

**Rozwój Myśli i Profesjonalizacji
Poradnictwa Zawodowego
Tropy, Dokonania, Perspektywy**

**Augustyn Bańka
Włodzimierz Trzeciak**

Informacja o Autorach



Augustyn Bańka – profesor zwyczajny psychologii, zatrudniony obecnie w Uniwersytecie SWPS w Katowicach. Specjalizuje się w dziedzinie psychologii pracy, organizacji, zarządzania oraz doradztwa zawodowego i kariery. Autor pionierskich książek oraz podręczników z zakresu bezrobocia (Bezrobocie: Podręcznik pomocy psychologicznej, Poznań, 1992), psychologii doradztwa zawodowego (Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Poznań, 1995) oraz psychologicznego doradztwa kariery (Psychologiczne doradztwo karier. Poznań, 2007). Organizator i redaktor naczelný czasopism naukowych, jak też członek wielu krajowych i międzynarodowych organizacji oraz stowarzyszeń naukowych. Członek Komitetu Psychologii PAN, wiceprezes Komisji Urbanistyki i Planowania przestrzennego PAN oraz wiceprezes Narodowego Forum Doradztwa Kariery.



Włodzimierz Trzeciak – absolwent psychologii na Uniwersytecie Warszawskim zajmujący się poradnictwem zawodowym w instytucjach oświatowych i rynku pracy. Pełnił funkcję wicedyrektora Centralnego Ośrodka Metodycznego Poradnictwa Wychowawczo-Zawodowego w resorcie edukacji, a następnie dyrektora Departamentu Poradnictwa Zawodowego i Szkolenia Bezrobotnych w Krajowym Urzędzie Pracy. W okresie transformacji rozwijał w publicznych służbach zatrudnienia poradnictwo zawodowe dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Zainicjował unowocześnianie usług informacyjno-doradczych, które obecnie znane są jako sieć Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Organizator współpracy międzynarodowej w obszarze poradnictwa zawodowego w projektach Leonardo da Vinci. Ekspert w programach PHARE realizowanych przez brytyjskie konsorcjum IMC Consulting. Współautor Metodologii tworzenia Indywidualnych Planów Działania. Wykładowca na kursach i studiach podyplomowych dla doradców zawodowych organizowanych w uczelniach publicznych (Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Szczeciński, Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Mikołaja Kopernika) oraz uczelniach niepublicznych. Autor publikacji dla rodziców (Przygotowujemy się do wyboru zawodu) oraz materiałów metodycznych i popularyzujących problematykę poradnictwa zawodowego. Doradca dla młodzieży w cyklicznych audycjach TVP Decyzje piętnastoletków. Współtwórca, koordynator i wiceprezesem Narodowego Forum Doradztwa Kariery, największego w Polsce stowarzyszenia zraszającego doradców.

**ROZWÓJ MYŚLI
I PROFESJONALIZACJI
PORADNICTWA ZAWODOWEGO
TROPY, DOKONANIA, PERSPEKTYWY**

Augustyn Bańka
Włodzimierz Trzeciak



**Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego
Tropy, dokonania, perspektywy**

Augustyn Bańka, Włodzimierz Trzeciak

Recenzenci: Prof. dr hab. Zofia Ratajczak,
Prof. dr hab. Ryszard Stachowski
dr hab. Antoni Wontoreczyk

© Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, 2017

ISBN 978-83-62051-13-7

Wydawca: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań



Współwydawca: Uniwersytet SWPS, Katowice



ROZWÓJ MYŚLI I PROFESJONALIZACJI PORADNICTWA ZAWODOWEGO

TROPY, DOKONANIA, PERSPEKTYWY

SŁOWO WSTĘPNE	11
WPROWADZENIE	13
ROZDZIAŁ 1	
ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO W PROCESIE RACJONALIZACJI DZIAŁAŃ SPOŁECZNYCH	21
PRZEDNAUKOWE ŹRÓDŁA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W PERSPEKTYWIE HISTORII GOSPODARCZEJ I SPOŁECZNEJ	22
Siła sprawcza myślenia potocznego rozwoju myśli i praktyki poradniczej	22
Rozwój myśli i profesjonalizacji w zmianie swojej i obcej	26
Ewolucja myśli poradnictwa zawodowego w paradygmacie przednaukowym cywilizacji zachodniej	31
Rozwój idei poradnictwa zawodowego w Polsce do końca I wojny światowej	35
ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO PO I WOJNIE ŚWIATOWEJ W POLSCE ODRODZONEJ	38
Impulsy rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w II RP	39
Koordinacja i partycypacja społeczna poradnictwa zawodowego w nurcie psychotechnicznym	43
Instytucjonalizacja poradnictwa zawodowego w nurcie pedagogopsychologii	45
Profesjonalizacja poradnictwa zawodowego przez upowszechnianie dobrych praktyk – podsumowanie osiągnięć innowacyjnych w II RP	47
Podsumowanie – między działalnością spontaniczną a działalnością regulowaną	49
ROZDZIAŁ 2	
ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO W PROCESIE PROFESJONALIZACJI USŁUG SPOŁECZNYCH	
NARODZINY NOWOCZESNEGO PORADNICTWA ZAWODOWEGO W MODELU PROFESJONALNYM	51
Narodziny profesjonalizmu jako nowy impuls rozwoju praktyki poradnictwa	51
Wyłanianie się kryteriów profesjonalizmu poradnictwa zawodowego	53

Tradycja edukacyjna i pedagogiczna pomagania dzieciom jako przyczyna i skutek profesjonalizacji poradnictwa zawodowego	54
Tradycja związana z rozwojem pomocy psychologicznej jako źródło operacjonalizacji kryteriów profesjonalizmu w doradztwie zawodowym	55
PROFESJONALIZM W PORADNICTWIE ZAWODOWYM	56
Dwa modele profesjonalizmu w doradztwie zawodowym	56
Formalne cechy profesjonalizmu w doradztwie zawodowym	58
Kontinuum profesjonalizmu, jakości i poprawności etycznej poradnictwa zawodowego	59
Profesjonalizm doradztwa jako funkcja inicjatywy osobowej profesjonalistów	61
Profesjonalizm doradztwa z punktu widzenia interesariuszy polityki poradnictwa zawodowego	63
Problemy mierzenia jakości, skuteczności i profesjonalizmu w poradnictwie zawodowym	64
Pomiar jakości profesjonalnego doradztwa zawodowego	65
Profesjonalizm etyczny w poradnictwie zawodowym	66
Formalne cechy profesjonalizmu z perspektywy jakości doradztwa	69
Profesjonalizm jako kwestia inicjatywy osobowej w determinowaniu jakości doradztwa	70
Podsumowanie kompetencji profesjonalnego doradcy	71

ROZDZIAŁ 3

ROZWÓJ I PROFESJONALIZACJA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W POLSCE ODRODZONEJ

SPECYFIKA OKRESU POWOJENNEGO ROZWOJU MYŚLI I PROFESJONALIZACJI PORADNICTWA ZAWODOWEGO	73
WYSIŁKI WPROWADZENIA ROZWIĄZAŃ SYSTEMOWYCH W ZAKRESIE PORADNICTWA ZAWODOWEGO PO ROKU 1974	76
Próby wprowadzenia rozwiązań systemowych	78
Rozwój orientacji i poradnictwa zawodowego dla uczącej się młodzieży	79
<i>Ramka 1. Krzysztof Danecki: Orientacja zawodowa w programach TVP w latach 1974-1990</i>	82
Początki budowy poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych	84
<i>Ramka 2: Andrzej Domagała: Centrum Orientacji i Poradnictwa Zawodowego</i>	88

ROZWÓJ I PROFESJONALIZACJA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W POLSCE ODRODZONEJ PO 1989 ROKU – MIĘDZY ZMIANĄ SWOJĄ I OBCĄ; GLOBALIZACJA	90
Konteksty towarzyszące rozwojowi myśli i profesjonalizacji poradnictwa po 1989 roku	91
Rozwój i profesjonalizacja poradnictwa zawodowego w systemie urzędów pracy	96
Powstanie Krajowego Urzędu Pracy	96
<i>Ramka 3. Piotr Kołodziejczyk: Poradnictwo zawodowe</i>	97
<i>Ramka 4. Zygmunt Jeżewski: Urząd Pracy w Poznaniu między dziedzictwem a wyzwaniem rozwoju</i>	100
Rola Departamentu Poradnictwa Zawodowego i Szkolenia Bezrobotnych w rozwoju poradnictwa zawodowego w urzędach pracy	102
Kształcenie i profesjonalizacja kadr doradców zawodowych	108
<i>Ramka 5. Adam Biela: Studium Zawodoznawstwa</i>	110
<i>Ramka 6. Grażyna Tadeusiewicz: Ogólnopolskie Podyplomowe Studium Orientacji i Poradnictwa Zawodowego</i>	115
Modułowe programy kształcenia doradców zawodowych na poziomie akademickim	118
<i>Ramka 7. Henryk Skłodowski: Początki psychologii doradztwa zawodowego w Polsce (programy kształcenia doradców zawodu na poziomie akademickim)</i>	122
Rozwój informacji zawodowej w systemie urzędów pracy	126
<i>Zawodoznawstwo, informacja zawodowa i charakterystyki zawodów po 1989 roku</i>	127
<i>Rozwój informacji zawodowej i charakterystyk zawodów na potrzeby polityki społecznej</i>	129
<i>Ramka 8. Maria Widerszal-Bazyl: Jak tworzyliśmy polski system charakterystyk zawodowych, czyli pod wpływami brytyjskiego pragmatyzmu, ale na własną rękę</i>	131
<i>Program komputerowy Doradca 2000</i>	134
<i>Pakiet komplementarnych zbiorów informacji zawodowej</i>	136
<i>Informacja zawodowa i charakterystyki zawodów z perspektywy doraźnej praktyki doradczej</i>	137
Podsumowanie	141
METODY PORADNICTWA ZAWODOWEGO	141
Testy i kwestionariusze	141
<i>Ramka 9. Czesław Noworol: Kulturowa adaptacja testów</i>	146
Metody grupowego poradnictwa zawodowego	148
Kurs inspiracji	149
Metoda Edukacyjna	150

Bilanse kompetencji	151
<i>Ramka 10. Katarzyna Rewers-Dawid: Bilans kompetencji</i>	154
NOWE STRUKTURY ORGANIZACYJNE PORADNICTWA ZAWODOWEGO W URZĘDACH PRACY	157
Pierwsze w Polsce Centrum Informacji Zawodowej w Toruniu	157
<i>Ramka 11. Janusz Bokser: Centrum Informacji Zawodowej</i>	160
Rozwój Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej	163
<i>Ramka 12. Jacek Grabowski: Poradnictwo zawodowe na Podkarpaciu – etapy rozwoju</i>	164
<i>Ramka 13. Gabriela Woźnica-Bańka: Działalność metodyczna w zakresie poradnictwa zawodowego – doświadczenia WUP Katowice</i>	169
<i>Ramka 14. Grzegorz Kozłowski: Działalność Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Piotrkowie Trybunalskim na tle rozwoju służb zatrudnienia po 1989 roku</i>	172
ROLA CENTRUM METODYCZNEGO INFORMACJI I PORADNICTWA ZAWODOWEGO KUP W ROZWOJU IDEI PORADNICTWA W WYMIARZE EUROPEJSKIM	177
WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA KRAJOWEGO URZĘDU PRACY	181
<i>Ramka 15. Ray Lamb: Współpraca USDOL z Ministerstwem Pracy i Krajowym Urzędem Pracy</i>	186
<i>Ramka 16. Bernd Joachim Ertel: Współpraca Federalnego Urzędu Pracy i Wyższej Szkoły Administracji w Mannheim z Centrum Informacji i Poradnictwa Zawodowego Krajowego Urzędu Pracy</i>	188
<i>Ramka 17. Danuta Możdżeńska-Mrozek: Współpraca międzynarodowa Krajowego Urzędu Pracy</i>	189
PODSUMOWANIE FUNKCJONOWANIA SYSTEMU URZĘDÓW PRACY	191

ROZDZIAŁ 4

ROZWÓJ I PROFESJONALIZACJA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W NOWOPOWSTAŁYCH STRUKTURACH ORGANIZACYJNYCH

AKADEMICKIE BIURA KARIER	195
<i>Ramka 18. Przemysław Pawlak: Historia powstania pierwszych biur karier w Polsce</i>	197
MOBILNE CENTRA INFORMACJI ZAWODOWEJ W STRUKTURACH OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY	200
<i>Ramka 19. Elżbieta Żywiec-Dąbrowska: Informacja o działalności OHP i poradnictwa zawodowego na rzecz informacji dla młodzieży</i>	202
SZKOLNE OŚRODKI KARIERY	205
<i>Ramka 20. Magdalena Gosiewska: Szkolny Ośrodek Kariery w Zespole Szkół Ogólnokształcących w Zambrowie</i>	208
<i>Ramka 21. Anna Wierchowaska-Szymanek: Szkoła Dobrej Praktyki Doradztwa Zawodowego</i>	211

CENTRA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ MON	215
<i>Ramka 22. Krzysztof Barg: Rekonwersja kadr w siłach zbrojnych RP</i>	219
KOLEJOWA AGENCJA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ	222
<i>Ramka 23. Ryszard Jurkowski: Rekonstrukcja zatrudnienia w Polskich Kolejach Państwowych w latach 1990-2002 i działania Kolejowej Agencji Aktywizacji Zawodowej</i>	223

ROZDZIAŁ 5

ROZWÓJ I PROFESJONALIZACJA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W STOWARZYSZENIACH

STOWARZYSZENIE DORADCÓW SZKOLNYCH I ZAWODOWYCH RP	229
<i>Ramka 24: Bożena Wojtasik: Od poradnictwa zawodowego do poradnictwa kariery. Refleksje poradoznawcy</i>	231
OGÓLNOPOLSKIE FORUM PORADNICTWA ZAWODOWEGO W BIURZE KOORDYNACJI KSZTAŁCENIA KADR	245
Geneza Forum	245
Działania Forum w Biurze Koordynacji Kształcenia Kadr	247
<i>Ramka 25: Małgorzata Rejnik: Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego</i>	248
OGÓLNOPOLSKIE FORUM PORADNICTWA ZAWODOWEGO W INSTYTUCIE ROZWOJU KARIERY	252
Przyczyny powstania Ogólnopolskiego Forum Poradnictwa Zawodowego w Instytucie Rozwoju Kariery	252
Inicjatywy Ogólnopolskiego Forum Poradnictwa Zawodowego w zakresie zapewniania jakości na tle polityki jakościowej Unii Europejskiej	253
Skala Oceny Jakości Doradztwa jako produkt Ogólnopolskiego Forum Poradnictwa Zawodowego	255
Przyczyny powrotu zainteresowania badaniami w zakresie jakości doradztwa zawodowego	255
Co to jest jakość doradztwa?	257
Polityka Unii Europejskiej wobec jakości doradztwa zawodowego w kontekście strategii lizbońskiej	258
Wspólne punkty odniesienia audytu systemów zapewniania jakości usług doradztwa całonizbońskiej	260
Kodeks etyczny Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (IAEVG) a jakość doradztwa	262
Skala do samobadania jakości procesu doradztwa zawodowego opracowana w Ogólnopolskim Forum Poradnictwa Zawodowego	263
Echa zagraniczne Ogólnopolskiego Forum Poradnictwa Zawodowego w zakresie zapewniania jakości	265

POWSTANIE NARODOWEGO FORUM DORADZTWA KARIERY JAKO REZULTAT PROJEKTU <i>JOINT ACTIONS: EUROPEAN GUIDANCE FORUM</i>	266
Struktura i działania Narodowego Forum Doradztwa Kariery	267
<i>Ramka 26: Peter Härtel: Początki historii współpracy z ruchem poradnictwa zawodowego w Polsce</i>	268
Doskonalenie kadr doradców i tworzenie dla nich narzędzi pracy	270
Współpraca Narodowego Forum Doradztwa Kariery z Senatem RP	271
Rozwój Regionalnych Fora	273
Realizacja projektów unijnych NFDK i POKL	276
Konferencje Forum realizowane w płaszczyźnie profesjonalizacji i integracji doradców zawodowych oraz partnerów i decydentów	277
<i>Ramka 27: Renata Matłowska: PWP Atrakcyjne kształcenie zawodowe w Bielsku Podlaskim</i>	278
PODSUMOWANIE PROCESÓW I EFEKTÓW INTEGRACJI PROFESJONALNEJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO	280

ROZDZIAŁ 6

ROZWÓJ I PROFESJONALIZACJA PORADNICTWA ZAWODOWEGO JAKO DORADZTWA KARIERY

KONTEKSTY STOPNIOWEGO PRZECHODZENIA OD PORADNICTWA ZAWODOWEGO DO DORADZTWA KARIERY	285
Konteksty zmian w teoriach i ścieżkach przejścia z edukacji zawodowej do pracy	285
Konteksty zmian związanych z pojęciem pracy i kariery oraz ich szczególne znaczenie dla młodzieży	286
Konteksty zmian związane z eksternalizacją zatrudnienia oraz ogólną zdolnością do zatrudnienia	287
Przejście od poradnictwa zawodowego do doradztwa kariery w teorii i praktyce	289
Nowe trendy w praktyce doradztwa kariery	295
Rola doradztwa kariery w rozwoju kapitału kariery	296
NOWE IMPULSY ROZWOJU DORADZTWA KARIERY DZIĘKI REALIZACJI PROJEKTÓW UNIJNYCH	298
Inicjatywy rozwoju nowych form doradztwa podjęte w Narodowym Forum Doradztwa Kariery	298
Indywidualny Plan Działania jako efekt pracy doradcy kariery	302
TRANSNACJONALIZACJA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W UNII EUROPEJSKIEJ I W POLSCE	307
Transnacjonalizm jako nowy kontekst rozwoju i stylu życia młodzieży	307
Przyczyny mobilności ponadnarodowej z perspektywy rozwojowej	309

Mobilność europejska młodzieży z perspektywy polityki Unii Europejskiej	310
Typologia współczesnych przemieszczeń przestrzennych, karier i migracji ponadnarodowych	312
Transnarodowe poradnictwo zawodowe z perspektywy europejskiej i polskiej	314
TPZ z perspektywy mobilności europejskiej	317
Problemy organizacji poradnictwa transnarodowego	318
Program studiów podyplomowych z zakresu Transnarodowego Poradnictwa Zawodowego	321
INTERKULTUROWE DORADZTWO KARIERY	326
Program Romskiego Doradcy Kariery jako odłożone w czasie rozwiązanie problemu asymilacji kulturowej na rynku pracy	326
Innowacje profesjonalne zastosowane w warsztacie zawodowym Romskiego Doradcy Kariery	328
PODSUMOWANIE – INTEGRACJA KRAJOWYCH I ZAGRANICZNYCH IMPULSÓW ROZWOJOWYCH WE WSPÓLNYM DZIAŁANIU	332

ROZDZIAŁ 7

WYZWANIA ROZWOJOWE I PROFESJONALIZACYJNE PORADNICTWA ZAWODOWEGO W DOBIE PONOWOCZESNOŚCI I GLOBALIZACJI

OBSZARY WYZWAŃ ZWIĄZANE Z ROZWOJEM TEORETYCZNYCH RAM PORADNICTWA ZAWODOWEGO	339
Globalizacja jako przyczyna paradoksu zastępowania „wielkich naracji” mikroteoriami	340
Nowe propozycje makroteoretyczne w poradnictwie zawodowym w odpowiedzi na globalizacyjne wyzwania	347
<i>Ramka 28. Anna Kargulowa: O budowaniu poradnictwa. Szkic autobiograficzny</i>	351
Globalizacyjny impuls dywersyfikacji profesjonalizmu poradnictwa zawodowego – uzupełnienie naukowego profesjonalizmu poradnictwa profesjonalizmem terapeutycznym	364
Globalizacyjny kontekst zastępowania projekcji długookresowych projekcjami zmiennych funkcji dopasowania do wymogów chwili	370
OBSZARY WYZWAŃ ZWIĄZANE Z DYSKONTYNUACJĄ I ROZWOJEM NOWYCH TRENDÓW W PORADNICTWIE ZAWODOWYM	379
Rola prefiksów w transformowaniu rozwoju i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w wymiarze narodowym i ponadnarodowym	381
<i>Ramka ekspercka 29. Michał Skarzyński: Wpływ integracji Polski z Unią Europejską na rozwój poradnictwa zawodowego</i>	385
Dylematy rozwoju i profesjonalizacji doradztwa kariery w kontekście w geopolityki poradnictwa zawodowego	392

Dylematy rozwoju i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w sferze integrowania formalnych i nieformalnych źródeł kwalifikacji zawodowych 403

Ramka ekspercka 30. Adam Biela: Nauka pracy i przedsiębiorczości dla polskiej młodzieży 413

Dylematy rozwoju i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego związane z przezwyciężaniem barier utrudniających dopływ nowych kadr 424

Dylematy rozwoju i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w sferze integrowania działań na poziomie państwa, samorządów oraz sfery prywatnej 434

Ramka 31. Stanowisko Komisji Nauki, Edukacji i Sportu Senatu RP z dnia 11 października 2006 r. 442

Ramka 32. Stanowisko Konwentu Marszałków Województw RP w sprawie zintegrowania poradnictwa zawodowego w Polsce 445

OBSZARY WYZWAŃ ZWIĄZANE Z PERSPEKTYWAMI ROZWOJU PORADNICTWA ZAWODOWEGO 450

Kwestie sporne dotyczące potrzeby dalszego rozwoju poradnictwa 450

Ramka 33. DEKRET o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami 452

Projekt nowego ładu doradztwa kariery 461

ROZDZIAŁ 8

PODSUMOWANIE. POSTĘP W PORADNICTWIE, MIĘDZY DEKONSTRUKCJĄ A ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM 475

LITERATURA 485

SŁOWO WSTĘPNE

Przekazywany do rąk czytelnika niniejszy tom zawiera opis rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego z akcentem położonym na sprawy polskie. I choć jest to po części historia poradnictwa na przestrzeni dziejów, to jednak przedstawiana w niej perspektywa w sposób nietypowy koncentruje się głównie na je ostatnim okresie. Polega to na tym, że prezentowana historia poradnictwa nie opiera się wyłącznie na suchych faktach, ale także na opowieściach, w których jedna sprawa prowadzi do drugiej, tak iż w konsekwencji przedstawiany świat przestaje być ciągiem niepowiązanych ze sobą tajemnic. W tym kontekście przedstawiana wersja historii poradnictwa zawodowego jest analizą rozwoju myśli i profesjonalizacji doradztwa zawodowego, łącząca dwa rodzaje opowieści, z których każda ma swoją odrębną logikę oddającą specyficzne poznanie i pojmowanie postępu. Z jednej strony jest to logika rozwoju myśli doradczej w czasie i w przestrzeni cywilizacji zachodniej. Z drugiej strony, logika sumy osobistych opowieści ludzi bezpośrednio zaangażowanych w tworzenie się poradnictwa zawodowego w Polsce w ostatnich dekadach.

