracowałem na potrzeby naszego ośrodka trzy autorskie zeszyty ćwiczeń złożone z kwestionariuszy, testów oraz scenariuszy zajęć warsztatowych. Trzy etapy usługi doradczej realizowanej w SzOK tworzą pełną i logiczną usługę poradnictwa. Punktem wyjścia tej usługi jest pomoc w poznaniu siebie, swoich preferencji i predyspozycji zawodowych. Drugim etapem jest diagnoza i weryfikacja własnych możliwości w konkretnym działaniu wymagającym kompetencji społecznych. Efektem szerokiej wiedzy zdobytej w ten sposób jest indywidualny profil opisujący, obok wymiarów osobowości i preferencji, obszary kompetencji wymagające działań korekcyjnych lub doskonalących. Profil ten jest punktem wyjścia trzeciego etapu usługi poradnictwa, którym są warsztaty, ćwiczenia i treningi skierowane w zdiagnozowane wcześniej obszary osobowości i zdolności wymagające korekty lub doskonalenia.

Należy też podkreślić, iż opisane formy pracy odpowiadają na zidentyfikowane ankietowo potrzeby, preferencje i oczekiwania młodzieży odnośnie Szkolnego Ośrodka Kariery i usług doradcy zawodowego w szkole ponadgimnazjalnej. Klienci ośrodka zaangażowali się aktywnie w bieżące działania i wysoko oceniają stosowane metody, co jest warunkiem koniecznym skuteczności metodologii poradnictwa kariery, zakładającej szczere zaangażowanie i aktywność jego klientów.

Równoległe z działaniami zmierzającymi do wypracowania standardów usług Szkolnego Ośrodka Kariery przeprowadziliśmy w zespole doradców zawodowych udany eksperyment w ramach Programu Odnowy Zawodowej PHARE 2001. Podejmując się organizacji i koordynacji doradztwa zawodowego na terenie województwa podlaskiego postanowiłem wdrożyć zasady poradnictwa kariery do usług dla osób bezrobotnych. Doświadczenia zdobyte w ramach projektów PHARE skłaniają do refleksji, że poradnictwo zawodowe przeznaczone dla osób bezrobotnych powinno być także poradnictwem kariery. Jako doradcy nie zmierzamy przecież do wyboru zawodu, a kolejnej najlepszej propozycji dla aktualnie zdiagnozowanych predyspozycji i preferencji bezrobotnego. Czy w obliczu wysokiego bezrobocia, szczególnie na lokalnych, powiat-

wych rynkach pracy, powinniśmy, i czy w ogóle możemy zaproponować beneficjentowi kolejny pasujący do niego zawód, nawet jeżeli będzie to zawód przyszłości?

W większości przypadków byłoby to powielaniem schematu myślenia, który spowodował jego obecną sytuację bycia bez pracy. Przecież dotychczasowe wybory zawodów, zapewne w większości przypadków trafne, bo oparte na analizie własnych możliwości i preferencji, okazały się nieskuteczne. Jednak nie z winy doradcy, czy wygórowanych wymagań klienta. To nieprzewidywalny rynek pracy nie odpowiedział na racjonalne oczekiwania beneficjentów. Istotą „kopernikańskiego”, jak mi się wydaje przewrotu w poradnictwie zawodowym powinno być odkrycie faktu, iż rolą doradcy nie jest proponowanie zawodów, czyli dopasowanie oferty rynku pracy do beneficjenta, lecz wręcz odwrotnie, dopasowanie beneficjenta do aktualnego i przyszłego rynku pracy. Przecież pewne jest, iż w pojedynku pomiędzy oczekiwaniami jednostki a rynkiem pracy, kształtowanym przez globalne procesy, bardziej elastycznym zawsze będzie człowiek.

Musimy więc przyjąć, że jedyną możliwą strategią adaptacji osoby bezrobotnej do rynku pracy jest jej dostosowanie się do aktualnych i przyszłych wymagań rynku. Dlatego najważniejsze w poradnictwie zawodowym jest praktyczne przygotowanie beneficjenta do procesu ciągłego dopasowywania się do zmieniających się realiów pracy. Nasz klient musi nauczyć się nieustannie podążać za rynkiem pracy, zmieniać się wraz z nim.