Podstawową intencją przyświecającą zamiarowi napisania tej monografii było połączenie dwóch porządków historycznych, to jest wątku osobistego i chronologicznego. W ten sposób dokonano uporządkowania, z jednej strony, rozpoznawalnych śladów logiki rozwoju myśli płynącej z pamięci pokoleń, a z drugiej wytyczone zostały czytelne tropy dla następnych generacji doradców, które zechcą zaangażować się w dalszy postęp poradnictwa. Książka ta nie obejmuje absolutnie pełnej panoramy problemów związanych z postępowaniem w poradnictwie, bowiem w centrum zainteresowania znalazł się przede wszystkim okres ostatnich trzech dekad rozwoju, który charakteryzuje się z największym przyspieszeniem zmian w całej jego historii.

W ostatnim okresie ilość zmian innowacyjnych w poradnictwie zawodowym była tak ogromna, iż samo ich rejestrowanie w formie faktów historycznych nie nadążało za realnymi potrzebami w tej sferze. Wskutek niebywałego w dziejach przyspieszenia zmian, młyny historii w wyjątkowo bezlitosny sposób poczęły unieważniać dorobek doradców tworzących postęp w poradnictwie. Zastępowanie w krótkim czasie jednych myśli i rozwiązań innymi przesuwało konkretne dokonania ludzkie z bytu do niebytu, zamieniając je w najlepszym razie w ciąg bezimiennych byłych dokonań. Dlatego też jeszcze jednym zamierzeniem książki było ocalić od zapomnienia wielki wysiłek i ogrom dokonań ludzi, którzy często w sposób bezprzykładny wnosili swój osobisty wkład w rozwój i profesjonalizację poradnictwa zawodowego.

Aby ocalić od zapomnienia stworzony przez ostatnie pokolenie doradców zawodowych dorobek, postanowiliśmy namówić samych doradców o przedstawienie we własnym imieniu swojej prywatnej historii poradnictwa w formie opisowych ekspertyz problemów, które były przedmiotem ich osobistej troski i podmiotowego zaangażowania. W związku z tym, pragniemy w tym miejscu serdecznie podziękować wszystkim Autorom publikowanych w niniejszym tomie wypowiedzi eksperckich. Pozostajemy w przekonaniu, że bez tego osobistego spojrzenia perspektywa rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego byłaby o wiele uboższa.

Augustyn Bańka
Włodzimierz Trzeciak

WPROWADZENIE

Głównym celem książki *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego* jest przedstawienie ewolucji i osiągnięć poradnictwa zawodowego po 1989 roku z perspektywy uwarunkowań kontekstualnych, historycznych oraz pokoleniowych. Mimo, iż centralnym obszarem zainteresowania jest kwestia rozwoju i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego po przełomie transformacyjnym w Polsce odrodzonej, to ramy czasowe omawianych zagadnień sytuują je od początku naszej cywilizacji po dzień dzisiejszy. Tak szeroko nakreślona rama uwarunkowań rozwoju poradnictwa spowodowana była przyjęciem wcześniejszego założenia, iż niemożliwe jest zrozumienie bieżącej rzeczywistości bez uwzględnienia szerokiej perspektywy czasowej. Źródła, ślady i tropy ewolucji poradnictwa zawodowego są lepiej widoczne i zrozumiałe w długim dystansie czasowym.

Książka ta jest z założenia głównie portretem pokolenia realizującego rozwój myśli i uzawodowienia poradnictwa poczynając od początku transformacji po dzień dzisiejszy. Przyjęcie tego założenia podyktowane zostało przyjęciem innego banalnego założenia, iż historię nauki i praktyki zawodowej w poradnictwie zawodowym, tak jak w każdej innej dziedzinie, tworzą konkretni ludzie a nie anonimowi politycy, urzędnicy, duch dziejów czy tym podobne abstrakcje. Te ostatnie choć istnieją, prawie tak samo jak konkretni ludzie, to są one jednak dla konkretnych podmiotów realnych dziejów jedynie kontekstem nadającym sens indywidualnym oraz spersonalizowanym działaniom. Przedstawiane Czytelnikowi opracowanie jest analizą rozwoju poradnictwa zawodowego, będącego procesem, w którym uczestniczyło, obok doradców, bardzo wielu reprezentantów świata nauki, biznesu, polityki oraz administracji rządowej i samorządowej. Ich zaangażowanie jest bardzo słabo znane, a często nieudokumentowane w żaden sposób. Istotnym *novum* niniejszej książki jest to, że przedstawia ona ostatni okres rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce nie w klasyczny kronikarski sposób, ale przez pryzmat głównych aktorów zaangażowanych w tworzenie konkretnych w tej dziedzinie rozwiązań prawnych, organizacyjnych, instytucjonalnych czy metodycznych.

Jak każda historia, tak i historia poradnictwa zawodowego realizuje się w dwóch planach. Jeden plan to historia oficjalna, wielka i obiektywna opisująca procesy dokonujące się w długim przedziale czasu. Ten rodzaj historii charakteryzują zjawiska naznaczone długimi okresami trwania zwanymi inercjami. Drugi plan stawania się historii związany jest ze zdarzeniami jednostkowymi,

które generowane przez indywidualne jednostki, instytucje czy organizacje rzadko rejestrowane są przez historię pierwszego planu. Choć zdarzenia tworzone przez jednostki i inne indywidualne podmioty zdarzeń również mogą być ujmowane przez oficjalną historię dłuższych okresów trwania, to jednak prawdą jest to, że ich wkład najczęściej z upływem lat ulega zapomnieniu, pomniejszeniu i odpersonalizowaniu w znaczeniu ich odłączenia od konkretnych kontekstów zaistnienia. Wielka historia nie dopuszcza do głosu drobnych niuansów aktorów uczestniczących w jej powstawaniu, ponieważ będąc nastawioną na przedstawianie logiki obiektywnych procesów w strukturze zdarzeń nie mieści w sobie subiektywnych punktów widzenia oraz motywacji.

Ponieważ indywidualny i subiektywny punkt widzenia na przebieg zdarzeń, nawet tych powszechnie znanych, jest równie cenny jak zobiektywizowany opis procesów ogólnych, zdecydowano oddać mu w niniejszej książce istotny głos. Subiektywny jednostkowy punkt widzenia na historię może się różnić z obiektywną logiką zdarzeń i nie musi mieć nawet z nią wiele wspólnego. Historia subiektywna rejestruje pamięć zdarzeń o krótkim czasie trwania lub podzielanych przez ograniczone zbiorowości, którym przyszło razem pracować lub działać tylko przez pewien okres. Historię poradnictwa zawodowego można więc analizować zarówno z perspektywy ciągu obiektywnych wydarzeń, jak z perspektywy subiektywnych percepcji. W tym drugim znaczeniu, historię poradnictwa tworzą żywi ludzie z określonymi motywacjami, ambicjami i nadziejami. Choć ich wkład w rozwój i profesjonalizację poradnictwa zawodowego może być realnie bardzo duży, to w świadomości społecznej może być zupełnie nieobecny. Często dzieje się nawet tak, że to, co zostało stworzone przez określone jednostki lub grupy nie jest przypisane do ich biografii jako cząstki historii ogólnej.

Mając na względzie uwypuklenie wkładu w historię poradnictwa zawodowego jego bezpośrednich uczestników, zdecydowano się na rzadko stosowaną w Polsce metodę uzupełniania obiektywnych wydarzeń historycznych subiektywnymi relacjami w formie indywidualnych wypowiedzi eksperckich. Na tej zasadzie do książki włączone zostały subiektywne punkty widzenia w postaci ramek analizujące konkretne zdarzenia historyczne przez pryzmat osobistych doświadczeń zaangażowanych w dane wydarzenia profesjonalistów. Tak przedstawianą historię poradnictwa tworzą więc zarówno fakty i procesy dokumentowane w obiektywnych źródłach, jak też fakty i procesy i procesy dokumentowane w osobistych relacjach bezpośrednich uczestników zdarzeń historycznych. W ten sposób w historia poradnictwa zawodowego łączy zarówno opisy zobiektywizowane oficjalnymi dokumentami, z opowieściami tych, którzy bezpośrednio tworzyli rzeczywistość znajdującą odzwierciedlenie w dokumentach. Zamiar zarysowania historii poradnictwa zawodowego z wypowiedziami ekspertów, podbudowany był intencją napisania prawdziwej historii przez doświadczających ją ekspertów. Ramki są autorską wypowiedzią osób, które rozwiązały lub uczestniczyły w rozwiązaniu jakiegoś problemu związanego z poradnictwem zawodowym. Jest więc to prywatna wizja i pamięć historyczna osób, które w swoim życiu zawodowym stawiali kamienie milowe w rozwiązywaniu, promowaniu i konstruowaniu idei poradnictwa zawodowego. Głos taki wydaje się wręcz koniecznością uhonorowania wysiłku wielu osób, które

podjęły się świadomego wytyczania celów, na przekór chaosowi czy bezimiennej logice historii.

Przekazywana do rąk czytelnika książka obejmuje pełną panoramę historyczną rozwoju myśli poradniczej na ziemiach polskich, gdyż nie da się w pełni zrozumieć logiki i znaczenia zdarzeń bez uwzględnienia zasady, że historia lubi się powtarzać, a wiele wyborów i decyzji pozornie bezprecedensowych jest tak naprawdę wcześniej już podejmowanych. Idee poradnictwa zawodowego na przestrzeni dziejów były podejmowane w ramach nurtu myślenia, który ogólnie wiąże się z ideałami i cnotami republikańskimi, takimi jako troska o dobro wspólne i wychowanie obywatelskie. Idee poradnictwa zawodowego były i są kwintesencją wizji ładu państwowego, który w równym stopniu opiera się na cnotach moralnych oraz instytucjach publicznych. W tym kontekście rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego widziany jest w niniejszej książce jako splot woli obywateli państwa w tworzeniu jego instytucji oraz dumy z zajmowanej w nim pozycji. Oznacza to, że rozkwit poradnictwa był zawsze dynamiczny wtedy, gdy poszczególni członkowie społeczeństwa czuli wobec niego dumę i zobowiązanie, a zanikał wtedy, gdy czuli oni skrepowanie i poddanie obcym wpływom.

Książka *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego* jest nie tylko studium ewolucji poradnictwa i związanych z nim faktów historycznych, ale przede wszystkim studium stawiającym na pierwszym planie analizę ewolucję sposobów myślenia teoretycznego i praktycznego o wnoszeniu do życia społecznego idei bezinteresownej pomocy, solidarności, dobra wspólnego oraz szerzenia sprawiedliwości opartej na ludzkiej empatii. Ujmując rzecz z tej perspektywy można powiedzieć, iż celem niniejszej pracy jest pokazanie procesu wyłaniania się w Polsce optymalnego modelu poradnictwa na tle kontynuowanych i niekontynuowanych idei doradztwa zawodowego. Książka obejmuje pełną panoramę innowacji w zakresie rozwoju myśli związanej z poradnictwem. Pod tym pojęciem co rozumie się dwie rzeczy. Po pierwsze myśl teoretyczną oraz filozoficzną, jak i myśl związaną z działaniem i doświadczeniem praktycznym. Po drugie, myśl związaną z profesjonalizacją poradnictwa, w sensie tworzenia zawodu doradcy zawodowego, w kontekście społecznym, naukowym i transformacyjnym. Ten drugi wątek obejmuje analizę uwarunkowań i zgłaszania pomysłów na funkcjonowanie zawodu doradcy w wymiarze prawnym (podległości-samodzielności, statusu, mocy sprawczej), terytorialnym (metropolie, miasta, wieś), instytucjonalnym (szkoły, zakłady pracy, wojsko etc.), grup docelowych i specjalnego zainteresowania (dzieci, młodzież, dorośli, więźniowie, osoby niepełnosprawne), kształcenia zawodowego i dopływu do zawodu doradcy czy trudności w wypełnianiu roli zawodowej (prestżu zawodu, stabilności finansowej, ponoszonych kosztów psychicznych, wypalenia zawodowego).

Jakie znaczenie ma podejmowane w niniejszym opracowaniu dokumentowanie śladów, tropów i dokonań w sferze rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego? Otóż zarówno myśl poradnicza, jak i praktyka doradczą są w stałym ruchu. Oznacza to, że poradnictwo zawodowe jako program zmiany społecznej jest jednocześnie programem w rozwoju oraz programem

zanurzonym w zmianie cywilizacyjnej, społecznej, edukacyjnej, rynku pracy itd. W tym kontekście idee poradnictwa zawodowego rodzą się, dojrzewają i obumierają, krążąc w międzyczasie wokół różnych modnych haseł, przelotnych trendów i ślepych ideałów. Ślady przeszłych czy niedalekich nawet dokonań, jak też ślady niezrealizowanych projektów oraz niekontynuowanych myśli pozwalają ogarnąć perspektywę czasu przyszłego w tym znaczeniu, że pozwalają zachować zdrowy sceptycyzm w stosunku do nowych programów, projektów i inicjatyw. Rejestracja i utrwalanie dokonań w sferze ulotnych idei w formie trwałych tropów zawierających rozpoznawalną intencję innowacyjną poradnictwa pozwalają w dalszym jego rozwoju zachować ciągłość w dyskontynuacji. Chodzi o to, że gdy rozwój idei lub praktyki poradnictwa trafia w ślepy zaułek, to dzięki zarejestrowanym śladom istnieje zawsze szansa cofnięcia się po nich do tyłu, by na nowo rozruszać rozwój z ominięciem wcześniej zdiagnozowanych ślepych tropów, fałszywych rozwiązań czy dysfunkcyjnych stereotypów myślowych.

Innowacje w sferze rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego posiadają dynamikę determinowaną przez inicjatywy podejmowane oddolnie i odgórnie. Inicjatywy oddolne rozwoju teorii i praktyki poradnictwa zawodowego związane są z dynamiką rozwoju osobistego doradców zawodowych i wszystkich innych osób zainteresowanych tą formą pomocy oraz polityki rynku pracy. Natomiast inicjatywy odgórne związane są z programami modernizacyjnymi na szczeblu państwowym oraz ponadpaństwowym jak Unia Europejska, Bank Światowy czy OECD. W obydwu obszarach inicjatyw daje się zauważyć morze możliwości, a w różnych okresach raz przeważa dominacja jednej bądź drugiej strony. Dominacja inicjatyw prorozwojowych odgórnych może dławić inicjatywy oddolne przez bezpośrednie rozporządzenia administracyjne, tak jak to było po II wojnie, lub wiarę w onnipotencję państwa. Z kolei dominacja inicjatyw oddolnych może świadczyć o zwijaniu przez państwo swojej statutowej działalności. W rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego obydwa rodzaje źródeł dynamiki rozwojowej odgrywają istotną rolę, co między innymi dokumentuje niniejsza praca.

Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego jako powtarzalnego procesu wykształcania się działań doradcy w samodzielną profesję obejmuje cztery okresy według kryterium naukowej racjonalności oraz cztery okresy według kryterium treści działań. I tak okresy rozwoju poradnictwa wg kryterium naukowej racjonalności obejmują: 1 – okres pionierski wykształcania się struktury zawodów i społecznego podziału pracy; 2 – okres gospodarki planowej rozwoju zawodowego na całe życie; 3 – okres liberalizacji rynkowej poradnictwa zawodowego w nowych ramach prawnych zawodu doradcy; 3 – okres globalizacji gospodarki i transnacionalizacji poradnictwa zawodowego. Okresy rozwoju poradnictwa wg kryterium treści działań obejmują cztery formy działań: 1 – formę preorientacji zawodowej dla młodzieży organizowanej spontanicznie; 2 – formę poradnictwa zawodowego organizowanego na podstawach prawnych; 3 – formę doradztwa zawodowego organizowanego w sposób zinstytucjonalizowany, 4 – formę doradztwa kariery organizowanego w ramach instytucji państwa, społeczeństwa obywatelskiego oraz społeczeń-

stwa zglobalizowanego. Ambicją niniejszego opracowania było przeprowadzenie analizy transformacji poradnictwa zawodowego w ramach czterech wymienionych okresów oraz ich kryteriów.

*Książka *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego** nie jest typową pracą historyczną porządkującą chronologicznie zdarzenia i fakty, lecz jest ich subiektywnym oglądem dokonywanym przez dwóch autorów przy współudziale trzydziestu ekspertów z Polski, USA, Niemiec i Austrii biorących czynny udział w modernizacji polskiego systemu doradztwa zawodowego. Patrząc na rozwój poradnictwa zawodowego z tej perspektywy autorzy siłą rzeczy nie mogli uwzględnić wszystkich możliwych punktów widzenia. Zapewne będzie i tak, że zdaniem niektórych czytelników praca pomija ważne wątki. Nie zmienia to jednak faktu, że opracowanie to zostało zaplanowane i zrealizowane jako całościowy zapis dokumentalny pamięci zdarzeń przez osoby zaangażowane w rozwój poradnictwa ostatniego ćwierćwiecza.

Książka składa się z siedmiu rozdziałów. W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Rozwój poradnictwa zawodowego w procesie racjonalizacji działań społecznych* przedstawione zostały dwa zagadnienia. W pierwszym przypadku omówiono źródła myślowe i narodziny poradnictwa zawodowego w okresie przednaukowym, w którym racjonalizacja działania społecznego wypływała z empatii, poczucia solidarności społecznej oraz racjonalizacji myślenia potocznego. W drugim przypadku omówiono proces rozwoju poradnictwa jako procesu przekształcania się racjonalizacji myślenia potocznego w budowanie naukowych uzasadnień tworzenia w praktyce usług społecznych związanych z pracą człowieka.

W rozdziale drugim *Rozwój poradnictwa zawodowego w procesie profesjonalizacji usług społecznych* analizowane są zagadnienia rozwojowe poradnictwa zawodowego w perspektywie wyłaniania się odrębnej i samodzielnej profesji doradcy zawodowego dzięki przede wszystkim zdobyczom naukowym psychologii pracy. Poradnictwo zawodowe dzięki nowym impulsom rozwojowym tworzenia naukowych podstaw pomiaru kompetencji i dyspozycji ludzi do pracy w oparciu o zdobycze psychometrii pozwoliły wyodrębnić jednoznaczne kryteria działań profesjonalnych doradcy zawodowego i składniki jego tożsamości zawodowej. Unaukowanie poradnictwa zawodowego jako samodzielnej dyscypliny pomocowej na trwałe wpisało zawód doradcy zawodowego w strukturę społeczną zawodów, a jego kryteria opisane w tym rozdziale są w mniejszym lub większym zakresie obowiązujące do dnia dzisiejszego.

W rozdziale trzecim *Rozwój i profesjonalizacja poradnictwa zawodowego w Polsce Odrodzonej* opisywany jest proces odbudowy systemu poradnictwa zawodowego po wojnie ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju nowej instytucjonalizacji poradnictwa zawodowego w okresie transformacji ustrojowej po roku 1989. W rozdziale tym przeanalizowane zostały procesy przechodzenia od powojennej zideologizowanej i odrealnionej racjonalizacji poradnictwa zawodowego okresu PRL do odgórnie zaprojektowanego racjonalizmu koncesjonowanego poradnictwa zawodowego w okresie transformacji systemowej. Prześledzone zostały więc powiązania między odgórnie zorganizowanym w okresie PRL modelem poradnictwa zawodowego, skoncentrowanego niemal

wyłącznie w systemie edukacyjnym, z odgórnie organizowanym modelem poradnictwa zawodowego okresu transformacji skoncentrowanego głównie w instytucjach rynku pracy. Przesunięcie i odwrócenie akcentów z edukacji i orientacji zawodowej okresu PRL na doradztwo zawodowe prowadzone w instytucjach rynku pracy publicznych służb zatrudnienia zapoczątkowało proces dualnej profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w Polsce. Przedstawione w rozdziale tym analizy ukazują blaski i cienie rozwoju dwóch niezależnie i niezazębiających się nurtów poradnictwa zawodowego w systemie edukacyjnym i systemie rynku pracy, jak też próby podejmowania działań w formie inicjatywy oddolnych podejmowanych na własną rękę zarówno przez poszczególne instytucje jak i indywidualne osoby. W rozdziale przedstawiono olbrzymi dorobek poradnictwa zawodowego okresu transformacji w sferze organizacji instytucjonalnej doradztwa, oprzyrządowania zawodowego i metodologicznego warsztatu pracy doradcy zawodowego oraz rozwoju nieznanych w okresie PRL form poradnictwa związanego z doradztwem socjologicznym i opieką społeczną.