Stając przed zadaniem udzielenia poradnictwa zawodowego, dla przeszło półtora tysiąca osób z 14 powiatów naszego województwa, zastanawialiśmy się przede wszystkim nad jakością usług. Mieliśmy na względzie dwa podstawowe aspekty oceny jakości usług doradczych. Po pierwsze więc, skoro zasoby intelektualne i finansowe zaangażowane w projekt są zawsze z góry ściśle określone, musimy brać pod uwagę ilość i czas usług doradczych przypadających na jednego beneficjenta, dbając by wskaźnik ten był maksymalnie wysoki. Po drugie, o jakości usługi doradczej stanowi zastosowana metoda, która w gorszy lub lepszy sposób przygotowuje beneficjenta do poruszania się, bycia na zmieniającym się rynku pracy. Jak już wspomniałem, sądzę, że najlepszą formą poradnictwa przygotowującego osobę do nieustannych zmian wraz z ewoluującym rynkiem pracy jest poradnictwo kariery rozumiane w sposób wcześniej omawiany. Najważniejszą cechą tej formy poradnictwa jest fakt, iż nie tylko daje ono okazję poznania własnych możliwości i potrzeb, ale co najważniejsze, buduje i umacnia postawy życiowe oraz kształci konkretne zdolności i umiejętności. W ten sposób przygotowuje beneficjenta do samodzielnych i trafnych decyzji zawodowych podejmowanych na dalszych etapach kariery. By zrealizować te zadania musi ono jednak odbywać się metodą warsztatów i praktycznych ćwiczeń grupowych.

Biorąc powyższe pod uwagę opracowaliśmy i wdrożyliśmy procedurę grupowej sesji doradczej, na którą składa się zestaw narzędzi diagnostycznych i ćwiczeń aktywizujących. Sesja ta z założenia miała być uzupełnieniem, a do-

kładnie, punktem wyjścia indywidualnych spotkań doradczych. Grupowa sesja doradcza realizuje następujące założenia: aktywizuje osoby bezrobotne w sytuacjach społecznych, diagnozuje predyspozycje i preferencje zawodowe niezbędne do oceny własnych możliwości i obszarów doskonalenia oraz kształci podstawowe umiejętności społeczne, takie jak odporność na stres, negocjacje, asertywność i autoprezentacja. Efektem ośmiogodzinnej grupowej sesji doradczej, na którą składa się przeszło 140 pytań kwestionariuszowych i różnorodne ćwiczenia grupowe, jest indywidualny profil osobowościowo-zawodowy, jaki sporządza każdy beneficjent. Profil ten opisujący oraz interpretujący psychologiczny i zawodowy aspekt uzyskanych wyników, jest realnym efektem sesji, który beneficjent może wykorzystać w przyszłości przygotowując się do rozmowy kwalifikacyjnej lub decyzji wyboru dalszej drogi zawodowej.

Indywidualne poradnictwo zawodowe zamyka proces doradczy. Doradca bazując na efektach wielogodzinnej sesji doradczo-oceniającej, posiadając szeroką analizę osobowościową beneficjenta, interpretuje wspólnie z nim wyniki i asystuje przy tworzeniu indywidualnego planu kariery złożonego z bliższych i dalszych planów działań na rzecz szkoleń i poszukiwania pracy.

Łącząc poradnictwo indywidualne z grupowym zagwarantowaliśmy klientowi możliwość skorzystania z form nowoczesnego poradnictwa opartego na warsztatach i pracy grupowej. Daliśmy mu narzędzie wszechstronnej diagnozy i samopoznania. Kontynuowaliśmy ofertę indywidualnych konsultacji z doradcą zawodowym. Zrealizowanie tak szerokiej usługi nie byłoby możliwe przy dostępnym wskaźniku 1,5 godziny pracy doradcy na jednego beneficjenta. Jednak przez zastosowanie formuły sesji grupowej każdy beneficjent uzyskuje przeszło 10 godzin usług doradczych, przy tej samej ilości wykorzystanych dni doradczych. Ten zysk dla beneficjenta, przy zachowaniu sztywnego budżetu doradczego, jest olśniewający. Dzięki wprowadzeniu grupowych sesji doradczych, obok poradnictwa indywidualnego, beneficjent nie tylko otrzymuje usługę, której do tej pory nie dało się zrealizować poza grupą, ale co najważniejsze usługa ta jest przeszło 8-krotnie dłuższa i dokładniejsza.