W rozdziale czwartym *Rozwój i profesjonalizacja poradnictwa zawodowego w nowopowstałych strukturach organizacyjnych* przedstawione zostały procesy zapoczątkowane liberalizacją gospodarki w zetknięciu z procesami zmian w podziale terytorialnym kraju oraz funkcjonowaniu instytucji odziedziczonym po komunizmie. Przedstawiane w rozdziale tym nowopowstałe struktury organizacyjne poradnictwa zawodowego są analizowane w dwóch wymiarach. Po pierwsze, jako efekt reaktywnego działania racjonalizacyjnego społeczeństwa zorganizowanego odgórnie. Po drugie, jako efekt aktywnej tendencji oddolnej i obywatelskiej do racjonalizowania odgórnie zaprojektowanych projektów modernizacyjnych publicznych służb zatrudnienia oraz modeli działania poradnictwa zawodowego. W przeciwieństwie do okresu PRL, odgórnie zaprojektowany racjonalizm poradnictwa zawodowego okresu transformacji ustrojowej przyzwalał w ramach działań eksperckich na szerokie pole manewru dla inicjatyw oddolnych oraz samodzielności realizacyjnej. W ten sposób powstały i rozwijały się w twórczy sposób nowe struktury organizacyjne, takie jak akademickie Biura Karier czy Centra Informacji Zawodowej OHP. Były one hybrydowymi twórcami organizacyjnymi utworzonymi w ramach dawnych struktur centralnych oraz oddolnych inicjatyw identyfikowanych przez ich organizatorów jako własne działania podmiotowe.

W rozdziale piątym *Rozwój i profesjonalizacja poradnictwa zawodowego w stowarzyszeniach* opisywany jest proces narastającej świadomości społecznej nowopowstałej rzeszy zawodowych doradców identyfikujących swoją tożsamość społeczno-zawodową w ramach wspólnych pól profesjonalnych. Proces integrowania się doradców zawodowych w stowarzyszeniach ma podwójny wymiar. Pierwszy wymiar wiąże się ze wzrostem wśród doradców zawodowych poziomu świadomości reprezentowania tych samych wartości i interesów profesjonalnych, które tworzą nieznaną w Polsce po 1939 roku nową jakość, jaką jest świadomość zbiorowa „my” społeczeństwa doradców zawodowych. Powstawanie stowarzyszeń zawodowych doradców było przejawem zdrowego procesu samoorganizowania się społeczeństwa obywatelskiego. Niestety proces

powstawania stowarzyszeń ma też drugi wymiar, który wiąże się ze świadomą i podświadomą reakcją na dające o sobie coraz częściej znać sygnały wyczerpywania się rozwoju poradnictwa zawodowego jako odgórnie zarządzanych przez ekspertów projektów. Wyhamowywanie impetu rozwojowego odgórnie realizowanych projektów modernizacyjnych poradnictwa skanalizowało niewyczerpaną jeszcze w tej dziedzinie energię społeczną na tory działań oddolnych kontynuujących w racjonalny sposób wcześniej zapoczątkowane dobre idee i praktyki. Niektóre z podjętych inicjatyw jak Narodowe Forum Doradztwa Kariery tak się rozwinęły, że zostały zauważone w wymiarze międzynarodowym i zostały wskazane przez Komisję Europejską jako wzór dobrych praktyk dla wszystkich krajów Unii Europejskiej.

W rozdziale szóstym zatytułowanym *Rozwój i profesjonalizacja poradnictwa zawodowego jako doradztwa kariery* przeanalizowano proces dalszy proces rozwoju poradnictwa zawodowego pod wpływem zmian, jakie nastąpiły w wyniku wejścia Polski do Unii Europejskiej i zderzenia się z narastającymi zjawiskami wyłaniania się nowych form karier bez granic jako podstawy nowego społeczeństwa zglobalizowanego. Ten etap rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce jest czasem przełomu, bowiem kończy etap modernizacji instytucji rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia, które były modelowane i realizowane jako projekt zaprogramowany przez zewnętrznych ekspertów. Moment przechodzenia klasycznego poradnictwa zawodowego w erę doradztwa kariery wyznaczał nowe ramy teoretyczne i działań praktycznych doradców, dla których nie było wcześniejszych precedensów czy wzorców. W związku z tym opisywane w tym rozdziale procesy innowacyjne na polu poradnictwa zawodowego są ukazywane jako inicjatywy całkowicie twórcze i oryginalne realizowane wyłącznie w zmianie swojej, a nie modernizacji imitacyjnej. Procesy te opisywane w tym rozdziale można uważać z etap odzyskiwania przez polskie poradnictwo zawodowe pozycji podmiotowej i całkowicie samodzielnej.

W rozdziale siódmym zatytułowanym *Wyzwania rozwojowe i profesjonalizacyjne poradnictwa zawodowego w dobie ponowoczesności i globalizacji* ukazywane są meandry nowego etapu rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce jako nowej epoki racjonalizmu zdekonstruowanego. Perspektywy rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w warunkach ponowoczesności, neoliberalizmu oraz globalizacji rysują się niezbyt wyraziście z powodów dyskontynuacji dawnych wzorów rozwiązań racjonalnych, jak i tworzeniem się całkowicie nowych wzorów racjonalności jak np. w przypadku trendów medykalizacyjnych w poradnictwie zawodowym. W nowej epoce rozwijającego się społeczeństwa zglobalizowanego racjonalizm działań uległ całkowitemu rozpadowi na poziomie prawnym czego przykładem jest chociażby deregulacja i deprofesjonalizacja zawodu doradcy zawodowego, na poziomie organizacyjnym, na poziomie terytorialnym oraz ponadnarodowym. Rozdział ten porządkuje problemy i wyzwania stojące przed poradnictwem zawodowym w najbliższej przyszłości oraz pokazuje postulowane perspektywy nowych rozwiązań mających w intencji jego lepsze dopasowanie do wyłaniającej się nowej rzeczywistości.

W rozdziale ostatnim omówiony został postęp w poradnictwie zawodowym rozpięty między dekonstrukcją a zrównoważonym rozwojem. Popularna obecnie w okresie ponowoczesności nowa zasada postępu opartego na dekonstrukcji zakłada, że nie musi on oznaczać kumulacji doświadczenia, gdyż może polegać na jego dyskontynuacji tego, co a nawet unicestwieniu. W rozdziale tym przedstawiane są argumenty świadczące o tym, iż pożądaną alternatywą dla radykalnego unicestwiania dotychczasowych modeli działania w poradnictwie jest idea postępu kontynuacyjnego w formie zrównoważonego rozwoju.

Rozdział 1

ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO W PROCESIE RACJONALIZACJI DZIAŁAŃ SPOŁECZNYCH

Okres pionierski rozwoju poradnictwa zawodowego charakteryzuje myślenie zdroworozsądkowe, a najważniejszymi motywami angażowania się były empatia, poczucie solidarności ludzkiej oraz poczucie obowiązku obywatelskiego. W tradycji polskiej tak się składa, że wymienione motywy działania na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego są podstawowymi i uniwersalnymi wymiarami humanizmu i jako takie są motorem napędowym ekonomii działania społecznego od stuleci, której przejawem są różne formy poradnictwa zawodowego. Okres pionierski narodzin poradnictwa zawodowego to okres rozwoju myśli teoretycznej i praktycznej, w którym dominuje racjonalizm działania odwołujący się do myślenia potocznego. Racjonalizm potoczny czyli zdroworozsądkowy z czasem ustępuje miejsca racjonalizmowi naukowemu, ale na całe szczęście ten pierwszy nigdy nie jest wyrugowany zupełnie. Racjonalizm potoczny stanowi bowiem, dzięki sankcji zdrowego rozsądku, zabezpieczenie przed nadużyciami jednostronnych koncepcji naukowych i metod działania w praktyce doradczej. Na koniec, w okresie pionierskim rozwój myśli poradnictwa zawodowego jest pewnego rodzaju echem racjonalizacji działań w sferze społecznej i gospodarczej, jak np. pracy organicznej u podstaw czego najznakomitszym przykładem na skalę światową jest koncepcja „ergonomii” Wojciecha Jastrzębowski (Bańka, J, 1970, 1998; Biela i in., 1992).

Wybór zawodu, problem przygotowania zawodowego, dopasowania do pracy stanowił od zawsze dla młodzieży dorastającej poważny problem, którego nie potrafiła samodzielnie rozwiązać bez szukania pomocy i rady rodziców, nauczycieli i wychowawców. Dlatego problem poradnictwa zawodowego jest tak stary jak wychowanie w rodzinie, wychowanie w społeczeństwie, nauczanie w szkole oraz generalnie sposobienie jednostek i grup ludzkich do samodzielnego życia w społeczeństwie. Poradnictwo od początku genetycznie związane z gospodarką i wychowaniem stało się też z czasem przedmiotem rozważań teoretyków z dziedziny wychowania, filozofii, nauki i gospodarki. Wszyscy prekursorzy poradnictwa zawodowego stawiali sobie za cel przyjsię z pomocą wszystkim potrzebującym w trudnej sytuacji życiowej porady dotyczącej tego, jaką drogą w życiu najlepiej pójść.

PRZEDNAUKOWE ŹRÓDŁA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W PERSPEKTYWIE HISTORII GOSPODARCZEJ I SPOŁECZNEJ

Pierwsze inicjatywy podejmowane na rzecz idei niesienia pomocy osobom oczekującym porad w rozwiązywaniu trapiących ich dylematów zawodowych przybierały formę spontanicznych refleksji osobistych, które stopniowo uzupełniane były przez inicjatywy zbiorowe wypełniające treść życia wspólnotowego. Zarówno owe pierwotne inicjatywy własne, jak późniejsze bardziej zaawansowane inicjatywy zbiorowe na rzecz rozwoju i praktyki doradczej miały charakter ewolucyjny. Oznacza to, że idea poradnictwa nie zrodziła się nagle czy niespodziewanie w formie jakiegoś jednorazowego genialnego pomysłu, ale jest sumą doświadczeń indywidualnych i zbiorowych w radzeniu sobie z trudnościami życia codziennego. Ogół gromadzonych w ten sposób doświadczeń najczęściej przyjmował i przyjmuje formę długiego trwania, czyli utrwalonych zbiorowych i zinstytucjonalizowanych praktyk życia społecznego. W ich ramach dokonuje się stałego poszukiwania optymalnego dopasowania pojęć, metod działania, praktyk, systemów organizacji oraz koordynacji do ustawnie zmieniającej się sytuacji społecznej i gospodarczej. Pierwszym i zarazem najbardziej uniwersalnym źródłem rozwoju myśli i praktyki poradnictwa zawodowego jest spontaniczne myślenie w kategoriach dobra wspólnego i uniwersalnej etyki solidarności międzyludzkiej. Myślenie to jest najbardziej żywotną formą refleksji o rzeczywistości i mimo oszalałymi postępów współczesnego myślenia naukowego było i jest siłą sprawczą działania ludzi, zarówno w sferze jednostkowej jak i zbiorowej.

Siła sprawcza myślenia potocznego rozwoju myśli i praktyki poradniczej

Nieustające wśród filozofów nauki dyskusje na temat tego, co jest nauką a co nią nie jest świadczą o tym, że bardzo trudno wytyczyć wyraźną linię demarkacyjną między tymi dwiema sferami myślenia. Co więcej, sporną kwestią pozostaje to, ile w każdej z nich jest tej drugiej (Fodor, 1987, s. 11). Podstawową tezą przyjmowaną w niniejszych rozważaniach jest twierdzenie, iż myślenie naukowe i myślenie nienaukowe, zwane myśleniem potocznym, nierozzerwalnie się ze sobą splatają, przy czym to drugie jest genetycznie pierwotne w stosunku do myślenia naukowego. Oznacza to, że każda idea jako myśl ludzka znajduje swoje pierwotne ucieleśnienie w spontanicznym myśleniu o rzeczywistości, a dopiero później w uporządkowanej refleksji naukowej. Odnosząc zasadę tę do idei poradnictwa zawodowego należy stwierdzić, iż idea ta najpierw pojawiła się w formie myślenia spontanicznego ludzi obdarzonych szczególną empatią, a dopiero później przeobrażała się w formę uporządkowanych idei naukowych. To, co jest w tym kontekście najważniejsze to to, iż myślenie potoczne wyprzedzając refleksję naukową bynajmniej nigdy nie znika ze sfery życia umysłowego jednostek i grup ludzkich, po tym, gdy przeistacza się w myślenie naukowe. Otóż owe nie znikanie oznacza dalszą jego obecność w myśleniu naukowym

w formie ukrytej zwanej *tacit knowledge*, ale jako myślenie pierwotne dobija się do świadomości naukowej jako istotny motor napędowy zmiany w sytuacji, gdy ukształtowana wydawać by się mogło raz na zawsze idea naukowa ulega skostnieniu.

Myślenie potoczne zakorzenione w doświadczeniu codzienności jest główną siłą sprawczą rozwoju idei i głównym konkurentem usystematyzowanych form myślenia naukowego. Idee powstające zdroworozsądkowo przeistaczają się w idee naukowe i jako takie są inicjującym czynnikiem sprawczym tych ostatnich. Sytuacja komplikuje się jednak wtedy, gdy w obszarze dobrze już od strony naukowej zdefiniowanych celów i procedur postępowania pojawiają się znaczące dowody na to, że potrzebna jest zmiana w dotychczasowym sposobie myślenia. W takich okolicznościach zawsze rodzi się istotnym dylemat: jak, oraz w jakim zakresie, zrekonstruować schematy myślowe, aby dostosować je do postulowanych zmian. Możliwości wyboru zawsze są te same: albo od nowa skonceptualizować podstawowe cele, pojęcia i metody, albo nie zmieniając zasadniczej definicji naukowości rozwijanej dziedziny włączyć nowe pojęcia i konceptualizacje.

Funkcjonowanie poradnictwa zawodowego podlega ustawicznym wpływom, zmianom i prowokacjom bądź to w skutek zmian w kontekstach, bądź to w skutek dotychczas zadowalających sposobów wyjaśniania i przewidywania rzeczywistości. Sfera pomocy doradczej to idea, wbrew błędnym mniemaniom, słabo poddająca się wyjaśnianiu naukowemu, dlatego stale powraca do swoich zdroworozsądkowych źródeł. Przede wszystkim myślenie potoczne ujmujące świat holistycznie stoi w sprzeczności z poczuciem posiadania wiedzy pełnej, dającej odpowiedź na wszystko. Od strony myślenia potocznego zagrożony jest naukowy paradygmat wzrostu, rozwoju i skutecznego działania na podstawie uniwersalnych schematów.

W poradnictwie zawodowym status naukowy używanych pojęć i rozwiązywanych problemów nie jest trwale ugruntowany. Wręcz przeciwnie, naukowość poradnictwa zawodowego jest sprawą płynną w tym znaczeniu, że raz przybiera charakter skrajnie scjentystyczny, a innym razem skrajnie intuicyjny i subiektywny. Co więcej rozwój myśli poradnictwa zawodowego nie jest bynajmniej jednokierunkowy, a więc nie przebiega od idei intuicyjnych i zdroworozsądkowych do koncepcji coraz lepiej uzasadnionych naukowo. Przyczyną tego stanu rzeczy jest to, że w rozwoju poradnictwa zawodowego mamy do czynienia z dwoma odmiennymi modelami opisu i wyjaśniania rzeczywistości. W modelu pierwszym używane są pojęcia wchodzące w skład teorii, które Ittelson (1989) określa mianem „teorii potocznych” czy „ludowych” (*folk theories*). W modelu drugim natomiast używane są pojęcia naukowe, które z językiem potocznym i zdroworozsądkowym nie mają wiele wspólnego, a wręcz przeciwnie ich znaczenie nie jest prawidłowo dekodowane w tzw. mowie potocznej.

Zdroworozsądkowe teorie naukowe są, z jednej strony, systemami wyjaśniania fenomenów naturalnych na podstawie zjawisk, które Fodor (1987) określa mianem *commonsense*, co oznacza intuicyjne wyczucie znaczenia. Z drugiej natomiast strony, są one systemami wyjaśniania zbudowanymi *ad hoc* na podstawie codziennych doświadczeń jako pobudek i inspiracji do poszerzenia

bazy obserwacyjnej dotychczasowej dziedziny poznania. Zaangażowanie myślenia zdroworozsądkowego do wyjaśniania rzeczywistości znajduje zastosowanie zarówno do analizy zjawisk codzienności, jak również do bardziej systematycznej analizy opartej na rygorystycznej metodologii naukowej. Teorie ludowe jako zbudowane *ad hoc* systemy wyjaśniania, oparte na codziennych doświadczeniach, prowadzą do procesu stałego poszerzania wiedzy, którego punktem wyjścia może być dowolna dyscyplina naukowa lub dziedzina praktyki społecznej. W przypadku poradnictwa zawodowego owym punktem wyjścia może być filozofia, medycyna, fizjologia, prawo, psychologia, wychowanie, ekonomia, polityka a nawet technika i technologia. Rozwój myśli i praktyki poradnictwa przybiera w tym przypadku formę poszerzania jednej z tych dziedzin specjalistycznych na obszary powiązane z poradnictwem zawodowym jako formą udzielania pomocy. Ten nurt rozwoju i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego przez dziesięciolecia był najbardziej powszechnie stosowany i temu procesowi są poświęcone między innymi rozważania przedstawiane w kolejnych rozdziałach.

W teoriach poradnictwa zawodowego formułowanych zdroworozsądkowo w formie teorii ludowych używane pojęcia denotują szeroki zakres problemów człowieka w naturalnych warunkach życia społecznego, które w wyniku codziennych doświadczeń zdefiniowane zostały jako pożyteczne lub niezbędne rozszerzenie opcji badawczej i teoretycznej „dyscypliny macierzystej” (*parent discipline* – Ittelson 1989, s. 82). Nadrzędnym dążeniem teoretyków i praktyków poruszających się w nurcie teorii potocznych jest dążenie do zachowania zgodności interpretacji nowych doświadczeń, wynikających z rozszerzenia spektrum zainteresowań, z usankcjonowanymi sposobami rozumowania w dyscyplinach macierzystych, takich jak psychologia, fizjologia czy pedagogika. Celem tego dążenia jest zachowanie spójności logicznej, która zazwyczaj ulega zachwianiu w wyniku poszerzania wybranej opcji naukowej o nowe cele, zamierzenia i sposoby rozumowania, które całościowo są do ogarnięcia jedynie na bazie doświadczeń intuicyjnych i zdroworozsądkowych. Na przykład pedagogzy czy nauczyciele poszerzający krąg swoich zainteresowań wychowawczych i edukacyjnych o kwestie związane z rozwojem i doradztwem zawodowym poszerzali swoje schematy rozumowania wkraczając na obszary pojęciowe, na których byli w stanie poruszać się jedynie na bazie teorii potocznych.

Jednak myślenie potoczne, choć ma niezwykłą siłę inspirującą rozwój, ma jednak również tę wadę, że tzw. *commonsens* uruchamia tendencje „redukcyjnizujące”, tj. takie formy rozumowania, w których wyjaśnianie zjawisk kieruje się mocno uproszczonymi znaczeniami pojęć. W takim przypadku posługiwanie się kategoriami potocznymi może prowadzić do zarówno do oczekiwanych efektów pozytywnych, jak i nieoczekiwanych nadmiernych uproszczeń. Podążanie drogą myślenia potocznego w poradnictwie zawodowym uwarunkowane było i jest po części świadomym wyborem prostszej drogi prowadzącej do celu, a po części koniecznością, jaką jest brak na początku ekspansji na nowe obszary odpowiednio precyzyjnych i specyficznych kategorii pojęciowych. A zatem, w przypadku rozwoju idei poradnictwa w formacie *commonsensu* postęp był rozumiany dwojako. Po pierwsze, jako płaszczyzna jednocząca różne nurty myślowe dotyczące misji pomocy społecznej w formie doradztwa zawodowego.

Po drugie, jako płaszczyzna jednocząca różne nurty myślowe w ramach procesu, którego początkiem jest intuicyjne wycucie jakiegoś dobra zbiorowego, a kresem nabudowywanego na nim postępu był zawsze zbiorowy konsensus w postaci ugruntowanej koncepcji lub teorii naukowej.

Przeistaczania się formatu zdroworozsądkowego w format naukowy nie przebiega bezkonfliktowo. Choć potencjalnie zawsze powinno zachodzić zastępowanie commonsensu, naukowymi teoriami poradnictwa zawodowego *sensu stricto*, to jednak w praktyce nie tylko do tego mało kiedy dochodzi, ale co więcej potoczne koncepcje poradnictwa czasami wypierają koncepcje ugruntowane naukowo. Zasadniczą przyczyną tego jest to, iż poszerzając swój „macierzysty” paradygmat o elementy poradnictwa zawodowego zdroworozsądkowego, inicjatorzy rozwoju myśli i praktyki poradnictwa zawodowego nie wykorzystują ich w budowaniu własnej tożsamości teoretycznej w całej rozciągłości lecz wyłącznie w wybranych fragmentach. Chodzi o to, że uzupełnianie swojej dziedziny, jak np. pedagogiki, o potocznie rozumiane aspekty poradnictwa zawodowego, wcale nie musi prowadzić pedagoga do uważania siebie za doradcę zawodowego jako *sensu stricte* profesjonalistę, lecz jedynie pedagoga o orientacji doradczej. W konsekwencji takiego postępowania pedagodzy pozostają pedagogami, ekonomiści ekonomistami a psycholodzy psychologami. W związku z tym, przedstawiciele różnych dyscyplin związanych z poradnictwem zawodowym, zachowując w swojej osiowej samoidentyfikacji wartości swojej dyscypliny wyjściowej a nie poradnictwa zawodowego, tracą motywacje do zmiany statusu teoretycznego używanych pojęć zdroworozsądkowych na pojęcia naukowe. Wręcz przeciwnie, pełne unaukowanie pojęć poradnictwa zawodowego w kategoriach li tylko specyficznych dla tej dyscypliny jest postrzegane jako zagrożenie dla identyfikacji teoretycznej z wyjściową dyscypliną „macierzystą”, jak to się najczęściej dzieje w przypadku lekarzy, fizjologów, psychologów czy prawników. Postawa taka jest przejawem permanentnego kryzysu tożsamości poradnictwa zawodowego.

W drugim wspomnianym wcześniej modelu wyjaśniania i opisu rzeczywistości związanej z poradnictwem zawodowym kategoria „doradca” używana jest jako kategoria samoidentyfikująca teoretyczny i praktyczny obszar tożsamości zawodowej. Innymi słowy, psychologowie a szczególnie pedagodzy o tej orientacji rozwijają nową wizję rzeczywistości zawodowej, w której centrum stawiają naukowo uzasadnione idee poradnictwa zawodowego, a za cel rozwoju oprócz poznania naukowego nowej dyscyplin nauk stosowanych stawiają postępowanie w profesjonalizacji własnej działalności praktycznej. W modelu poradnictwa zawodowego jako samodzielnej dyscypliny identyfikującej tożsamość zawodową, osoby określające siebie doradcami zawodowymi operują specyficznymi systemami założeń, akceptowanych zasad postępowania oraz procedur analizowania człowieka w naturalnych układach środowiska życia, a więc: rodziny, szkoły, zakładu pracy, instytucji zawodowych etc. Ten model rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego przybrał na sile w ostatnich trzech dekadach i jest bez wątpienia najbardziej obiecującym kierunkiem ewolucji tej dyscypliny naukowej i praktycznej. Jednak i ten model, stawiający w centrum dyscypliny naukowe pojmowanie poradnictwa zawodowego, nie jest wolny od tych wad jakie ma model pierwszy. Na przykład

pedagodzy, którzy, trzeba przyznać, mają z pośród wszystkich specjalności najbardziej szczerą i silną tendencję do identyfikacji swojej tożsamości zawodowej z poradnictwem zawodowym, w obydwu modelach wykazują, z jednej strony, silną skłonność do traktowania poradnictwa zawodowego jako swojej dyscypliną macierzystej, a z drugiej strony żywią silne oczekiwania, że wszyscy inni zainteresowani poradnictwem dostosują język i schematy postrzegania rzeczywistości do ich wyobrażeń.

Rozwój myśli i profesjonalizacji w zmianie swojej i obcej

Okres nieustającej transformacji poradnictwa zawodowego w coraz to nowe formy i wcielenia rodzi pytania nie tylko o rolę, jaką odgrywają w tym procesie typy myślenia zdroworozsądkowego i myślenia naukowego, ale także pytania o to, jakie jest znaczenie tradycji i zmian przychodzących z zewnątrz w determinowaniu efektywności procesów rozwojowych w tej dziedzinie. W tym przypadku chodzi o to, że transformacja i innowacja poradnictwa zawodowego może przebiegać w dwóch nurtach myślenia oraz w dwóch nurtach zmieniania rzeczywistości społecznej. Nurt pierwszy można określić mianem ścieżki rozwojowej myślenia kreatywnego w ramach własnej tradycji i związanej z tym zmiany rzeczywistości traktowanej przez jej podmioty jako swojej. Nurt drugi z kolei można określić mianem sposobu myślenia i działania przez analogię, dla których impulsy płyną z zewnątrz, a produktem jest zmiana przyjmująca formę naśladownictwa i transformacji innowacji, które bądź zaistniały już w jakiejś formie wcześniej, lub w innym miejscu. A zatem, innowacje w dziedzinie poradnictwa zawodowego na przestrzeni jego dziejów pojawiały i pojawiają się bądź w formie bezprecedensowych nowych teorii, koncepcji, rozwiązań organizacyjnych, kierunków i metody badawczych, bądź w formie ulepszeń, przeróbek, modyfikacji oraz transformacji wynalazków już praktykowanych, choć nie zawsze kontynuowanych.

Ponieważ większość idei innowacyjnych dotyczących poradnictwa w takiej czy innej formie już wcześniej miało swoje precedensy, dlatego też w historii myśli i działań doradczych mamy do czynienia z ciągłym powstawaniem i zanikaniem pewnych pomysłów i podejmowaniem głównych idei od nowa w poszukiwaniu ich nowego wcielenia. Rozwój poradnictwa to proces podtrzymywania jego tożsamości w dwojakiego rodzaju nurtach kontynuacji – kontynuacji kongruencyjnej i kontynuacji referencyjnej (Bańka, 2009a,b; Breackwell, 1986).

W przypadku kontynuacji kongruencyjnej poradnictwa mamy do czynienia z przełamywaniem historii, a więc wprowadzaniem zmian bezprecedensowych. Są one związane z takimi innowacjami, których funkcje nigdy wcześniej w historii nie były realizowane, a więc na tej zasadzie mają one charakter przełomowy. Przykładem takich innowacji może być doradztwo internetowe, którego pojawienie się w poradnictwie zawodowym jest wynikiem rozwoju nowych technologii informacyjnych.

Kontynuacja referencyjna polega na podtrzymywaniu w nieustającym postępie zmian tożsamości poradnictwa zawodowego przez odwoływanie się do precedensów, które miały już wcześniej miejsce i podążanie ich śladami. Ta ścieżka postępowania polega na budowaniu struktury tożsamości poradnictwa zawodowego w referencji, a więc odwoływaniu się do własnej tradycji jako swojej kultury. W takim przypadku rozwój ma charakter zmiany stabilnej i ewolucyjnej, a generalnie jest kontynuowaniem własnej historii i ścieżki rozwoju.

Historię poradnictwa zawodowego można utożsamiać z przepływem nowych idei i praktyk, z których jedna część ma charakter innowacji bezprecedensowych, czyli nie mających wcześniej w historii żadnego swojego odpowiednika. Z kolei druga część ma charakter innowacji modernizacyjnych lub naśladowczych, i w tym przypadku postęp odbywa się przez odradzanie na nowo idei występujących pierwotnie w innych okolicznościach, w innej rzeczywistości lub w innej kulturze. Tak rozumiany rozwój poradnictwa zawodowego jest postępowaniem w innowacjach, z tym że, w wymiarze kontynuacji referencyjnej i kongruencyjnej, mogą one przybierać charakter zmian swoich i zmian obcych. Przypomnijmy, że zmiana kongruencyjna to zawsze zmiana wprowadzana podmiotowo, a więc na bazie myślenia kreatywnego, nieogładającego się za żadnymi śladami w przeszłości i jako taka jest inscenizacją zupełnie nowych, oryginalnych i bezprecedensowych pomysłów. Z kolei zmiana obca to zmiana innowacyjna oparta na myśleniu przez analogię i opierająca się na wykorzystywaniu wcześniejszych pomysłów w odrodzonej formie. Może ona mieć charakter zmiany swojej – odwołującej się do własnej tradycji, lub zmiany obcej – odwołującej się do tradycji powstałej w innej kulturze.

O ile postęp odwołujący się do postępu opartego na innowacjach bezprecedensowych budzi wyłącznie entuzjazm ludzi, o tyle postęp odwołujący się do tradycji wzbudza już liczne kontrowersje. Kontrowersje budzi przede wszystkim rola tradycji w kontekście postępu. Przyjmuje założenie, iż efektywność działań w decydujący sposób zależy od dwóch czynników: a) podmiotowości tradycji i dokonujących się zmian oraz b) otwartości etosu działania charakteryzującego daną tradycję na zmianę. Najbardziej stereotypowe ujęcie problemu stawia tradycję i zmianę we wzajemnej opozycji. Ale czy rzeczywiście pojęcia te stanowią antynomie?

Poglądy reprezentowane w toczących się sporach o rolę tradycji w determinowaniu efektywności działań w dużym uproszczeniu można sprowadzić do dwóch przeciwstawnych stanowisk, niezależnie od tego, gdzie ten spór się toczy. Pierwsze z nich oskarża kulturę zorientowaną na wartości tradycyjne, o mniejszą efektywność działań, w związku kulturą nadrzędną jest w nim kultura postępu, a jedyną dopuszczalną tradycją nieustający postęp. Drugie stanowisko dostrzega w tradycji wartości prorozwojowe i ważną wartość samą w sobie kumulacji i kapitalizacji różnych osiągnięć. Ale w tym drugim stanowisku milcząco przyjmuje się istnienie dwóch rodzajów tradycji wyznaczających zarazem różne kultury zmian. Jedna tradycja to tradycja własna, która w świadomości ludzi jest uznawana za jej naturalne środowisko mentalne, będące wyznacznikiem tożsamości indywidualnej i zbiorowej. Ale tradycja własna przez jedne zbiorowości może być utożsamiana jako przynależąca do

kultury uniwersalnej i postępu, która znajduje się poza dobrem i złem, poza przeszłością i przyszłością. Z kolei tradycja własna przez inne społeczności może być uznawana za kulturę lokalną i nie będącą eksponentem postępu lecz trwałości pewnych wartości jako społecznego i mentalnego spoiwa w kontekście przemijania znaczeń. Do tradycji i kultur postępu zaliczyć można wszystkie te, które bądź same, bądź przez innych są utożsamiane z cywilizacją globalną. Natomiast do tradycji i kultur lokalnych można zaliczyć wszystkie te, które same przez siebie lub przez innych uznają swój status lokalności bądź w znaczeniu silnej odrębności lub elitarności, bądź silnej izolacji od głównego nurtu przemian cywilizacyjnych. Tradycje lokalne uznawane za własne są źródłem silnych tożsamości oraz wyrazistej podmiotowości i jako takie mogą być źródłem dumy i siły sprawczej działania. Przykładem takiej tradycji mogą być, z jednej strony, wybrane narody, elity intelektualne, religijne, polityczne, finansowe czy arystokratyczne, które tworzą, mówiąc językiem P. Bordieau (1977), specyficzne pola społeczne zamknięte na wpływy zewnętrzne, a za to nastawione na promieniowanie na zewnątrz. Z drugiej strony mogą to być kultury i społeczności silnie nastawione na przechowywanie wartości i znaczeń jako rdzenia tożsamości indywidualnej i zbiorowej. Do tych tradycji i kultur zaliczać się będą zarówno kultury tradycyjnie plemienne czy klanowe, jak i nowoczesne społeczności dbające o społecznie podzielane wartości, zwyczaje i inne elementy życia zbiorowego cementujące solidarność i spójność grupową. Do tych ostatnich można np. zaliczyć społeczności kantonalne w Szwajcarii, społeczności regionalne w Austrii czy Szwecji.

Tradycja obca jest kulturą przeciwstawną do tradycji własnej, w związku z czym jest ona synonimem kulturowego wyobcowania (*cultural estrangement*). Epigeneza tradycji obcej może być dwojakiego rodzaju. Po pierwsze, tradycja o charakterze obcym może pojawiać się wtedy, gdy dochodzi do transformacji tradycji własnej czy to w wyniku np. różnych dramatycznych kataklizmów dziejowych jak wojny i podboje, czy też nawet powtarzalnych i trywialnych procesów rozwojowych jak np. konflikty międzygeneracyjne. Wielkie i nawet mniejsze zmiany mogą prowadzić do wyalienowania się danej zbiorowości i ich poszczególnych reprezentantów z tradycji własnej i zepchnięcia jej w świadomości do statusu czegoś gorszego w porównaniu z tym, co aktualnie stanowi obowiązujący punkt odniesienia. W tym kontekście tradycja obca oznacza kulturę własną jako submisywną w stosunku do kultur obiektywnie lub subiektywnie uważanych za silniejsze, a proces ten w psychologii społecznej określa się mianem kulturowego odłączenia (*cultural self-estrangement*). Przykładem tego typu tradycji obcej jest tzw. syndrom mentalności niewolniczej lub syndrom mentalności kolonialnej. Ich podstawowym wymiarem jest uznawanie za obcą własnej tradycji jako formacji niechcianej z punktu widzenia tożsamości oczekiwanych i pożądanых (Bańka, 1994b; 2010a,e). W efekcie końcowym zmiany dokonujące się w obcej kulturze uznawane są za wzorcowe, posiadające sprawności prakseologiczne *a priori* na wyższym poziomie, obdarzone silną atrakcyjnością i pobudzające do naśladownictwa.

Drugi rodzaj tradycji obcej jest skutkiem zmian mentalnych, jakie powstają w wyniku intencjonalnych bądź nieświadomych procesów kreowania

obcości i stwarzania wrogości (Bańka, 2012c; Seeman, 1971). Są to oczekiwane lub uboczne skutki niekończących się prób ideologizacji życia społecznego i zarządzania konfliktem jako formą sterowania społecznego (Cosser, 2009). W mechanizm stwarzania obcości i kreowania wroga wpisane jest pozycjonowanie pewnych kultur jako z gruntu rzeczy gorszych, stojących na niższym poziomie rozwoju, lub niegodnych akulturacji i asymilacji. W efekcie prowadzi to do pozycjonowania ich jako tradycji obcych, a tym samym wymagających zmiany, unowocześnienia, a w najlepszym przypadku tolerancji połączonej z wysiłkiem adaptacji. Przykładem takiego pozycjonowania innych kultur narodowych w kategoriach tradycji obcej jest rozwijane w USA doradztwo zawodowe dla ekspatriantów, czyli pracowników amerykańskich firm globalnych wysyłanych wraz z rodzinami na placówki w odległe części świata (Adler, 2002; Bańka, 2007e, 2009a). Poradnictwo to oparte jest na założeniu, że kontakt z inną tradycją jest kosztorodny, niebezpieczny psychicznie i społecznie, co wymaga z jednej strony odpowiedniego przygotowania, a z drugiej odpowiedniej procedury rehabilitacyjnej.

Idąc tym tropem można powiedzieć, że kultury i tradycje różnią się między sobą zarówno wytworami działania jakimi są instytucje czy technologiami, jak i potencjalną zdolnością do działania w nowy sposób. Życie to ustawiczna zmiana, stawanie się i generowanie innowacji w wieczny cyklu narodzin, trwania, upadku i odradzania. Zmiana to kształtowanie się nowej formy oraz odtwarzanie i rewitalizacja starej. Zmiana na poziomie jednostki czyli Ja może być „swoja”, a więc podmiotowa i kreatywna. Jest ona wtedy tożsama z rozwojem osobowości. Natomiast zmiana „obca” jako zewnętrzna, to zmiana odtwórcza, przedmiotowa, ukierunkowana na zmianę nawyków, możliwości i umiejętności. W tym drugim przypadku zmiana jest, od strony psychologicznej, bądź psychiczną asymilacją, bądź biologicznie i społecznie zaprogramowaną adaptacją, bądź alienacją.

Zmiana na poziomie świata, to zmiana na poziomie społecznym, a więc kultury, tradycji. W płaszczyźnie zmiany „swojej”, a więc twórczej sprowadza się ona do transformacji tradycji, do jej wewnętrznej modernizacji ekonomicznej, społecznej, politycznej. Natomiast w płaszczyźnie zmiany „obcej”, czyli zmiany odtwórczej mamy do czynienia z akulturacją (Berry, 1990; Bańka, 1994b) czyli mieszaniami i nakładaniem się wpływów innej kultury czy to konkretnych zachowań, czy też form organizacji życia zbiorowego. Każda zmiana na poziomie podmiotowym, tzn. zmiana typu zmiany swojej, ma charakter kreatywny. Każda zaś zmiana na poziomie przedmiotowym jest odtwórcza, niezależnie od tego czy dotyczy jednostki, zbiorowości czy kultury. Jak pokazują losy cywilizacji zachodniej człowiek może efektywnie funkcjonować tylko w ramach działań, które uznaje za swoje (podmiotowe). I odwrotnie, w działaniach uznawanych za obce lub narzucone siłą uzyskuje zazwyczaj niską efektywność i wydajność. Zmiany zwiększające efektywność działań podmiotowych, nawet jeżeli nie są związane z autokreacją, w większości spotykają się z akceptacją. Opór budzą jedynie te innowacje i zmiany, które postrzegane są jako obce, niefunkcjonalne podmiotowo i kulturowo.

Sumując, związek między efektywnością działań innowacyjnych a tradycją, w jakiej zmiana przebiega, zależy od tego czy dokonywana zmiana jest swoja, czy „obca”. Inaczej mówiąc związek między innowacyjnością w poradnictwie zawodowym a tradycją zależy po pierwsze od tego, czy innowacja jako zmiana jest inspirowana od wewnątrz, czy przychodzi w formie inspiracji z zewnątrz. Po drugie, efektywność innowacyjna w dziedzinie poradnictwa zawodowego zależy od tego, czy tradycja, w której wprowadzane są zmiany innowacyjne jest podatna i otwarta na postęp i ewolucję, czy też zamknięta.

Kultury, które w hierarchii wartości preferują działanie i jego racjonalne miary efektywnościowe, są o wiele bardziej otwarte na innowacje w ramach własnej tradycji w kierunku innych bardziej efektywnych norm funkcjonowania. Z kolei kultury, w których tradycja nie przyznaje wartości centralnej efektywności działań człowieka mierzonej obiektywnymi wskaźnikami, jak np. wielkością i jakością wyprodukowanych dóbr, z natury rzeczy są zamknięte na zmianę efektywności racjonalnej. W tzw. kulturach tradycyjnych, jak np. w społeczności romskiej (Bańka, Noworol, Trzeciak, 2014), jedynym funkcjonującym rodzajem efektywności działań jest kryterium subiektywne, odnoszone do podmiotu, rodziny i grupy etnicznej jako całości. Przejście na racjonalne kryteria efektywności działań jest wykraczaniem poza własną kulturę i tradycję, co sprawia, że zastosowanie poradnictwa zawodowego w odniesieniu do tej społeczności jako innowacji jest niezwykle skomplikowane. Ogólnie biorąc tradycja polska jest bardzo otwarta na wpływy zewnętrzne i wykraczanie poza własną tradycję narodową i jest to zarówno zaleta, jak i wada. Gwałtowne wychodzenie poza własną tradycję zbyt daleko powoduje kulturowe wykorzenianie się, którego skutki są negatywne na krótką i długą metę. W pierwszym przypadku nadmierna otwartość na zmianę obcą powoduje destabilizację i nieciągłość funkcjonowania systemu poradnictwa zawodowego. Natomiast w drugim przypadku pojawia się niebezpieczeństwo utraty mocy sprawczej w budowaniu własnego spójnego systemu poradnictwa.

Wnioski, jakie się nasuwają w kontekście przeprowadzonych rozważań są następujące. We współczesnym świecie mamy do czynienia z wielością tradycji i z wielością zmian zachodzących w poradnictwie zawodowym. Poszczególne tradycje są podatne na pewne zmiany a zamknięte na inne. Rozwój polskiej myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego przebiegał w różnych okresach raz silniej w ramach zmiany swojej, a innym razem silnie w ramach zmiany obcej. Wszelkie projektowanie działań w zakresie ich efektywności nie zawsze uwzględniało swoistość tradycji polskiej względem wprowadzanych zmian innowacyjnym przed faktem, a jak będzie się można o tym przekonać w kolejnych rozdziałach także po fakcie. Nie jest prawdą, iż istnieje jakaś jedynie dobra tradycja, a więc taka, w ramach której zmiany są zawsze racjonalne, najlepsze i efektywne. Dlatego też rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w Polsce przynosił zawsze fatalne wyniki wtedy, gdy podążał on ścieżką uznawaną za najlepszy wzorzec na świecie. W każdej tradycji można znaleźć takie warunki brzegowe, które nie blokują efektywności działań innowacyjnych. W związku z tym poszczególne podmioty zaangażowanej w rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w Polsce często wykazywali

i wykazują dużo silnej woli w poszukiwanie takich warunków brzegowych polskiej tradycji, aby korzyści społeczne funkcjonowania systemu doradztwa były jak największe (Wyszyński, 1937). Każda zmiana jest procesem przebiegającym zawsze w jakiejś tradycji i efektywność działań wskutek wprowadzanych zmian innowacyjnych powinna być mierzona między innymi zgodnością z tradycją. W wielu okresach poradnictwa zawodowego zapominano, że wykorzenienie z tradycji czy to tej długiego trwania (w więzi terytorialnej i społeczności), czy krótkiego trwania (np. psychotechniki) jest czynnikiem hamującym efektywność poradnictwa w dłuższym okresie. W ramach każdej tradycji możliwa jest zmiana, która sprzyja efektywnym działaniom, ale w każdym przypadku z osobna należy określić dla niej warunki brzegowe. Niestety, jak będzie się można przekonać w dalszej części książki, innowacyjne zmiany rozwojowe w Polsce miały w wielu okresach charakter nieprzemyślany pod względem zgodności z ukształtowanymi już nawykami. Różne zmiany powodują różne skutki, a ich przewidywalność w sferze efektywności działań uzyskać można poprzez analizowanie szczegółowych uwarunkowań tkwiących w tradycji.

Ewolucja myśli poradnictwa zawodowego w paradygmacie przednaukowym cywilizacji zachodniej

Rozwój idei poradnictwa zawodowego jako postęp w innowacjach w kolejno następujących po sobie epokach historycznych zaczynają dzieła Platona i Arystotelesa. Dążenia tych myślicieli kieruje troska o doskonalenia działań pedagogicznych i wychowanie młodego pokolenia na wartościowych i użytecznych obywateli państwa. Dzieła tych dwóch filozofów stanowią pierwsze szeroko rozbudowane ogniwa łańcucha idei poradnictwa zawodowego, który rozwija się przez długie wieki, uzupełniany na nowo dziełami późniejszych myślicieli, filozofów, polityków, społeczników i przedstawicieli nauki.

Okresem, w którym po starożytności najdobitniej wyartykułowane zostały myśli odnoszące się do idei poradnictwa zawodowego jest Odrodzenie. W epoce Odrodzenia w załączkowej formie obok myśli politycznej występują koncepcje naukowe psychologii i pedagogiki pracy, głównie w aspekcie zawodoznawstwa oraz psychologicznych problemów przydatności zawodowej. W Hiszpanii wyraźnie na potrzebę rozwijania zawodoznawstwa wskazuje lekarz Huan Hurte (1530-1589). Co więcej, wskazuje on również na potrzebę poradnictwa zawodowego, opartego na odkrywaniu indywidualnych uzdolnień i zamiłowań młodzieży. We Francji problem natury ludzkiej w kontekście konieczności prowadzenia poradnictwa zawodowego podejmuje Michał Montaigne. Sugeruje on, iż poznanie dążeń, motywów, działań i namiętności może ułatwić ludziom znalezienie drogi do szczęścia, jak również przyczynić się do lepszego wychowania młodzieży. W końcowym okresie Odrodzenia angielski myśliciel F. Bacon postuluje potrzebę empirycznego poznawania ludzi w celu właściwego pokierowania ich losem. W 1783 wychodzi w Berlinie pismo *Magazin zur Erfharungsselenkunde* założone przez Filipa Moritzsa (1756-1793) publikujące obok ogólnych rozważań filozoficznych artykuły opierające się na ścisłej naukowej metodzie

psychologicznej (Gize, 1925 za Budkiewicz, Kączkowska, 1987). Magazyn ten dawał bogaty i konkretny, bo oparty na obserwacji materiał faktów z zakresu problematyki rozwojowej dziecka, psychologii porównawczej, psychopatologii, defektologii i przestępczości. Dlatego też Gize (1925, cyt. za Budkiewicz, Kączkowska, 1987) w swoim fundamentalnym dziele *Teoria psychotechniki* uważa go za reprezentatywnego prekursora praktycznego i empirycznego punktu widzenia jednocześnie.