Opinie klientów, którzy skorzystali z nowej formy poradnictwa są dla nas nagrodą i zapewnieniem, iż obraliśmy dobrą formę pracy. Efektywność tego poradnictwa wydaje się być wysoka, zważywszy na ilość osób, które podjęły pracę po samej sesji doradczej, jeszcze przed rozpoczęciem zasadniczego szkolenia zawodowego, na które aplikowały. Jesteśmy przekonani, że dla tych osób wartością wyniesioną z projektu nie jest szkolenie, którego nie zdążyły podjąć, lecz samo poradnictwo aktywizujące i przygotowujące do skutecznych działań na rynku pracy.

Dlatego też istotą poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych nie powinien być wybór zawodu, ale umiejętność wybierania. Nie zawód, lecz zdolność podejmowania samodzielnych, szybkich i trafnych decyzji zawodowych. Poradnictwo dyrektywne, proponujące nowy zawód, powinno w dzisiejszych czasach odejść na drugi plan będąc dopełnieniem poradnictwa kariery. Poradnic-

two tradycyjne może też być alternatywą, ale tylko w tych w przypadkach, gdy beneficjent nie jest w stanie zaangażować się w nową formę poradnictwa. Dzieje się tak na ogół wtedy, gdy górę biorą przyzwyczajenia, stereotypy i wyuczona bezradność beneficjenta, pogłębiana jedynie tradycyjnym, poradnictwem proponującym zawód, które nie z winy doradcy, lecz nieprzewidywalnego rynku pracy okazuje się tak bardzo nieskuteczne. Dlatego tak ważne jest jak najwcześniejsze wypracowanie wzorców aktywnego uczestnictwa klienta w poradnictwie. Wzorce te powinny przewycięzać stereotypy i schematy zachowań wyniesione z domu i odpowiedzialne za dziedziczenie bezrobocia. Tu widzę ogromną rolę szkół. Szkół, które zechcą realizować poradnictwo zawodowe w nowy sposób, jaki przedstawiliśmy w omawianym wcześniej modelu Szkolnego Ośrodka Kariery.

Współpraca pomiędzy doradcami zawodowymi zaangażowanymi w poradnictwo na różnym etapie życia zawodowego, (ucznia, studenta osoby dorosłej) wydaje się być niezbędna. Przecież w wielu przypadkach będzie ono dotyczyło tej samej osoby. Budowany wcześniej potencjał doradczy beneficjenta powinien być wykorzystywany na dalszych etapach poradnictwa. Nie można go marnować zmieniając za każdym razem filozofię usług lub zaczynając proces doradczy nieustannie od nowa. Fakt, iż jako doradcy, będziemy asystować wielu osobom przez całe ich życie zawodowe jest już oczywisty. Perspektywy rynku pracy jasno precyzują nieustanną konieczność doskonalenia się i reorientacji zawodowej przez całe życie zawodowe pracownika. Dlatego tak ważne jest byśmy doradzali i asystowali w podejmowaniu decyzji zawodowych w sposób konsekwentny, stosując logiczną i uniwersalną metodę poradnictwa kariery.

Opisane powyżej praktyczne zastosowania koncepcji poradnictwa kariery, rozumianego jako uzupełnienie i udoskonalenie poradnictwa zawodu, są dowodem możliwości doskonalenia usług doradczych w obliczu globalnych zmian zachodzących na rynku pracy. Przykłady te nie są czysto teoretycznym konstruktem, lecz procedurą zastosowaną praktycznie, dającą empiryczny wskaźnik jej skuteczności. Należy jednak podkreślić, że oba projekty były jedynie kompromisem łączącym nowe tendencje w poradnictwie z tradycyjnym usługami, na które zapotrzebowanie klienta i płatnika będzie trwało, pomimo jego niskiej skuteczności, dłużej zapewne niż moglibyśmy przewidywać.

Brak określoności i nieprzewidywalność zjawisk społecznych wytyczają nowe rozumienie rzeczywistości, w którym po odrzuceniu scjentyistycznych aspiracji do kontroli i projektowania społeczeństwa doskonałego dotychczasowe modele poradnictwa, zmierzające do pełnego szczęścia jednostki, należałoby odrzucić jako utopie zamierzonych czasów.