Generalnie rzecz biorąc, dzieje psychologii i pedagogiki znamionują ciągłość rozwojową od starożytności do końca osiemnastego wieku. Oczywiście nie wszystkie działy psychologii zachowywały tę ciągłość w równym stopniu. Przede wszystkim myśl psychiatryczna i związana z nią psychologia kliniczna miała długi okres dyskontynuacji po burzliwych początkach w starożytności wytyczonych dziełami Hipokratesa (V w.p.n.e.) prekursora nazewnictw chorób psychicznych czy Aretajosa (I w.p.n.e.) prekursora opisów obrazów klinicznych niektórych chorób psychicznych. Idee te odbudowywane są w fundamentach myśli psychiatrycznej we Francji przez Filipa Pinela, a w Anglii przez Williama Tukey'a. W 1828 roku powstaje we Francji instytut kształcenia umysłowego osób umysłowo defaktywnych. Ten nurt żywiołowego rozwoju w Europie i w USA idei doskonalenia metod nauczania i wychowania oraz psychologicznej selekcji dzieci z zaburzeniami mentalnymi był pokłosiem stopniowego narastania światowej literatury złożonym problemom dzieci wyrastających w izolacji społecznej, czyli m.in. tzw. dzieci wilczych tj. przebywających od niemowlęctwa wśród zwierząt (Kłosowska, 1968).

Mimo wspomnianej ciągłości rozwojowej, prawdziwa erupcja naukowych i praktycznych punktów widzenia na kwestię potrzeb i zasad prowadzenia poradnictwa zawodowego nastąpiła w dziewiętnastym wieku. Na samym jego początku ukazała się opublikowana przez Galla Frenologia, która podnosi do rangi naukowej praktyczny problem mierzenia zdolności ludzkich. W ciągu dziewiętnastego wieku ugruntowuje się myśl o konieczności oparcia pedagogiki na psychologii. Następuje szerokie zastosowanie psychologii filozoficznej Herberta (1776-1854) w teorii i praktyce pedagogicznej. Wraz z rozwojem badań nad psychiką opartych na metodzie systematycznej, ciągłej obserwacji i metodzie biograficznej wcześniej formułowane idee takich myślicieli jak Pestalozziego czy Fiedemana oparcia rozwoju psychospołecznego na podstawach naukowych zaczęły być powoli wcielane w życie. Pod koniec dziewiętnastego wieku w USA Stanley Hall podejmuje w Clark University konkretne prace wdrożeniowe empirycznych badań psychologicznych.

W USA szczególnie żywiołowo rozwijają się analizy psychologiczne procesu pracy z myślą ich zrationalizowania i udoskonalania. Pionierami tego nurtu badań i ich zastosowań praktycznych byli F.W.Taylor, H.Emerson i F.Gilbreth. Ich aktywność zapoczątkowała nowy naukowy okres psychologii pracy i dynamiczny rozwój takich metod badawczych, jak eksperyment laboratoryjny, eksperyment naturalny, systematyczna, planowa i bezpośrednia obserwacja, wywiady, kwestionariusze czy analizy wytworów. W tym samym czasie dochodzi do wyodrębnienia się nowej ważnej gałęzi psychologicznej, jaką jest psychologia różnic indywidualnych, której wybitnymi reprezentantami są Galton,

Cattel, Binet, Stern i inni. Wyniki ich badań przyczyniły się z jednej strony do rozwoju psychometrii czyli pomiaru cech psychicznych ludzi, a z drugiej strony do rozwoju najstarszych działów psychologii pracy i poradnictwa zawodowego, jakie tworzą zawodoznawstwo, psychologiczne poradnictwo zawodowe oraz selekcja i klasyfikacja zawodowa (Bańka, 1995a).

Wraz z odrodzeniem się starożytnych idei w formie nowoczesnej psychopatologii rozwija się proces profesjonalizacji usług psychologicznych. Lightner Witmer (1867-1956) wprowadza do obiegu termin psychologia kliniczna na oznaczenie nowej dyscypliny zawodowej, jaką zaczął uprawiać w założonej przez siebie pierwszej na świecie klinice psychologicznej. Uzawodowienie usług psychologicznych możliwe było dzięki rozwojowi testów psychometrycznych pomiaru cech psychicznych, takich jak A. Bineta skala metryczna inteligencji. Dalszą konsekwencją tego rozwoju było zajęcie się kwestią pomocy dzieciom opóźnionym w rozwoju psychicznym, dzieciom z uszkodzeniami słuchu, mowy etc. Przyjmuje się (Budkiewicz, Kączkowska, 1987), że ta działalność L. Witmera jako ojca profesjonalizacji i instytucjonalizacji usług społecznych doprowadziła do rozwoju w dziedzinie poradnictwa zawodowego problematyki leczenia wszelkich zaburzeń, począwszy od zaburzeń mowy a skończywszy na leczeniu zaburzeń zachowania m.in. przez wychowanie.

Zapoczątkowane przez A. Witmera innowacje profesjonalizacyjne polegające na instytucjonalizacji stworzenia podstaw rozpoczęcia psychologicznej pracy zawodowej w sferze usług społecznych nabrały dynamiki po 1917 roku. Przed I wojną światową organizowanie zawodowych instytucji psychologicznych i pedagogicznych następowało powoli. Pierwsze instytucje powstające w Europie i w USA na początku XX wieku obejmują placówki poradnictwa zawodowego świadczące usługi w zakresie badania zamiłowań, życzeń i uzdolnień zawodowych młodzieży. Narastające tempo powstawania instytucji świadczących usługi szczególnie w dziedzinie psychologicznego poradnictwa zawodowego prowadziło do tego, że początkowo wykonywanie badań i praktyk psychologicznych w tym zakresie było prowadzone przez nie psychologów, lecz przez różnego rodzaju działaczy społecznych, lekarzy a nawet inżynierów o orientacji humanistycznej.

W okresie narodzin zawodu psychologa prace dla celów praktyki poradniczej wykonywały często psychologiczne laboratoria uniwersyteckie, których wzorcowym przykładem jest założone przez Cattella laboratorium psychologiczne na uniwersytecie w Pensylwanii i Columbia University w Nowym Jorku, a w Niemczech psychologiczne laboratorium badawcze Wilhelma Wundta (Stachowski, 2000).

Działalność laboratoriów psychologicznych jest kamieniem milowym na niwie postępu innowacyjności poradnictwa zawodowego, bowiem stanowi punkt zwrotny w zapoczątkowaniu doradztwa dla osób dorosłych już zaangażowanych w karierę zawodową. Laboratoria psychologiczne były pierwszymi miejscami, w których dorośli zmagający się z różnymi problemami funkcjonowania zawodowego lub w środowisku pracy mogli dowiedzieć się zarówno czegoś o sobie, co wykracza poza możliwości poznawcze osiągalne w samoobserwacji, jak i dowiedzieć się czegoś o sposobach radzenia sobie z przeżywanymi kryzysami.

We Francji przedstawicielem laboratoryjnej psychologii stosowanej był wspomniany już A. Binet założyciel laboratorium przy Sorbonie. Alfred Binet wraz ze swoim współpracownikiem doskonalili narzędzie selekcji dzieci upośledzonych umysłowo do szkół specjalnych. Zapoczątkowana została w ten sposób przez nich ścieżka rozwoju poradnictwa, w tym również zawodowego, w nurcie odpowiedzialności naukowej i odpowiedzialności społecznej. Ci dwaj badacze i praktycy poradnictwa pierwszy raz postawili pytanie, jak stosowana metoda wpływa na skuteczność i jakość udzielanych porad, a w ślad za tym na naprawę rzeczywistości społecznej. W ten sposób zapoczątkowany też został inny ważny nurt myślowy postulujący całościowość, który można by określić współczesnym terminem jako nurt ekologiczny (Bańka, 1992a,b,c). Podejmowany w tym przypadku model myślenia przeciwstawia się elementaryzmowi metodologicznemu Wundta czy Ebbinghaus, postulując konieczność badania złożonych w swojej strukturze zdolności i cech psychicznych metodami zbliżonymi do warunków życia codziennego, bez korzystania ze skomplikowanej aparatury i specjalistycznych pomieszczeń. W ten sposób zapoczątkowana została idea diagnozy psychologicznej jako podstawy doradztwa zawodowego, której wartość mierzona jest nie tylko rzetelnością pomiaru i narzędzi, ale również trafności. Innymi słowy, nie liczy się tylko to, że to co mierzymy cechuje dokładność, ale również to, że mamy pewność, iż to co mierzymy jest właśnie tym, co chcieliśmy zmierzyć. Ta bardzo ważna idea sformułowana przez Bineta jest z powodzeniem istotną innowacją, której rozwój jest kontynuowany do chwili obecnej.

W Niemczech założony przez Williama Sterna (1871-1938) Instytut Psychologii Stosowanej w Hamburgu skupia się na zastosowaniach psychologii do pedagogiki. W Anglii z kolei pod wpływem wcześniej prac Galtona nastąpił przełomowy rozwój badań na zastosowaniu statystyki do badań społecznych. Ich prekursorem był Sperman, założyciel szkoły analizy czynnikowej oraz twórca dwuczynnikowej teorii inteligencji. Kontynuatorem tych badań i zastosowań do różnych dziedzin praktyki społecznej, jak pedagogika czy psychiatria, był Cyryl Burt oraz C.S. Meyers (1873-1946). Ten ostatni, jako dyrektor słynnego NIIP (Narodowego Instytutu Psychologii Stosowanej), ukierunkował jego prace na zagadnienia poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, a także selekcji i klasyfikacji zawodowej oraz postaw i opinii pracowniczych w stosunku do wykonywanej pracy oraz fizycznego i społecznego środowiska pracy. Istotnym *novum* zainicjowanym przez Instytut kierowany przez Meyersa było świadome połączenie różnych typów poradnictwa z różnymi typami szkoleń. Innowacja ta jest z powodzeniem kontynuowana do dnia dzisiejszego i wciąż jest wyznacznikiem prawidłowości programów doradczych.

Na koniec przeprowadzanego tu przeglądu oryginalnych nurtów myślowych, teorii naukowych i innowacji w zakresie profesjonalizacji poradnictwa zawodowego na przestrzeni dziejów nie sposób nie wspomnieć o wybitnym szwajcarskim psychologu Edouardzie Cleparéde (1873-1940) (Stachowski, 2000). Podjął on w sposób nowatorski na Uniwersytecie w Genewie zagadnienia psychologii wychowawczej oraz poradnictwa zawodowego, oraz przyczynił się do organizowania psychologicznych placówek usługowych, poradni wychowawczych, poradni zawodowych i innych. Był on adwokatem łączenia poradnictwa

zawodowego z wychowaniem i szeroko rozumianą edukacją. Jednak najważniejszą innowacją w dziedzinie rozwoju poradnictwa zawodowego Cleparéde'a było powstałe z jego inspiracji Międzynarodowe Towarzystwo Psychotechniczne, przemianowane w latach pięćdziesiątych XX wieku na Międzynarodowe Towarzystwo Psychologii Stosowanej. Działalność i tradycja zapoczątkowana przez Cleparéde'a odcisnęła się szczególnie piętnem na rozwoju polskiego systemu poradnictwa zawodowego w okresie międzywojennym.

Rozwój idei poradnictwa zawodowego w Polsce do końca I wojny światowej

Przednaukowe idee poradnictwa zawodowego rozwijały się w Polsce, podobnie jak w innych krajach Europy, w epoce Odrodzenia i najwcześniej w okresie Odrodzenia i trwały do 19 wieku. A zatem pierwsze idee poradnictwa zawodowego w Polsce wyrastają z ogólnych refleksji natury społeczno-politycznej i filozoficznej odzwierciedlających powinności i cnoty obywatelskie oraz państwowe. Pierwsze więc działania na rzecz rozwoju idei poradnictwa zawodowego pojawiają się na styku epoki przednaukowej i naukowej w formie spontanicznie odczuwanych wizji, początkowo jednostkowo a następnie stopniowo przechodząc do działań skoordynowanych (Kowalik, 2015). Już Andrzej Frycz Modrzewski w XVI wieku w traktacie *O poprawie Rzeczypospolitej* świadomie opierał pedagogikę na psychologii oraz kreślił zaczątki zawodoznawstwa w tzw. speculach, czyli zwierciadłach doskonałych fachowców, a więc rycerzy, senatorów, dworzan, duchownych czy nauczycieli.

Kolejny polski myśliciel Łukasz Górnicki w dziele *Dworzanin Polski*, formułował postulat uwzględniania zdolności i zamiłowań młodzieży przy kierowaniu jej do pracy na roli i w rzemiośle, a także do pracy w urzędach państwowych.

W okresie Oświecenia ideę rozwoju poradnictwa zawodowego podjęła Komisja Edukacji Narodowej pod przewodnictwem Stanisława Staszica. Niestety upadek Państwa, który wieńczyły rozbiory Polski na wiele dziesiątków lat zahamowały szerszą dyskusję i działalność w tym zakresie. Jednak rozwój rolnictwa i rzemiosła, a przede wszystkim przemysłu zmuszał zarówno społeczników, teoretyków wychowania, jak i nauczycieli do zajęcia się problemem przygotowania młodzieży do zawodu i ułatwienia jej wyboru zawodu (Franus, Graczyk, Świdzińska, 1982).

W Polsce kontynuatorem tradycji łącznego stosowania psychologii i pedagogiki zapoczątkowanej w Europie w system psychologii filozoficznej Herbeta i Benekego (1778-1854) był działający w zaborze rosyjskim Jan Władysław Dawid (1859-1914). Był on wykładowcą na Uniwersytecie Latającym i w Towarzystwie Kursów Naukowych w Warszawie, jak też redaktorem w latach 1889-1897 *Przeglądu Pedagogicznego*, a w latach 1906-1907 *Przeglądu Społecznego*. W swojej rozprawce *O duszy nauczycielstwa* (1912) Jan Dawid określa cechy charakteru idealnego nauczyciela, czyli jego „duszę”. W swoich pracach podnosił konieczność podbudowy poczynań wychowawczych przez psychologię oraz wiązania praktyki pedagogicznej z teorią i metodami psychologii. Wyrazem

tej postawy wiązania praktyki pedagogicznej z psychologią jest program działań pedagogiczno-psychologicznych, pomyślanych jako narzędzie metodyczne planowej i systematycznej obserwacji dziecka od urodzenia do około 20. roku życia w celu właściwego kierowania jego rozwojem i wychowaniem.

W 1879 roku, a więc w czasie, w którym Wundt zakłada w Lipsku pierwsze w świecie laboratorium psychologiczne, Julian Ochorowicz (1850-1917) publikuje na łamach *Ateneum* artykuł pt. *Zastosowania psychologii*, w którym dowodzi, że psychologia jako samodzielna nauka wyodrębniona z filozofii powinna być stosowana zarówno w innych dyscyplinach, jak i w praktyce społecznej. Julian Ochorowicz wydzielił sześć grup zastosowań psychologii: zastosowania do nauk filozoficznych, zastosowania pedagogiczne, zastosowania do nauk historycznych i społecznych, zastosowania do nauk lekarskich, zastosowania do nauk filologicznych oraz zastosowania do spraw życia potocznego oraz do stosunków międzyludzkich (Ochorowicz, 1887; *Polski Słownik Biograficzny*, t. 23, s. 499-505).

Na koniec przeprowadzanego tu przeglądu oryginalnej polskiej myśli teoretycznej i wczesnonaukowej, jak też ściśle polskich pomysłów innowacyjnych w zakresie praktycznego stosowania poradnictwa zawodowego, nie sposób nie wspomnieć o pozytywistycznej tradycji pracy u podstaw. Tradycja pozytywistyczna rozwoju poradnictwa zawodowego jest wielowątkowa i nawiązuje do myśli Odrodzeniowej społeczno-politycznej F.Modrzewskiego, tyle tylko, że podejmowanej w realiach rozbioru Polski i braku ram własnej państwowości. Obydwie tradycje łączy wspólny mianownik, jakim jest troska o dobro wspólne w postaci ram duchowych narodowo-państwowych form życia zbiorowego zdolnego nie tylko do przewyciężenia wrogości sił zewnętrznych ale też wytwarzania nowych wartości, których nie posiadają nieprzychylnie nastawione do wspólnoty polskiej społeczności.

Z pośród licznych wątków nurtu pozytywistycznego na czoło wysuwają się dwa z nich, a mianowicie nurt myśli pozytywistycznej świeckiej i nurt myśli pozytywistycznej katolickiej. Pierwszy wątek rozwijany był przez dwóch wybitnych przedstawicieli polskiej filozofii pozytywistycznej i filozofii pracy. Jednym był twórca pojęcia prakseologia Michał Wiszniewski (Bańka J, 1970, 1998), a drugim twórca pojęcia ergonomia Wojciech Jastrzębowski (1799-1882). Ten nurt rozwoju poradnictwa zawodowego stopiony jest w jedną całość z pozytywistyczną myślą społeczną i filozoficzną w ramach procesu leczenia traumy po przegranych powstaniach, oraz budowania podstaw niepodległości kraju. Drugi wątek równie oryginalnej polskiej ścieżki pozytywistycznej wiązania myśli poradnictwa zawodowego z pracą organiczną zespala się z kolei z wybitną społecznikowską postacią Wielopolanina Edmunda Wojciecha S.Bojanowskiego (1814-1871), twórcy ochronek wiejskich i założyciela Zgromadzenia Sióstr Służebniczek Najświętszej Marii Panny

Wojciech Jastrzębowski napisał w 1857 roku słynne na cały świat (Bańka, 1998; Biela, i in., 1992) dzieło pt. *Rys ergonomii czyli nauki o pracy*. Po raz pierwszy użył w nim terminu ergonomia. Wyprzedził w tym o sto lat wydawnictwo angielskie Francis & Taylor, które wydało pierwszy numer czasopisma pod nazwą *Ergonomics*. Zaproponowana przez przyrodnika Jastrzębowskiego

ergonomia została przez niego po raz pierwszy na świecie zdefiniowana jako nauka pracy o przystosowaniu człowieka do pracy oraz pracy do człowieka. W. Jastrzębowski rozwinął system ergonomii antropocentrycznej, rewindykującej czynnik ludzki i umacniającej rangę humanistyki w odnajdywaniu i ustanawianiu właściwego stosunku człowieka do jego pracy. Tak rozumianą ergonomię, w przeciwieństwie do ergonomii o sto lat późniejszej w wydaniu angielskim, W. Jastrzębowski (Bańka, 1970, 1998) ujmował w trójkluczu ergonomicznym, czyli w perspektywie obciążenia psychicznego pracą, w sferze obciążenia fizycznego oraz obciążenia środowiskowego. Stosownie do trójczłonowego podziału ergonomii Jastrzębowski postulował trzy rzeczy. Po pierwsze, systemowe ułatwienie pracy fizycznej przez przygotowanie pracowników do podejmowania tylko niezbędnego wysiłku i poinstruowanie ich odnośnie do tego, jak należy go pokonywać. Po drugie, zmniejszanie obciążenia psychicznego pracą przez zmniejszanie pola koniecznej uwagi wydatkowanej w pracy z jednej strony, a z drugiej – dostarczanie pracownikom odpowiedniej wiedzy o przedmiocie działania jako tej najważniejszej, dzięki której jest ono wykonywane najmniejszym kosztem. Po trzecie, sprawne i ergonomiczne działanie wymaga wiedzy o środowisku pracy jako podstawie higieny pracy.

Choć ogólnie rzecz biorąc, system ergonomiczny zbudowany przez Jastrzębowskiego formalnie zalicza się do tzw. pozytywizmu polskiego w nurcie pracy organicznej, to jednak wykracza poza ten nurt tworząc nurt specyficzny „nieorganiczny” (Bańka J, 1987). Filozofia pozytywistyczna w nurcie pracy organicznej streszczała się w pytaniu: Czy pogodzić się z losem, czy toczyć o niepodległość walkę z bronią w rękę, czy może szukać innej, pośredniej drogi? Jastrzębowski zalicza się, obok Michała Wiszniewskiego, do drugiego „nieorganicznego” nurtu pozytywizmu polskiego, który poszukuje nowej metodologii umiejętności praktycznych człowieka zmuszonego żyć w nowej cywilizacji technicznej. Słuszność podążania tą drogą potwierdził w Anglii i na świecie sto lat później burzliwy rozwój ergonomii. Z kolei w Polsce żywotność tej koncepcji potwierdza wykorzystanie założeń systemu ergonomii antropocentrycznej przez zespół pod przewodnictwem Adama Bieli z KUL w Lublinie. Zespół ten opracował aktualny do dzisiaj Kwestionariusz Lubelski Analizy Stanowiska Pracy (KLASP) (Biela i in., 1992).

Jeżeli chodzi o myśl społeczną kościoła w nurcie polskiego neopozytywizmu pracy organicznej reprezentowaną przez inicjatywy społeczne i organizacyjne podjęte przez Edmunda Bojanowskiego, to są one skierowane na przygotowanie duchowe poprzez pracę do radzenia sobie z obowiązkami pracy i obywatelskimi młodych ludzi. Innowacja w dziedzinie poradnictwa zawodowego E. Bojanowskiego polegała na inicjatywie zakładania instytucji zwanej ochronkami. Gromadziły się w nich dziewczęta przygotowywane do pracy w trzech kierunkach: 1 – wychowania religijnego obejmującego praktyki pobożnościowe i medytacyjne, 2 – wychowania poprzez pracę zarówno ich samych jak i ich podopiecznych. Pierwsza ochronka powstała w 1850 roku w Podrzeczu, która dała początek Bractwu Ochraniarek, z którego z kolei rozwinęło się przyszłe Zgromadzenie Służebniczek Najświętszej Marii Panny, które rozwinęło swą działalność na wszystkie trzy zabory stając się instytucją jednoczącą oficjalnie

nieistniejące polskie państwo. Podstawowy wkład E.Bojanowskiego do rozwoju myśli poradnictwa zawodowego polegał na wdrożonej przez niego uproszczonej idei duchowości poprzez pracę. W całym łańcuchu działań prowadzących do pozytywnej postawy wobec świata i religii praca była elementem kluczowym, działającym na zasadzie milczącego języka pedagogiki.

Podsumowując ścieżki polskie ścieżki rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego należy zauważyć dwie szczególne cechy charakterystyczne. Po pierwsze, silny związek polskiej myśli z rozwojem głównych trendów rozwojowych panujących w Europie wtedy, gdy państwowość polska miała się dobrze jak w okresie Odrodzenia, ale nie tylko. Szczególnie dobitnym tego przykładem jest okres pomostowy bezpośrednio poprzedzający I wojnę światową, obfitujący w innowacje organizacyjne na polu profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Mimo braku formalnych struktur państwa polskiego powstają na ziemiach polskich dokładnie takie same jak w krajach zachodnich instytucje usługowe poradnictwa zawodowego nie będące w żadnym wypadku ich kopią. I choć nie są to nowe fakty liczebnie imponujące, to jednak wrastały one głęboko w świadomość i tkankę społeczną przygotowując grunt to odradzania się struktur instytucjonalnych państwa polskiego. Takim znamienym faktem jest opublikowanie w 1914 roku w Warszawie Poradnika przy wyborze zawodu autorstwa Stanisława Dobrowolskiego. W następnym zaś roku założenie przy powstałym w Warszawie Towarzystwie Patronat nad Młodzieżą Rzemieślniczą i Przemysłową poradni zawodowej dla chłopców i dziewcząt, protoplasty późniejszych poradni rozwijających się pod szyldem psychotechniki. Drugą cechą charakterystyczną okresu poprzedzającego okres rozwoju poradnictwa zawodowego na podstawach już ściśle naukowych jest silna tożsamość myśli polskiej szczególnie w ramach nurtu pozytywistycznej pracy organicznej. Dzięki tej oryginalnej i nieimitacyjnej myśli możliwe było nie tylko wyprzedzanie podobnych pomysłów rodzących się dużo później na Zachodzie, jak w przypadku ergonomii Wojciecha Jastrzębowski, ale również stwarzanie gruntu na potencjalnie mającą nastąpić przestrzeń wolności dla organizowania państwowości polskiej.

ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO PO I WOJNIE ŚWIATOWEJ W POLSCE ODRODZONEJ

Kiedy po zawierusze I wojny światowej na arenę europejską wkraczało odrodzone państwo polskie od samego początku rozwijane wcześniej myśli i innowacje w sferze poradnictwa zawodowego wykorzystane zostały z całą mocą jako silny czynnik państwowotwórczy scalający kraj podzielony wcześniej na trzy zabory. Nieocenione okazały się wszystkie wcześniej prowadzone działania zarówno w nurcie myśli teoretycznej pracy organicznej, jak w nurcie społecznikowskim organizacji instytucji pomocowych jak ochronki dla dzieci, poradnie dla ludzi młodych i dorosłych czy też laboratoria naukowe. Gdy zjawiała się dla żywiołu polskiego wreszcie tak długo oczekiwana przestrzeń wolności, to dzięki wcześniejszym wysiłkom istnienia wspólnoty pokoleń została ona natychmiast

zagospodarowana według własnego języka, a nie według pomysłu obcego. W sferze poradnictwa zawodowego jako wizji powinności wobec obywateli i odpowiedzialności za państwo nie było żadnego oglądania się na sąsiadów, którzy mieliby instruować jak odradzający się kraj ma wyglądać. Dzięki doświadczeniom i zdobytemu kapitałowi wiedzy przez wspólnotę pokoleń nową nieznaną od stuleci na ziemiach polskich erę innowacji państwowotwórczych, realizowanych kreatywnie a nie imitacyjnie. Przez kreatywność rozumiemy w tym kontekście mobilizację wewnętrznej inicjatywy pedagogów, psychologów, lekarzy, inżynierów czy samorządowców, w wyniku której następuje ujście napięcia woli stwarzania i wdrażania czegoś nowego dla dobra wspólnego. Odradzające się państwo polskie i wspólnota narodowa wykazywały w dziedzinie poradnictwa zawodowego godną uwagi prężność działań. Jak zawsze, tak i w tym przypadku prężność może się brać z dwóch źródeł. Czynnikiem mocy sprawczej może być odgórna organizacja państwowa lub oddolna zdolność do samoregulacji jednostek i grup ludzkich. Ponieważ, jak wiadomo, państwo polskie przez prawie dwa stulecia nie istniało, toteż główna siła sprawcza odnosiła się do zaangażowania jednostek i grup niesionych entuzjazmem wzbudzonym przez perspektywę kreowania nowych funkcji, ról i instytucji.

W dalszej części tego rozdziału przedstawione zostaną najważniejsze idee myślowe, innowacje praktyczne, metodyczne, organizacyjne i prawne, które były kamieniami milowymi rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego II RP. Ogólnie rzecz ujmując rozwój ten odbywał się w warunkach dosyć szczególnych z punktu widzenia zachodzących w regionie procesów geopolitycznych i społecznych. Szczególna rola przypisywana poradnictwu zawodowemu w tym kontekście polega na tym, iż było one ogniwem rozwoju kraju, które użyte zostało do rozwoju kraju w duchu „przewrotu” cywilizacyjnego w ucieczce przed rewolucją i wojną domową. Rozwój idei poradnictwa w II RP odbywał się głównie w zmianie własnej i bez jakiegokolwiek programowania ideologicznego obcych myśli i doświadczeń.

Impulsy rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w II RP

Impulsy rozwoju myśli poradnictwa po pierwszej wojnie światowej na ziemiach polskich wypływały z motywów charakterystycznych z jednej strony dla specyficznego położenia gospodarczego, społecznego i politycznego wyłaniającego się nowego państwa, a z drugiej strony dla motywów typowych dla wyłaniającej się epoki triumfu kapitalizmu, postępu naukowego i wiary w nowy porządek świata. W przypadku motywacji specyficznie polskiej rozwoju poradnictwa zawodowego chodzi o ideę scalania państwa jako struktury porozbiorowej, w której obowiązywałyby podobne zasady działania oraz instytucje świadczące pomoc przede wszystkim dla części ludności najbardziej upośledzonej i dotkniętej konsekwencjami wojny. Na pierwszym planie były to dzieci, młodzież, kobiety i osoby z różnymi typami niepełnosprawności nabytej i wrodzonej. Motywacja działania i myślenia oparta na miłosierdziu była już

wyćwiczona i wdrażania do działania wcześniej, ale po uzyskaniu niepodległości państwowej nabrała nowego impetu i nowych możliwości instytucjonalnych. Idee Edmunda Bojanowskiego tworzenia świetlic ochrony czy tworzenia poradni zawodowych dla młodzieży w nowym kontekście ram państwowych inaczej działają na wyobraźnię, gdyż odbudowują stworzony między innymi przez twórczość Sienkiewicza imperializm wspólnoty pokoleń w praktycznych ramach działającego społeczeństwa, osadzonego na własnym a nie cudzym języku. Poczucie siły sprawczej działania stawało się jednocześnie źródłem dawania miłosierdzia. W ten sposób następował naturalny podział ludzi na potrzebujących pomocy i przemiany oraz ludzi nie potrzebujących się zmieniać, a za to obdarzonych potencjałem wiedzy, wartości i umiejętności gotowym do podzielenia się z innymi. Ten motyw działania na polu poradnictwa zawodowego wzmacniała wytworzona wcześniej we wspólnocie pokoleń niechęć do Polski bez fantazji czy oglądania się na sąsiadów, którzy mieliby wskazywać jak tworzony nowy ład ma wyglądać.

Gdy chodzi uniwersalne dla epoki powojennej impulsy do rozwijania poradnictwa zawodowego w Polsce odrodzonej to odnoszą się one do ram gospodarczych wyznaczanych ideologią kapitalizmu. Kapitalizm był źródłem motywacji do realizowania haseł walki z wyzyskiem siły roboczej. Hasła walki z wyzyskiem inspirowały z kolei do poszukiwania naukowych metod przygotowywania ludzi do radzenia sobie zarówno z nierównościami społecznymi jak i w środowisku pracy. Polskie doświadczenia z obiektywnymi plagami kapitalizmu w wyłaniającym się państwie przekierowały energię solidaryzmu społecznego z totalnych rewolucji ideologicznych naukowego socjalizmu walki klas, jak to się stało w sąsiedniej Rosji sowieckiej, na rewolucje ograniczone do inicjatyw zbiorowych w ramach wspólnot narodowych, terytorialnych, organizacyjnych czy zawodowych. To pod wpływem tych rewolucyjnych idei na miarę małych wspólnot tworzone są w II RP poradnie zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych. Tworzone są zarówno przez polskie instytucje państwowe jak Instytut Pedagogiczny w Warszawie, jak też przez inne społeczne instytucje należące do mniejszości etnicznych czy religijnych bezprecedensowe innowacje w dziedzinie poradnictwa. Taką bezprecedensową innowacją zastosowaną na ziemiach polskich była inicjatywa rozwoju etnicznego poradnictwa kierowanego wyłącznie do ludności pochodzenia żydowskiego. Bezprecedensowość w tym kontekście oznacza dwie rzeczy. Po pierwsze, fakt iż ta inicjatywa nie powtórzyła się później na szerszą skalę do dnia dzisiejszego. Po drugie, to co zrobiło żydowskie Towarzystwo Przyjaciół Dzieci, które założyło kierowaną przez dr Zofię Rosenblum w 1922 roku poradnię pedologiczną (Budkiewicz, Kączkowska, 1987), oznacza włączenie czynnika do innowacji związanych z poradnictwem zawodowym na bazie innej tradycji niż religia chrześcijańska.

Z kolei myśl teoretyczno-praktyczna podniesiona przez ks. Stefana Wyszyńskiego, późniejszego Prymasa Polski, analizująca kwestię bezrobocia jako fenomenu wyniszczającego życie zbiorowe przez kapitalizm, jest podjęciem w sposób naukowo podbudowanej idei, która wcześniej w nurcie religijnym nie była obecna. Stefan Wyszyński zauważa, iż kapitalizm rodzi obiektywne problemy, którym należy zapobiegać w nowy sposób. Autor ten wydaje we

Włocławku w 1937 roku dzieło pt. *Przemiany moralno-religijne pod wpływem bezrobotnia* (Wyszyński, 1937), w którym nawiązuje do społecznej nauki kościoła naprawy moralnej ludzi nie poprzez oddziaływania perswazyjne, lecz realne oddziaływania na sferę duchową bezrobotnych poprzez pracę. Jako warunek pożądanej przemiany moralnej osób bezrobotnych upatruje w wyrwaniu ich z tej sytuacji przez pośrednictwo pracy, oraz doradcze i szkoleniowe przygotowanie bezrobotnych do pracy i samodzielnego funkcjonowania zawodowego.

Ważnym impulsem wprowadzania innowacji w dziedzinie poradnictwa zawodowego był szybki rozwój nauki po pierwszej wojnie światowej. Patrząc na rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego zapoczątkowany w II RP widzimy jego stale powtarzające się dwie cechy, przejawiające się w dwóch perspektywach. Jedna to perspektywa własna opisu rzeczywistości definiowania i rozwiązywania problemów, a druga to perspektywa imitacyjna, absorbująca rozwiązania powstałe gdzie indziej na grunt polski. Kopiowanie wzorców było czymś nieuniknionym zarówno z powodu swobodnego przepływu idei, jak i naturalnego zapóźnienia Polski na przykład na niwie rozwoju naukowego. W trzech zaborach tuż przed odzyskaniem niepodległości istniały tylko dwa uniwersytety. Toteż nic dziwnego, że ton nadawały idee naukowe importowane czego przykładem jest myśl psychologiczna i psychotechniczna w zastosowaniu do poradnictwa zawodowego. Polska myśl psychotechniczna reprezentowana przez jej główną eksponentkę Joteyko (1927) była w oczywisty sposób wtórna w stosunku do tego co miało miejsce w Europie zachodniej czy w USA. I choć była to myśl zapóźniona w stosunku do swojego pierwowzoru o kilka lat, to jednak myśl mocno przefiltrowana i dopasowana do potrzeb i warunków dominujących w Polsce. Przede wszystkim psychotechnika jako dziedzina powiązana z psychologią pracy była uprawiana głównie w nurcie przystosowania człowieka do pracy, a więc selekcji, szkoleń i poradnictwa z pominięciem działu związanego z reklamą, marketingiem i konsumpcją.

Ważnym impulsem rozwoju poradnictwa zawodowego zaraz po pierwszej wojnie jest rozwój myśli technicznej oraz związanej z nią naukowej organizacji pracy w relacji do szeroko rozumianej humanizacji życia i stosunków międzyludzkich. Skutkiem tego był, po pierwsze, postęp w konstrukcji i zastosowaniu aparaturowych narzędzi diagnozy psychologicznej jako podstawy poradnictwa zawodowego. Masowa produkcja i zastosowanie w poradnictwie testów czy też narzędzi aparaturowych było zjawiskiem tak powszechnym, że stały się one z czasem bardziej fasadą niż rzeczywistym źródłem wiedzy wykorzystywanej w praktyce poradniczej. Drugim ważnym skutkiem tych nowych impulsów płynących ze strony rozwoju nowych form zhumanizowanego myślenia technicznego (Bańka, 1991, 1998) był olbrzymi dopływ do zawodu poradnictwa zawodowego „fachowców” z wykształceniem inżynierskim. Najsilniej zaznaczyła się rekonwersja zawodowa inżynierów na psychologię i poradnictwo zawodowe dla dorosłych. Przykładem rekonwersji pierwszego rodzaju jest kariera zawodowa i naukowa Bronisława Bigeleisena-Żelazowskiego (1929, 1931, 1935), oraz Jana Wojciechowskiego (1928, 1933, 1934). Proces ten w Polsce był efektem zarówno osobistych motywacji, jak i obiektywnych warunków braku kadr szczególnie tych wykształconych w kierunkach psychologicznych.

Na początku lat dwudziestych przy Stowarzyszeniu Techników Polskich w Warszawie i innych ośrodkach terenowych rozwinął się ruch psychotechniczny, do którego włączyli się Biegeleisen-Żelazowski (1929, 1931, 1935), inż. Jan Wojciechowski (1928, 1933, 1936), inż. Waclaw Hauszylid (1918, 1924, 1926). Bronisław Biegeleisen-Żelazowski urodzony we Lwowie ukończył Politechnikę oraz Uniwersytet na kierunku filozoficzno-psychologicznym. Studia politechniczne poszerzał na berlińskiej politechnice w Charlottenburgu, gdzie doktoryzował się w zakresie nauk technicznych. W Berlinie studiował również psychologię pod kierunkiem Moedego. W 1906 habilitował się i uzyskał stanowisko *privat-dozent*. W 1909 roku rozpoczął pracę naukowo-dydaktyczną w Politechnice Lwowskiej. W 1936 uzyskuje tytuł doktora psychologii w Uniwersytecie Poznańskim.

W pierwszych publikacjach zajmował się zagadnieniami technicznymi, jednak z czasem coraz bardziej uwydatniało się w jego twórczości spojrzenie filozoficzne. W wyniku ewolucji zainteresowań zajął się psychologicznymi aspektami pracy. Przedmiotem swych szczegółowych zainteresowań uczynił psychotechnikę i poradnictwo zawodowe. W 1925 roku założył w Krakowie Instytut Psychotechniczny, w którym kierował pracami naukowo-badawczymi do 1939 roku. Prowadził systematyczne badania zawodoznawcze, zapoczątkowane przez inż. Waclawa Hauszylida. Był kierownikiem Instytutu Poradni Zawodowej w Katowicach (1928-1931). W 1923 Biegeleisen prowadził słynne badania w przemyśle drzewnym szeroko cytowane m.in. przez W. Moedego w *Lehrbuch der Psychotechnik* (1930). Współpracował z K. Adamieckim, S. Baleyem, W. Hauszylidem, J. Wojciechowskim oraz A. G. Christiansenem z Belgii, R. A. Bigielem z Holandii, W. Moedem z Niemiec, K. Hacklem z Austrii i J. M. Lahy' em z Francji. Dzięki tej aktywności udało mu się wypracować jeszcze przed wojną naukowo uzasadnioną strukturę organizacyjną systemu poradnictwa zawodowego w Polsce. Instytut Psychotechniczny w Krakowie za sprawą Biegeleisena prowadził działalność publicystyczną w ramach Biblioteki Poradni Zawodowej.

Trzecim skutkiem impulsów płynących ze strony rozwoju nowych form zhumanizowanego myślenia technicznego był rozwój innowacyjnych form upowszechniania poradnictwa zawodowego, takich jak kolejowe mobilne centra informacji zawodowej utworzone przez inż. Jana Wojciechowskiego (1938). Wojciechowski studiował w Instytucie Technologicznym w Petersburgu. Pracował jako konstruktor maszyn w Kijowie, a poza pracą zawodową interesował się problemami społecznymi polskich robotników i polskiej inteligencji. Po odzyskaniu niepodległości piastować zaczął różne funkcje naukowe i w administracji państwowej, zgłębiając jednocześnie zagadnienia psychologii i pedagogiki, fizjologii i organizacji pracy. Przetłumaczył dzieło H. Linka *Psychologia Zajęć*. W 1924 przebywał w Berlinie na kursie psychotechniki organizowanym przez W. Moede'ego i K. Von Piorkowskiego. Poświęcił się bez reszty upowszechnieniu zasad psychotechniki jako wiedzy odpowiadającej jego zainteresowaniom technika i humanisty. Pożytkiem tych nietypowych i bezprecedensowych innowacji wprowadzonych przez inżyniera J. Wojciechowskiego było rosnące przekonanie do stosowania poradnictwa zawodowego w szeroko pojętej gospodarce i przemyśle. Była to dodatkowa wartość zyskiwana przez stronników poradnictwa

zawodowego, którzy wykorzystując autorytet myślenia technicznego znajdowali lepsze płaszczyzny porozumienia ze światem przemysłu i polityki społecznej.

Koordinacja i partycypacja społeczna poradnictwa zawodowego w nurcie psychotechnicznym

Podstawową zasadą rozwoju poradnictwa zawodowego w II RP była nieodpłatność usług społecznych, czego jakby typowym przykładem były korczakowskie świetlice i korepetycje wyrównujące szanse dla dzieci z uboższych rodzin. Mówiąc o zasadzie nieodpłatności nie oznacza to, że w okresie II RP nie powstawały komercyjne poradnie wychowawczo zawodowe, które kierowały się w swojej działalności rachunkiem ekonomicznym. Jednak i w przypadku tych prywatnych instytucji prowadzących poradnictwo również priorytetową była zasada solidaryzmu społecznego, według której działanie podejmowane jest przede wszystkim dla osiągnięcia wartości, a nie zysku.

Okres po wojnie cechuje się rozwojem placówek psychologicznych i rozwoju psychologii stosowanej w ogóle. W 1919 roku powstaje w Łodzi Miejska Poradnia Psychologiczna, a Państwowy Instytut Pedagogiki Specjalnej uruchamia Laboratorium Psychopedagogiczne w celu selekcji dzieci upośledzonych umysłowo do szkolnictwa specjalnego. W 1919 wróciła do kraju z zamiarem kontynuowania działalności naukowej Józefa Joteyko (1866-1928) bez wątpienia najwybitniejsza postać z pośród wybitnych polskich psychologów stosowanych. Była pierwszą kobietą-cudzoziemką i drugą po Adamie Mickiewiczu przedstawicielką Polski, której powierzono katedrę w Collège de France. W 1918 powołała w Paryżu Polską Ligę nauczania i Wychowania. Autorka licznych prac doświadczalnych, m.in. nad zmęczeniem wydawanych w Paryżu i Brukseli. W latach 1908-1918 (tj. do czasów odzyskania przez Polskę niepodległości) wykładała psychologię na uniwersytetach w Paryżu i Lyonie. Była też redaktorką pisma *Revue Psychologique* wydawanego w Belgii. Współpracowała z takimi postaciami, jak E.Cleparéde, O.Declory, Ch.Richet, R.Buyse. Jednak jej plany kontynuowania w Polsce kariery naukowej na Uniwersytecie Warszawskim zupełnie się nie powiodły. Profesor W.Witwicki (1928, 1938), który choć sam był osobiście zaangażowany w rozwijany przez Joteyko na gruncie polskim ruch psychotechniczny, jednak wraz z innymi sprzeciwił się wnioskowi o przyjęcie jej na stanowisko profesora. Dlatego też w 1920 roku Joteyko podjęła wykłady z psychologii ogólnej i pedagogicznej w Instytucie Pedagogicznym w Warszawie wskutek odmówienia jej posady w Uniwersytecie Warszawskim.