Czy zatem postmodernizm rozumiany jako filozofia rzeczywistości ludzkiej, sposób rozumienia kultury i zjawisk społecznych wyznaczający metodologie naszych działań, jest kryzysem poradnictwa zawodowego, czy też może szansą jego wyzwolenia i intensywnego rozwoju?

4. Poradnictwo zawodowe w dobie ponowoczesności. Kryzys czy wyzwanie?

Integracja Polski z Unią Europejską, ale także globalny proces integracji europejskiej, tworzą nową rzeczywistość społeczną. Kategorią naczelną jest globalizacja, której najistotniejszą, w tym kontekście cechą jest transnacionalizacja, polegająca na przekraczaniu granic przez kultury narodowe i organizacyjne przy jednoczesnym zachowaniu swojej specyficzności. Transnacionalizacja oprócz podmiotów gospodarczych i związanych z nią modeli zarządzania personelem, dotyczy także rynków pracy. Zachowanie swoistości i jednoczesne zatarcie granic powoduje chaos i wieloznaczność interpretacji obserwowanych zjawisk. Wszystko ze wszystkim się miesza, tracąc swój zagubiony i rozmyty kulturowy kontekst. Chaosowi temu towarzyszą tendencje w nauce zmierzające do przewyciężenia pozytywizmu i scjentyzmu. W krajach wysokorozwiniętych coraz częściej akceptuje się wielość prawd, punktów widzenia, kultur i związanych z nimi kontekstów interpretacji. Pokolenie industrialne zmierza ku upadkowi ustępując miejsca społeczeństwu informacji. Postmodernistyczne przenikanie kultur organizacyjnych oraz ewolucja firm stawia nowe rozumienie kariery, gdyż zanika zjawisko długotrwałego zatrudnienia pracownika w firmie, a zasoby ludzkie buduje się doraźnie na bazie kompetencji dostępnych na rynku pracy. Praca indywidualna ustępuje miejsca pracy zespołowej, zespoły kolejnym zespołom angażowanym do kolejnych przedsięwzięć. Związanie pracownika z firmą i wzajemna lojalność przestają być wartością ulegając presji doraźnej efektywności i wysokiej skuteczności pracownika. Model rozwoju pracownika wraz z firmą staje się dla firm zbyt kosztowny, pracownik jest osamotniony w podejmowaniu decyzji zadowo-edukacyjnych, wymuszonych przez konieczność kształcenia ustawicznego w walce o swoją konkurencyjność.

Wydaje się oczywiste, że pomoc doradcza w takiej sytuacji jest nieodzowna. Czy jednak poradnictwo zawodowe jest w stanie sprostać oczekiwaniom klienta? Zdecydowanie tradycyjne poradnictwo zawodu musi w obliczu tych wyzwań reformować swoje oblicze lub całkowicie zmienić metodologię pracy. Dobór zawodu doskonale pasującego do klienta w tych warunkach nie ma najmniejszego sensu. Być może szeroka diagnoza predyspozycji stanie się sprawą drugorzędną, gdy zrezygnujemy z zasady dopasowania. Czy w czasach kryzysu lub rozmycia dotychczasowych wartości będących podstawą planowania własnego życia, doradcy zawodowi nie powinni ustąpić miejsca psychoterapeutom humanistycznym i egzystencjalnym, psychoanalitykom i psychologom interwencji kryzysowej? Pytania te są podstawowym wyzwaniem stojącym przed doradcami zawodowymi w dniach przystąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej.

5. Zakończenie

Opisane i promowane w tym artykule poradnictwo kariery wydaje się być rozwiązaniem koniecznym, lecz nie doskonałym. Jest to przecież rozwiązanie