W 1926 Janina Joteyko objęła docenturę na wydziale lekarskim Uniwersytetu Warszawskiego. Wykładała też w Instytucie Pedagogiki Specjalnej. Z jej inicjatywy powstało Koło Psychologiczne słuchaczy i absolwentów Instytutu Pedagogicznego, które wydawało *Biuletyn Koła Psychologicznego*, przekształcony w 1926 roku w *Polskie Archiwum Psychologii*. W roku 1926 założyła pierwsze Polskie Towarzystwo Psychotechniczne, które w 1927 roku zaczęło wydawać czasopismo *Psychotechnika* (pod red. T.Klimowicza, 1926), zorganizowała też pierwszą polską konferencję psychotechniczną. Józefa Joteyko była pierwszym

przewodniczącym Polskiego Towarzystwa Psychotechnicznego (1926). Dorobek naukowy Joteyko obejmuje ponad dwieście prac z fizjologii, psychologii eksperymentalnej oraz pedagogii. Wyniki swoich badań prezentowała tak, aby były przydatne dla praktyki psychologicznej i pedagogicznej. Jako propagatorka psychotechniki występowała przeciwko tayloryzmowi, który postulował maksymalne zmechanizowanie czynności pracy.

Za sprawą Jana Wojciechowskiego (1871-1938), ucznia Moedego i Piorowskiego w Berlinie, w 1925 roku powstały w Warszawie dwie placówki zajmujące się badaniami psychotechnicznymi: jedna przy Państwowej Szkole Budownictwa w Warszawie, druga w kolejnictwie. Zorganizował na zlecenie MWRiOP Instytut Psychotechniczny przy Państwowej Szkole Budownictwa w Warszawie. W 1925 Ministerstwo Kolei powierzyło inż. Wojciechowskiemu zorganizowanie pierwszej Pracowni Psychotechnicznej Kolejowej. Za sprawą inż. H. Targońskiego powstały w PKP ruchome laboratoria docierające do najodleglejszych zakątków kraju. Za pracę i zasługi otrzymał od państwa na własność dworek myśliwski księcia Józefa Poniatowskiego w Starej Miłosnej pod Warszawą. W 1925 roku zorganizowany został w Warszawie pierwszy Zjazd Polskiego Towarzystwa Psychotechnicznego, którego pierwszą prezeską została Józefa Joteyko.

Optymizm i wiara w możliwość kierowania ludzkim losem będący udziałem polskich inżynierów stanowił dla nich silną motywację do podejmowania studiów psychologicznych. Przykładem tego jest kariera zawodowa Wacława Hauszylda. Wybitny organizator i kierownik pierwszej w Polsce poradni zawodowej (1917) w Warszawie, oraz autor prac psychologicznych z zakresu psychotechniki (Hauszyld, 1918, 1926). Był pionierem w zakresie wypracowania psychologicznych podstaw zawodoznawstwa (*Wybór zawodu, organizacja i metoda badań*, 1924). Impet rozwojowy psychotechniki charakterystyczny dla lat bezpośrednio po wojnie wyhamował mocno na początku lat trzydziestych. Pod koniec lat dwudziestych niektóre placówki psychotechniczne zaczęły rozszerzać profil swojej działalności w kierunku poradnictwa zawodowego. W 1928 roku powstaje w Warszawie sieć poradni zawodowych Stowarzyszenia Służba Obywatelska.

Psychotechnika polska uprawiana była głównie jako poradnictwo i selekcja, dlatego też rozwinęła się dosyć pomyślnie w szkolnictwie zawodowym, słabo w szkolnictwie średnim, a najgorzej w przemyśle w odniesieniu do takich spraw pomocy jak szkolenia, doszkalanie i przeszkalanie zawodowe. Mimo wysiłków Wojciechowskiego i Hauszylda skromne były osiągnięcia psychotechniki na niwie zawodoznawstwa. Generalnie najsłabszym kierunkiem działania ruchu psychotechnicznego była pomoc dla dorosłych. W 1935 roku na 28 placówek psychotechnicznych tylko 4 były powiązane usługami dla dorosłych, a reszta zajmowała się pomocą dla młodzieży. Rozprzestrzenianie się ruchu psychotechnicznego napotykało przede wszystkim na bariery popytu. Nie udało się rozwinąć poradnictwa zawodowego dla maturzystów, ze względu na nikłe zainteresowanie z ich strony taką wiedzą. Toteż Pracownia Psychotechniczna przy Izbie Przemysłowo Handlowej w Lublinie po dwu latach działalności zamknięta została w 1936 roku. Największe sukcesy w obszarze poradnictwa zawodowego

realizowanego w nurcie psychotechnicznym dla dorosłych zostały zrealizowane w wojsku i na kolei, gdzie badania selekcyjne oraz orzecznictwo przydatności do pracy charakteryzowało się dużym respektem.

Instytucjonalizacja poradnictwa zawodowego w nurcie pedagogopsychologii

Niekontrolowany napływ do psychotechniki osób niewykształconych w problematyce diagnozy i prognozy psychologicznej, lecz wpływającej na przebieg praktyki poradniczej spowodował z czasem ruchy innowacyjne zmierzające w kierunku ochrony zawodowej w psychologii (Joteyko, 1926, 1927) i poradnictwie zawodowym. Jedną z nich jest pomysł powołania zawodu i etatu psychologa szkolnego po raz pierwszy zgłoszony przez Józefę Joteyko na I Międzynarodowym Kongresie Pedologii w Brukseli. Widziała ona zawód psychologa jako formę urzędu podpierając się w tym analogiami do funkcji lekarza szkolnego. Te starania z czasem powiodły się, bowiem w 1928 r. powołano w Warszawie pierwszy etat państwowy psychologa szkolnego w powszechnej szkole eksperymentalnej im. J. Joteyko. W 1937 roku liczba psychologów zatrudnionych w różnych szkołach w Warszawie przekroczyła liczbę czterdziestu. Ten ilościowy wzrost zaowocował innowacją organizacyjną w postaci Koła Psychologów Szkolnych na UW i Zespołu Psychologów Szkolnych przy Ministerstwie Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego (MWRiOP).

W nurcie rozwoju poradnictwa zawodowego powstawały i rozwijały się obok poradni zawodowych i poradni psychotechnicznych innego rodzaju poradnie, takie jak poradnie psychologiczno-wychowawcze, leczniczo wychowawcze, psychohygieniczne, pedagogiczne i wychowania przedszkolnego. Ich działalność skoncentrowana była głównie na pomaganiu dzieciom z trudnościami szkolnymi i wychowawczymi, jak też w przełamywaniu różnego rodzaju defektów. Ten typ poradni nabrał szczególnego tempa rozwojowego po przyhamowaniu tempa rozwoju poradni zawodowych i psychotechnicznych, czyli placówek mocno nastawionych na realizację kursu scjentystycznego związanego z osiągnięciami psychologii. W latach trzydziestych po lekkim rozczarowaniu psychologią jako nauką i dziedziną praktyki nastąpił ponowny zwrot w kierunku tradycji pedagogicznej również w działalności psychologicznej. Poradnie psychologiczno-wychowawcze zamiast testowej diagnozy organizowały częstokroć świetlice obserwacyjne, specjalnie wyposażone poczekalnie obserwacyjne, wypożyczalnie zabawek, a więc metody bardziej miękkie w zbieraniu informacji diagnostycznych.

Większość poradni każdego typu, które zostały wyróżnione powyżej, w okresie międzywojennym prowadziło działalność hybrydową. W związku z tym, gdy np. w poradni psychologiczno-wychowawczej doradca stawał naprzeciwko problemów młodzieży starszej, to jego działanie obejmowało równocześnie poradnictwo zawodowe. Z kolei, gdy psycholog szkolny stawał wobec trudnego przypadku wychowawczego w szkole, to miał on możliwość zasięgnięcia opinii diagnostycznej czy to psychotechnika, czy doradcy zawodowego specjalisty w innej dziedzinie. Ogólnie biorąc, hybrydyzacja działalności poradnictwa zawodowego

w nurcie różnych dziedzin psychologicznych choć była bez wątpienia ewolucją poradnictwa realizowaną w kontrze do psychotechniki, to jednak nie była tendencją podważającą jej propozycje kryteriów uzawodowienia usług doradczych.

Nurtem całkowicie alternatywnym, w stosunku do psychotechnicznego nurtu diagnostyczno-instrumentalnego poradnictwa zawodowego, stał się nieco zepchnięty na drugi plan nurt wychowawczy wyrastający z tradycji pedagogicznej. Nurt ten tworzy pedagogopsychologia rozwijająca ideę zawodu poradniczego przede wszystkim na polu wychowania. Nowa wizja uprawiania zawodu doradcy zawodowego jako wychowania wyrasta zarówno z refleksji środowiska nauczycielskiego w Państwowym Instytucie Nauczycielskim, jak z refleksji psychologów skupionych wokół Instytutu Głuchoniemych i Ociemniałych oraz Państwowego Instytutu Pedagogiki Specjalnej. Psychologowie tej miary co Stefan Baley (1937) i Stefan Szuman (1939) zwrócili uwagę na znaczenie nawiązywania do prac poprzedników, takich jak Władysław Dawida i Anieli Szygówny z przed I wojny światowej.

Nowa wizja doradztwa zawodowego w nurcie psychopedagogiki kładzie nacisk na śledzenie zjawisk wychowawczych, czyniąc punktem centralnym swoich zainteresowań procesy dydaktyczne, osobowość nauczyciela czy talent pedagogiczny. Nurt ten w sensie formalnym dokonuje deprofesjonalizacji kryteriów uzawodowienia poradnictwa zawodowego stworzone przez np. psychotechnikę, ponieważ w reakcji na nadmiar praktycyzmu tej ostatniej proponuje regułę odpraktycznienia działań poradniczych prowadzonych w laboratorium przez rozwiązywanie praktycznych konkretnych problemów wychowawczych prowadzonych w miejscu ich występowania. Jest to nurt myślenia i działania przeciwstawiający się idei zastosowania wiedzy do rozwiązywania problemów w formie orzeczeń i wskazówek, na rzecz rozwiązywania problemów na podstawie obserwacji, rozmów i wywiadów. W tym ujęciu psycholog stosuje wiedzę psychologiczną w wychowaniu na własną rękę (Baley, 1937).

Kwintesencję nowego typu zawodu bez wykształconych cech profesjonalizmu przedstawiła między innymi Zofia Lipszycówna w swoim artykule pt. *Dziecko na tle gromady szkolnej* (1937). Omawiając metody badawcze najlepiej nadające się do spontanicznej i intuicyjnej pracy psychopedagoga w szkole stwierdziła, że przedmiotem badań jest obserwacja gromady dzieci jako całości, następnie badanie czy też analizowanie pojedynczego dziecka, a na końcu analizowanie przeżyć dziecka. Jednak tego typu metodologia w zastosowaniu do poradnictwa zawodowego dekonstruuje dotychczasowy dorobek naukowo opracowanych metod działań doradczych, gdyż nie precyzuje formalnie obowiązków i procedury postępowania psychopedagogów. Każdy z nich sam na własną rękę ma ustalać sobie program działania, w obliczu braku jakichkolwiek uzasadnień teoretycznych i jakichkolwiek standardów usankcjonowanych długotrwałą praktyką. Stefan Baley (1937) zauważając korzyści płynące z takiej działalności zwraca jednak uwagę również na to, iż formułowane w procedurze ustalania reguł działania zawodowego na własną rękę wskazówki i orzeczenia są porównywalne ze „znachorstwem” w medycynie.

Profesjonalizacja poradnictwa zawodowego przez upowszechnianie dobrych praktyk – podsumowanie osiągnięć innowacyjnych w II RP

Niekontrolowany napływ do psychotechniki osób niewykształconych w problematyce diagnozy i prognozy zachowań spowodował w poradnictwie zawodowym oprócz pomysłu ochrony zawodu także tendencję do propagowania oparcia metodyki poradnictwa zawodowego na podstawach pragmatycznych. Nawet w psychologicznych badaniach diagnostycznych preferowane i sugerowane były nie wyłącznie metody testowe, ale ocena jakościowa w połączeniu obiektywnych parametrów sytuacji, uzupełniona o rozbudowaną rozmowę i wywiady. Oceny diagnostyczne jednostek były całościowe i umieszczane holistycznie na bazie intuicyjnej oraz na podstawie całokształtu materiału szkolnego (Baley, 1931, 1932, 1933).

Stosunek władz i czynników gospodarczych do wysiłków zorganizowania badań i poradnictwa zawodowego był długo co najmniej obojętny. Toteż problemem nie tyle było stwarzanie nowych pracowni poradnictwa, ale ich ekspansja w strukturze społecznej przez skoordynowanie akcji diagnostycznej, doradczej i w sferze pośrednictwa pracy (Baley, 1930). Pojawiały się więc różne pomysły dobrych praktyk obejmujące, z jednej strony, postulat przypisywania silnym i wyrazistym poradnikom zawodowym roli wzorcowej i motoru rozwojowego dla działania innych pracowni i poradni. Z drugiej strony sformułowane zostały bezprecedensowe pomysły międzyinstytucjonalne integracji poziomej i pionowej poradnictwa zawodowego. Obydwa postulaty doczekały się realizacji. I tak niektóre poradnie zawodowe, zlokalizowane w Warszawie, Krakowie, Lwowie i Katowicach były wzorem organizacji i działania dla nowopowstających placówek na terenach, na których brakowało w tej dziedzinie tradycji. Budkiewicz i Kączkowska (1987) te instytucje wzorcowe określiły mianem placówek wiodących. Istotą tych placówek było to, że oprócz podstawowej działalności praktycznej w zakresie poradnictwa zawodowego trudniły się działalnością o charakterze innowacyjnym oferując wszystkim zainteresowanym wprowadzane przez nich rozwiązania bezprecedensowe.

Innowacją bezprecedensową wprowadzoną przez Instytut Psychotechniczny i Poradnię Zawodową nad Polską Młodzieżą Rzemieślniczą była produkcja i dystrybucja testów, aparatów i przyrządów diagnostycznych używanych w poradnictwie zawodowym. Z kolei Miejska Pracownia Psychologiczna w Łodzi założona przez magistrat miasta wprowadziła *novum*, jakim było rozpoczęcie w 1930 roku działalności w sieci kooperacyjnej, obejmującej takie instytucje jak Towarzystwo Patronat nad Młodzieżą Rzemieślniczą i Przemysłową, Inspektorat Szkolny, Oddział Obowiązku szkolnego. Działalność ta była prototypem profesjonalizacji na poziomie koordynacji działań instytucji zainteresowanych współpracą. Drugą innowacją tej samej placówki było rozpoczęcie poradnictwa zawodowego dla młodzieży opuszczającej szkolnictwo powszechne w połączeniu z pośrednictwem pracy. Wskazywano więc młodzieży nie tylko miejsca dalszej nauki, ale także miejsca zatrudnienia.

Postulat integracji poradnictwa, administracji oświatowej, rządowej, samorządowej i gospodarczej doczekał się częściowej realizacji w 1931 roku

powołaniem Komisji Porozumiewawczej do spraw poradnictwa zawodowego jako organu doradczego, opiniującego i wnioskującego. W jej obradach zaczęli brać udział przedstawiciele Izby Przemysłowo-Handlowej i Izby Rzemieślniczej, Instytutu Badań Rzemiosła, Towarzystwa Psychologicznego etc. Uwieńczeniem tego integracyjnego nurtu rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce było powołanie przez Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego Międzyministerialnej Komisji do opracowania ustawy o organizacji poradnictwa zawodowego. Niestety, tak jak wiele innych innowacji, tak i ta została zaprzepaszczona przez wybuch drugiej wojny światowej.

Instytut Psychotechniczny w Krakowie założony przez B. Bigeleisena (1929, 1930) wprowadził nowość na skalę europejską w postaci poradnictwa dla maturzystów w tzw. zawodach „wyższych”, które było prekursorem współczesnego doradztwa kariery. Drugą ważną po dzień dzisiejszy innowacją tej placówki wiodącej było zapoczątkowanie badania jakości poradnictwa przez analizę trafności wystawianych orzeczeń po upływie czasu. Ta sama placówka była też prekursorem pełnej automatyzacji badań i diagnoz psychologicznych, które w tamtym czasie spotkały się ze zdecydowanym sprzeciwem środowiska, ale w czasach dzisiejszych w wielu nurtach badania przydatności zawodowej są rutyną, jak np. w dziedzinie komunikacyjnej.

Ciekawe innowacje w dziedzinie profesjonalizacji poradnictwa zawodowego wprowadziła kierowana przez prof. S. Baleya Miejska Pracownia Psychotechniczna w Warszawie. Podjęła ona prace rozwojowe w zakresie opracowywania oraz produkcji testów i skal ocen dla poradni zawodowych zajmujących się selekcją kandydatów do szkół zawodowych. Drugą cenną innowacją zapoczątkowującą dobre praktyki w sferze poradnictwa zawodowego było podjęcie zinstytucjonalizowanych działań scalających umożliwiających integrację poradnictwa zawodowego na poziomie ogólnopolskim. Wszystkie placówki poradnictwa zawodowego podobne do tej prowadzonej przez S. Baleya zjednoczyły się w swojej działalności, a Miejska Pracownia stała się siedzibą Podkomisji Fachowej dla Spraw Poradnictwa Zawodowego i Psychotechniki Kuratorium Okręgowego w Warszawie. W ten sposób Pracownia Miejska stała się punktem konsultacyjnym dla poradni zawodowych w całym kraju.

Jeszcze inną innowacją profesjonalną była zrealizowana myśl zbudowania sieci poradni zawodowych przeznaczonych dla dziewcząt. Idea ta powstała w Stowarzyszeniu „Służba Obywatelska”. Stowarzyszenie to skupiało nauczycieli szkół zawodowych żeńskich wyrażających wolę pracy społecznej związanej z kształceniem zawodowym kobiet, których sytuacja na rynku pracy była w owych czasach szczególnie trudna. W 1928 roku powstaje projekt zorganizowania sieci poradni zawodowych przy terenowych kołach Stowarzyszenia. Ta nowatorska myśl zrealizowana zostaje w formie Centrali Poradni Zawodowych Stowarzyszenia „Służba Obywatelska”. Centrala Poradni Zawodowych we współpracy z Podkomisją Fachową Komisji dla Spraw Poradnictwa Zawodowego i Psychotechniki Kuratorium Okręgowego Warszawskiego rozszerzyła na terenie całej Polski działalność poradniczą również na chłopców, utrzymując jednak pracę zawodoznawczą w ukierunkowaniu na zawody kobiece. *Novum* w działaniach podnoszących profesjonalizm Centrali Poradni

Zawodowych było wprowadzenie do profilu działań doradczych aktywnych form budzenia i rozwijania wartości pracy przez organizowanie wycieczek do zakładów pracy, a nade wszystko produkowanie i upowszechnianie filmów o zawodach, zasadach funkcjonowania rynku pracy, możliwościach kształcenia zawodowego i sposobach radzenia sobie ze zmienną koniunkturą na rynkach zawodów. Dwie inne innowacje wprowadzone do myśli i praktyki poradnictwa zawodowego przez centralę dotyczą kwestii analizy ścieżek i typów karier dla kobiet oraz interwencji środowiskowej. Innowacja dotycząca analizy ścieżek rozwoju zawodowego specyficznych dla kobiet wprowadzona została w tym samym czasie co badania Donalda Supera (1972) nad karierami zawodowymi mężczyzn i kobiet w USA. „Służba Obywatelska”. Centrala w działaniu tym utrzymywała na terenie Warszawy ścisły kontakt z Urzędem Statystycznym, Inspektorem Pracy, Biurem Pośrednictwa Pracy, Izbą Rzemieślniczą, oraz Izbą Przemysłowo-Handlową.

Niezwykle cenną nowatorską myślą zainicjowaną w międzywojennym poradnictwie zawodowym było zorganizowanie poradnictwa dla mniejszości narodowych w Polsce oraz dla dziewcząt. Powstanie czterech poradni zawodowych dla młodzieży żydowskiej, jednej poradni dla młodzieży ukraińskiej we Lwowie oraz sześć poradni zawodowych dla dziewcząt (Kączkowska, 1933) można uznać za zainicjowanie w Polsce interkulturowego doradztwa zawodowego. Te trzy podgrupy kulturowe wymagały specyficznego podejścia do poradnictwa zawodowego zarówno w aspekcie zawodoznawczym, jak i w aspekcie działań doradcy udzielającego porady. Ten nurt myśli w poradnictwie zawodowym został po II wojnie światowej zaniechany i jego kontynuacja nastąpiła dopiero w ostatnich trzech latach (Bańka, Noworol, Trzeciak, 2014).

Podsumowanie – między działalnością spontaniczną a działalnością regulowaną

Podsumowując rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w okresie po I wojnie światowej do końca II wojny należy podkreślić kilka jego cech charakterystycznych. Po pierwsze, był to rozwój zdominowany działalnością i społecznym zaangażowaniem oddolnym specjalistów od poradnictwa zawodowego przychodzących z różnych dziedzin nauki i praktyki, a więc psychologii, pedagogiki, techniki czy medycyny. Organizowanie poradnictwa zawodowego było organizowanym oddolnie procesem samoorganizowania się społeczeństwa obywatelskiego, którego spontaniczne inicjatywy dzięki woli i zdolnościom do koordynacji i współpracy poziomej oraz pionowej z łatwością przeistaczały się w regulowaną działalność państwową w takich dziedzinach, jak szkolnictwo, więziennictwo, wojsko, przemysł, kolejnictwo.

Przykładem takiej ważnej precedensowej innowacji aktualnej do dnia dzisiejszego był apel do wszystkich praktyków zaangażowanych w poradnictwo w celu podjęcia współpracy poziomej, wyrażającej się w koordynacji działań w różnych dziedzinach. Echem tego apelu było, po pierwsze, organizowanie ogólnopolskich konferencji i zjazdów w celu wymiany doświadczeń teoretycz-

nych i zawodowych. Po drugie, skoordynowanie działań i umocnienie swojej pracy na poziomie prawnego uznania zawodu. Psychologowie wprowadzili w latach 30. tych precedens, który dopiero współcześnie jest nieśmiało podejmowany w procedurze prawnego uznania zawodu doradcy zawodowego. W 1934 roku powstała Komisja Porozumiewawcza dla przygotowania materiałów i wniosków do założenia Związku Zawodowego Psychologów Praktyków. Komisja ta złożona z przedstawicieli Towarzystwa Psychologicznego im. J. Joteyko, Towarzystwa Psychotechnicznego i Koła Psychologów Szkolnych przedstawiła materiały na podstawie których w kwietniu 1939 roku związek ten został zalegalizowany przez władze państwowe. Po trzecie, dokonano połączenia poradni zawodowych w sieci poradni zawodowych, taki jak sieć poradni zawodowych w Stowarzyszeniu „Służba Obywatelska”.