kompromisowe, pielęgnujące z konieczności tradycyjne doradztwo zawodu, będące jego niezbędnym elementem i punktem wyjścia. Kompromis ten zasadniczo podnosi efektywność i jakość usług doradczych w dobie nowych czasów. Coraz częstsze są jednak propozycje całkowitego zerwania z ideą dopasowania zawodu i środowiska pracy do zdiagnozowanej osoby. Wydaje się iż poradnictwo postmodernistyczne, rezygnujące z diagnozy i statystyki, powinno koncentrować się na obszarze wychowawczym i kształceniowym. Poradnictwo takie stawało by się poradnictwem życia, uczącym klienta radzenia sobie w życiu. Rozumiane w ten sposób poradnictwo kariery to raczej odkrywanie kolejnych scenariuszy własnego życia. Budowanie postaw i skłonności do autorefleksji i kreatywnego rozwiązywania życiowych kryzysów oraz doskonalenie technik niezbędnych do przezwycięzania trudności i projektowania własnej drogi rozwoju w społeczeństwie transgranicznym wyczerpywałoby cele ponowoczesnego poradnictwa. Poradnictwo takie promowałoby nie informację, która jest powszechna i łatwo dostępna, ale hermeneutyczne jej wykorzystywanie, autonomiczne budowanie znaczeń własnego życia, etos pracy zespołowej, aktywne uczestnictwo w społecznościach lokalnych i definiowanie kariery nie w postaci piramidy, lecz szerokiej ekspresji siebie w różnorodnych formach współpracy i ukierunkowaniem na innych. Budowanie kariery na takich wartościach nadaje sens życiu pomimo rynku pracy. Doradca w tym modelu poradnictwa nie jest ekspertem, nie dopasowuje, lecz umożliwia, porusza i inspiruje szerokie plany życia wykraczając poza kontekst czysto zawodowy w sferę osobistą i rodzinną szukając w niej wartości i znaczeń, unikalnych i niepowtarzalnych dla każdego klienta. Tak rozumiane poradnictwo staje się w istocie poradnictwem życia, opartym na elastycznym i kreatywnym poszukiwaniu znaczeń, także poza kontekstem pracy, który jest tylko jedną wielu możliwych ról życiowych.

Takie przeformułowanie poradnictwa zawodowego jest w istocie końcem poradnictwa zawodu, ponieważ zawód nie tylko przestaje być celem poradnictwa, ale także przestaje być jego podstawowym kontekstem. Czy zatem postmodernizm zwiastuje koniec ery poradnictwa zawodu?

Myślę, że sami, jako praktykujący doradcy zawodowi zweryfikujemy tę tezę. Najbliższe lata mogą być więc dla nas niezmiernie ekscytujące. Są one jednak też wielkim wyzwaniem. Czy opisany wyżej model poradnictwa kariery okaże się wystarczający? Czy może jednak większość naszej energii poświęcimy na rozwój i doskonalenie kompetencji „eurodoradcy” doradzającego ponad granicami i kulturami, otwierającymi przed naszymi klientami nowe, niedostępne dotąd ponadnarodowe obszary kariery?

Wypracowanie obszarów skutecznego i użytecznego poradnictwa jest głównym zadaniem doradców zawodowych w naszym kraju stojącym na progu zmian. Najlepszą formą budowania wysokich standardów usług i praktycznych modeli poradnictwa jest współpraca i lokalne porozumienia specjalistów i praktyków oraz wszystkich osób zaangażowanych w rozwiązanie problemu. Łączenie potencjału intelektualnego i praktycznego staje się nową formą kapitału po-

nowoczesnego świata, a szeroka współpraca, formą naszej osobistej kariery zawodowej. Dlatego też istotną inicjatywą było zawiązanie 30 marca 2004 w Białymstoku Regionalnego Porozumienia Na Rzecz Poradnictwa Zawodowego. Nasza propozycja współpracy na rzecz rozwoju i podnoszenia jakości poradnictwa zawodowego jest jedną z możliwych form podejmowania nowych wyzwań dla Podlasia, będących efektem i szansą integracji europejskiej.

Literatura

1. Bańka A., *Jak wykorzystać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier* [w:] *Poradnictwo Zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do UE*, Materiały konferencyjne, BKKK, Warszawa 2003.
2. Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy*, PrintB, Poznań 1995.
3. Czerwińska-Jasiewicz M., *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*, UW, Warszawa 1991.
4. Lamb R., *Doradztwo zawodowe w zarysie*, Urząd Pracy, Warszawa 1993.
5. Paszkowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEZ, Warszawa 2002.
6. Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów UE*, KOWEZ, Warszawa 2002.
7. Paszkowska-Rogacz A., *Poradnictwo zawodowe w epoce postmodernizmu*, „Biuletyn SDSiZ PR” Nr 1/2001.
8. Wojtasik B., *Warsztat doradcy zawodu: aspekty psychologiczno-pedagogiczne*, PWN, Warszawa 1997.