Przykładem natomiast uruchamiania inicjatyw integracji pionowej jest szereg oddolnych inicjatyw płynących z poradni zawodowych w kierunku zorganizowania wyższych form hierarchicznie zagnieżdżonych struktur działania społecznego w zakresie poradnictwa zawodowego. I tak np. poradnie zawodowe poprzez konferencje, takie jak I Konferencja Psychotechniczna, kierowały do środowisk uniwersyteckich apele o objęcie ich patronatem naukowym w zakresie oceny opracowywanych przez pracownię testów, udzielania wskazówek metodycznych itd. Efektem tego była po pierwsze dobra współpraca między ośrodkami praktyki i teorii, a po drugie wzajemne zrozumienie specyfiki pracy i szacunek dla obopólnych dokonań (I Krajowa Konferencja Psychotechniczna.). Dzisiaj o takiej harmonijnej współpracy można tylko pomarzyć. Poza tym poradnie zawodowe poprzez swoich przedstawicieli, tak to było w przypadku Jana Wojciechowskiego (1938), budowali konsensus przedstawicieli najlepszych poradni, rządu społeczeństwa i polskich sfer naukowych.

Cechą charakterystyczną rozwoju polskiego poradnictwa zawodowego w okresie międzywojennym było duże zaangażowanie kobiet. Udział kobiet w rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego przejawiał się najsilniej w trzech sferach: 1 – w modelowaniu stosunku do klienta na bazie empatii i etyki opiekuńczości, 2 – w nadawaniu wysokiej rangi wykształceniu ogólnemu i kulturze osobistej (Zdziarska, 1930). Przykładem kobiecej optyki w tym zakresie jest zainteresowaniem specyficznie kobiecymi modelami rozwoju karier zawodowych i koniecznością przystosowania metod poradnictwa zawodowego do tej grupy docelowej (Lipszyc, 1930). W przeciwieństwie do kobiet rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w modelu męskim był bardziej techniczny i oparty na etyce racjonalności. Obydwa nurty świetnie więc się uzupełniały tworząc z jednej strony klimat przyjazności poradnictwa, a z drugiej strony klimat racjonalności.

PODSUMOWANIE POSTĘP W PORADNICTWIE MIĘDZY DEKONSTRUKCJĄ A ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

Przedstawione w książce ujęcie rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego pokazane zostało w przekroju czasu jako gmach względnie stabilny i ciągle rozbudowujący się. Poradnictwo zawodowe uczestniczy w życiu i funkcjonowaniu wszelkiego rodzaju wspólnot, począwszy od wspólnot ponadnarodowych, poprzez narodowe, a na lokalnych skończywszy. Stanowi ono byt niemalże ponadczasowy, jednak z perspektywy współczesnego kryzysu zafundowanego przez globalizację zasada ta przestaje być niepodważalną oczywistością. Szczególnie ponowoczesność jest tym okresem, w którym idea dekonstrukcji jako motoru postępu w sposób najbardziej totalny kwestionuje zasadę uniwersalizmu doradztwa jako pewnego rodzaju stabilnego, choć podlegającego stałej akumulacji i ewolucji wzoru pomagania. Przykładem tego jest popularna obecnie nowa zasada postępu opartego na dekonstrukcji zakłada, że postępowanie nie musi oznaczać kumulacji doświadczenia, bowiem może polegać na dyskontynuacji a nawet unicestwieniu tego, co dotychczas istniało.

W podejściu do postępu w poradnictwie zawodowym mamy do czynienia z dwoma konkurującymi ze sobą nurtami myślenia i postępowania. Nurt pierwszy, to nurt kontynuacyjny polegający na utrzymywaniu ciągłości i stabilności przez zrównoważony rozwój. Nurt drugi, to nurt rozwoju skokowy a nawet rewolucyjny poprzez rozpad, dekonstrukcję lub radykalizację zmiany. W rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego mamy więc do czynienia z alternatywą postępu, czyli albo z dekonstrukcją dotychczasowych osiągnięć, albo z ich kontynuacją w zrównoważonym rozwoju. Idea postępu oparta na tezie, iż rozwój to rozpad i unicestwienie bytu prowadzi konsekwentnie do tezy, iż najlepszym rozwojem poradnictwa zawodowego jest jego dekonstrukcja, a w skrajnej postaci likwidacja. Przykładem takiej wizji postępu jest ciągle powracająca idea likwidacji Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) i powierzenie ich zadań sektorowi prywatnemu.

Wątpliwości dotyczące tezy o wyższości postępu przez dekonstrukcję odnoszą się do założenia, iż całkowita dyskontynuacja czegoś posiada konstrukcyjną zasadę stwarzania siebie. I tak np. zasada integracyjna oparta na dekonstrukcji PUP przez ich likwidację jest integrowaniem *ad hoc* jakiegoś wyłaniającego się z niczego systemu, który ma zastąpić wszystko co dotychczas było. Podobnie rzecz się ma w przypadku omawianego wcześniej transnarodowego poradnictwa zawodowego (TPZ) w wymiarze europejskim. Z założenia TPZ miało być sztandarową transnarodową strukturą łączącą państwa Europy

oraz integrującą ich narodowe rynki pracy. Jednak wylanianie nowej struktury z niczego i budowanie ad hoc nowego systemu transnarodowego okazało się być postępowaniem integracyjnym bez integracji (Mobilność w Europie, 2006). W efekcie, transnarodowe struktury łączące państwa Europy powstały i nadal pozostają w formie szczątkowej jak Euroguidance, ale są one bez praktycznego wpływu na realizację życia codziennego ludności zamieszkującej państwa narodowe w europejskiej przestrzeni gospodarczej. Jednak mimo wszystko trop wyznaczony przez TPZ na początku 21. wieku pozostaje wciąż aktualny i możliwy do podjęcia w praktyce chociażby dlatego, iż mobilność pracy i zawodowa nie zostanie w przestrzeni europejskiej nigdy zatrzymana na stałe.

Tymczasem, przedstawiony w rozdziale poprzednim model nowego ładu poradnictwa zawodowego ukazuje ogromne możliwości dalszego rozwoju usług doradczych w formie doradztwa kariery. Zarysowana propozycja jest wskazaniem potencjału rozwojowego doradztwa kariery podążającego tropami zrównoważonego rozwoju. W tym kontekście pod pojęciem tym należy rozumieć stabilizację ewoluującego od dawnego systemu poradnictwa zawodowego w długim trwaniu i umacnienie go przez podłączenie go do celów oraz wymagań przyszłości. I choć cyklicznie pojawiają się głosy, podobne do wspomnianego Raportu NIK, iż np. PUP nie są już instytucjami potrzebnymi, to jednak na głosy te są mimo wszystko należy patrzeć tak jak w tej książce w perspektywie długiego czasu. Biorąc pod uwagę perspektywę długiego trwania, a więc wykraczającą poza horyzont własnego czasu, to poradnictwo zawodowe nie jest takim elementem życia społeczno-gospodarczego, który jest łatwo wyeliminować. W tradycji polskiej żywe są zatem zarówno wizje reformacyjne wiodące przez projekty dekonstrukcji państwa, jak i jeszcze bardziej żywe są projekty upominania się o status narodowy poradnictwa, czego przykładem jest przywoływany w ramce 33 dekret Piłsudskiego.

Pomysł lokowania poradnictwa zawodowego w modelu zrównoważonego rozwoju jest więc ideą o długiej ciągłości i znajdującą wciąż nowe aktualizacje (Podgórna, Guichard, 2016). Idea rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego w modelu zrównoważonego rozwoju opiera się na całym szeregu założeń. Po pierwsze, jest to założenie długotrwałej inwestycji wykraczającej poza horyzont chwili, a nawet własnego czasu. Jednak założenie to nie jest zbyt popularne w kręgach gospodarczych, gdyż na zwrot z takich długofalowych inwestycji trzeba czasami długo czekać. Tymczasem pracodawcy chcą wykwalifikowanych i tanich pracowników już teraz, a nie gdzieś w przyszłości. Jako że jednak życie wspólnot nie jest bytem tymczasowym, ale zawierającym się w długim trwaniu, zrównoważony rozwój kadr w poradnictwie zawodowym realizowanym we wspólnocie wyrównywania szans opłaca się wszystkim, a nie tylko przedsiębiorcom. Inwestowanie w poradnictwo zawodowe podobne jest do inwestycji ekologicznych, które z natury rzeczy są droższe niż inwestycje krótkoterminowe przynoszące zwroty ad hoc. Po drugie, zrównoważony rozwój społeczeństwa nie ma prostych miar, a jego esencję stanowią projekty odradzania i umacniania obywatelstwa przez wspieranie procesów konwersji obywateli z obserwatorów w aktorów własnej zmiany.

Życie psychiczne i społeczne z natury rzeczy zwieszono jest między zaangażowaniem aktora i biernością obserwatora. Zdrowe społeczeństwa to wyłącznie społeczeństwa jednostek zaangażowanych (Bańka, Wołowska, 2007), w których samoorganizacja w obronie własnych praw jednostkowych i grupowych przybiera charakter ruchu samoobrony w sferze podmiotowości, tak jak to realizowali w formie systemowej rodzimi emisariusze idei spółdzielczości w osobach Stefczyka (Skodlarski, 2010) czy Wojciecha Korfantego (Przybylski, 2004). W warunkach współczesnej globalizacji, w której najbardziej naturalną rzeczą jest prezentowanie całkowicie sprzecznych ze sobą punktów widzenia na rozwiązywanie tego samego problemu, modelowanie myślowe zrównoważonego rozwoju choć nie daje natychmiastowych spektakularnych efektów, to chroni przynajmniej przed mitologią cudownych rozwiązań. W kontekście postępu poradnictwa zawodowego jako długofalowej inwestycji społecznej zwolennicy postępu przez dekonstrukcję zbyt nie uwzględniają tego, co chociażby w psychologii indywidualnej uważane jest za podstawę skuteczności działań w sytuacji niepewności. Chodzi tu o zasadę skuteczności własnej sformułowaną przez Alberta Bandurę (Bandura, 1997) zgodnie z którą podmiot uzyskuje maksimum mocy sprawczej przez integrację, orkiestrację i konsolidację własnych zasobów osobowych. To nie egoizm wyrażany w chciwości i konkurencji jest tak naprawdę źródłem sukcesu, ale pewna forma bezinteresowności przejawiającej się w dokładności samopoznania owych zasobów. Zasada skuteczności własnej jako warunek sukcesu odnosi się tak do jednostek, jak i grup oraz szerszych społeczności ludzkich. Integracja i konsolidacja na poziomie społeczności obejmuje ich zasoby instytucjonalne zarówno na poziomie wyższych form organizacyjnych, począwszy od lokalnych i regionalnych, a skończywszy na poziomach państwowych i ponadnarodowych.

Przedstawiona w książce analiza rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego koncentruje się na dwóch jego ogólnych aspektach. Z jednej strony, na uniwersalnych oraz ponadczasowych podstawach poradnictwa, odnoszących się do zasad czuwania, solidarności i subsydiarności. Z drugiej strony, na analizie specyficznie polskich realiów rozwoju PZ, związanych z uwarunkowaniami historycznymi, gospodarczymi, politycznymi, ideologicznymi i społecznymi. W analizie obydwu aspektów rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa uwzględniono zarówno kwestie ciągłości, jak i nieciągłości tych procesów w relacji do zmieniających się kontekstów i uwarunkowań czasoprzestrzennych.

W przypadku ciągłości i ponadczasowości w rozwoju poradnictwa zawodowego znaczącą rolę pełni zasada racjonalizmu lub racjonalizacji działań. W przypadku dyskontynuacji i czasowości rozwoju poradnictwa decydującą rolę pełni zasada zmienności i nietrwałości form praktykowania poradnictwa zawodowego. Jednak to, że racjonalizm jest czymś stałym w poradnictwie zawodowym, nie oznacza, iż jego przejawy są zawsze takie same. Różne formy racjonalizmu poradnictwa zawodowego zależą od miejsca, czasu historycznego i kontekstu społecznego jego praktykowania. Dlatego też w rozdziale pierwszym akcentowany był racjonalizm potoczny, jako że jest on źródłem wszystkich innych jego dalszych form rozwojowych, takich chociażby jak racjonalizm na-

ukowy. Ten ostatni z kolei różni się od racjonalizmu zideologizowanego jako podstawy praktykowania poradnictwa zawodowego w okresie PRL, który został zanalizowany w rozdziale trzecim. Jeszcze czym innym jest odgórnie formułowany i sterowany racjonalizm poradnictwa UE, który jest przeciwieństwem racjonalizmu podmiotowego opartego na wewnętrznej pasji działania opisanej w rozdziale czwartym i piątym. Na końcu wreszcie mamy do czynienia ze specyficznym racjonalizmem zdekonstruowanym, charakterystycznym dla epoki globalizacyjnej, kultury ponarodowej oraz kultury prefiksów.

Postęp poradnictwa nie jest więc rezultatem liniowego rozwoju racjonalizacji przez zastępowaniem usług doradczych niższej jakości usługami bardziej zaawansowanymi. Wręcz przeciwnie, rozwój tej jest postępowaniem z licznymi regresami. Mimo to, poradnictwo zawodowe systematycznie przekształca się w usługach społecznych na przestrzeni czasu w nowy rodzaj profesji. Profesjonalizm poradnictwa ustawicznie ewoluując w kierunku racjonalizmu zawodowego, w coraz większym zakresie zastępuje prostomyślne humanitarne reguły pomagania coraz bardziej złożonymi zasadami naukowymi. Tym samym, z praktyki poradnictwa zawodowego coraz bardziej zanikają, na szczęście niezupełnie, najbardziej podstawowe motywy ludzkiego działania związane z miłosierdziem czy dzieleniem się darem serca z innymi ludźmi. To postępujące zakorzenianie się poradnictwa zawodowego w naukowo-profesjonalnym racjonalizmie wypręparowuje je często, choć na szczęście nie na zawsze, z pierwotnych impulsów empatii i bezinteresowności działania na rzecz innych. Ten stan rzeczy cyklicznie stawia poradnictwu zawodowemu wyzwania i bariery rozwoju.

W poradnictwie zawodowym powtarza się cyklicznie proces rozłączania motywacji empatycznej od motywacji działania ukierunkowanej na skuteczność prakseologiczną, instrumentalną funkcjonalność i techniczną sprawność. W ten sposób poradnictwo zawodowe jest na trwale rozpięte między techniką a etyką, ale z przewagą czynnika pierwszego (Drabik-Podgórną, 2007). Dobrym przykładem myślenia kategoriami technicznymi i prakseologicznymi jest stworzona w obszarze doradztwa zawodowego hybrydowa kategoria zawodowa, jaką jest „asystent klienta”.

Jednak systematycznie postępujący proces naukowo-profesjonalnej racjonalizacji zawodu doradcy zawodowego wyznacza potrzebę, mimo regresów, definiowania wciąż na nowo nowych reguł oceny jakości i skuteczności poradnictwa zawodowego. Problem ten jeszcze do niedawna wydawał się prosty, bowiem skuteczna i jakościowo dobra porada była funkcją empatii i zaangażowania doradcy. Dzisiaj sytuacja jest bardziej skomplikowana, a cel ten osiągnąć jest dwoma sposobami. Po pierwsze, przez rozwój nowych form organizacyjnych poradnictwa zawodowego jako nowej ramy organizacyjnej i profesjonalizacyjnej. W tym nurcie rozwoju doszło między innymi w Polsce w okresie transformacji systemowej do zorganizowania nowej struktury poradnictwa zawodowego wkomponowanej w główne struktury państwa z Krajowym Urzędem Pracy (KUP) na czele. Po drugie, przez rozwój nowych form ewaluacji i oceny jakości usług doradczych. Ewaluacja usług doradczych ewoluowała w dwóch kierunkach. Pierwszy kierunek rozwoju oceny jakości wiódł przez wprowadzenie i doskonalenie pomiaru stopnia racjonalności usług

doradczych. Drugi kierunek z kolei wiódł przez wprowadzenie i doskonalenie pomiaru efektów poradnictwa ocenianego przez realnych wykonawców oraz rzeczywistych beneficjentów doradztwa.

Z uwagi na wyczerpywanie się z czasem mocy sprawczej działania zracyjonalizowanych modeli i struktur organizacyjnych poradnictwa zawodowego, wytyczonych przez ramy reformy ustrojowej państwa, samorzutnie powstawać zaczęły w Polsce nowe inicjatywy organizacyjne, takie jak np. Akademickie Biura Karier (ABK). Rozwój tych nowych struktur odzwierciedla zarówno tendencję naturalnego wyczerpywania się na przestrzeni czasu z góry zaprogramowanych motorów postępu, jak i przeciwstawną tendencję powrotu do źródeł i widocznych tropów ukształtowanych przez wcześniejsze generacje doradców. Jednym z bardziej stabilnych trendów jest cykliczne powracanie na ścieżkę przednaukowego poradnictwa, wyrażającego się w zaangażowaniu ludzi w pomoc doradczą na zasadzie solidarnościowego odruchu, a nie zbiurokratyzowanych procedur. Cykliczne i naprzemienne zarzucanie oraz odkrywanie przez doradców zawodowych swojej podmiotowej roli, odróżniającej ich od urzędników, doprowadziło myśl i praktykę poradnictwa w Polsce na tory omówionej wcześniej samoorganizacji społeczności doradców. Jej przejawem jest nie tylko oddolne tworzenie nowych struktur organizacyjnych jak ABK czy stowarzyszeniowych jak NFDK, ale włączanie się doradców w prace nad oprzyrządowaniem swojego warsztatu pracy.

Rozwój różnych form samoorganizacji zawodowej w poradnictwie zawodowym (SDSiZ, NFDK) był z jednej strony wyrazem zniechęcenia do zbiurokratyzowanym form organizacji poradnictwa, a z drugiej strony próbą odnalezienia przez doradców na nowo głębszego sensu swego działania zawodowego przez odkrywanie nowych horyzontów własnej podmiotowości jako świadomych wykonawców roli (Frankl, 2011). Tendencja przejawiająca się w samorzutnym i spontanicznym tworzeniu ruchów integracyjnych i stowarzyszeń zawodowych ewoluowała w kierunku nowych myśli i idei profesjonalizacji poradnictwa zawodowego, wychodzących poza horyzont nakreślony czy to odgórnymi rekomendacjami, czy bieżącymi potrzebami. Okrywanie przez doradców zawodowych swojej podmiotowości w roli wykonawcy profesjonalnej misji w długim trwaniu, stwarzało impulsy do poszukiwania nowych dróg rozwoju poradnictwa zawodowego i transformowania go w kierunku doradztwa kariery.

Przekształcanie się poradnictwa zawodowego w doradztwo kariery na poziomie zmieniającej się świadomości roli profesjonalnej w społeczeństwie było skutkiem zarówno dobrowolnego podejmowania roli zaangażowanego aktora, jaki i świadomego nosiciela uwewnętrznionych wartości moralnych i etycznych. Zaangażowanie doradców jako świadomych swoich obowiązków etycznych profesjonalnych wykonawców roli jest świadectwem tego, że postępu w poradnictwie nie da się zredukować do zdekonstruowanego postępu. Prawdy tej najlepiej bronią przedstawiane w poszczególnych ramkach eksperckich indywidualne punkty widzenia i opowieści tworzące prawdziwą historię polskiego poradnictwa zawodowego. Pokazują one z jednej strony znaczenie indywidualnej pasji i motywacji działania, a z drugiej strony ukazują ogromne znaczenie jednostkowego wkładu w budowanie i umacnianie profesjonalizmu.

Treść ramek eksperckich pokazuje też dość trywialną prawdę, iż nie da się zbudować skutecznego systemu poradnictwa zawodowego przez wyłącznie odgórne jego programowanie. Historia rzeczy wielkich jest wypadkową zarówno śmiałych projektów odgórnych, jak i historią codziennych działań zwykłych, lecz świadomych i spontanicznie zaangażowanych profesjonalistów i społeczników. Przedstawiona tu krótka historia poradnictwa zawodowego w formie opowieści eksperckich odnoszących się do ich zaangażowania w reformie ustrojowej w Polsce po 1998 roku dowodzi zwyczajnie tego, iż sukces postępu zależy od jednoczesnego wystąpienia takich postaw, jak ekspertyzmu, empatii, rozumu, zaangażowania i dobrej woli. Prezentowane w tekście ramki eksperckie dowodzą, iż ważna historia życia społecznego realizuje się zarówno w wielkich projektach, jak i na dole piramidy wielkich systemów. To dzięki szeregowym doradcom wielkie systemy są stabilizowane w długim trwaniu i zdolne do przetrwania.

Kiedy dzisiaj stoimy na wyraźnym cywilizacyjnym zakręcie, to nie sposób uciec jest od zasadniczego pytania: Co dalej z poradnictwem zawodowym? Odpowiadając na to pytanie warto brać pod uwagę dwie kwestie. Jedna to ta, iż przyszłość jest do końca nieprzewidywalna, a druga to ta, że w kreśleniu projektów wykraczających poza horyzont chwili warto brać pod uwagę doświadczenia ekspertów, dzięki którym rozpoznawalne ślady uchronią choć trochę kreślone na nowo wizje przed schodzeniem na manowce. Wiedza i doświadczenie ekspertów, takich jak autorów poszczególnych ramek, wydaje się być szczególnie cenna obecnie, gdy wyłania się nowy ład poradnictwa zawodowego 21. wieku w rozumieniu doradztwa kariery. Doradztwo kariery zastępuje tradycyjne poradnictwo zawodowe, gdyż lepiej odpowiada na obecne i wyłaniające się wymagania nowej rozmytej rzeczywistości zawodowej. Tendencja ta najwcześniej została zauważona w Polsce właśnie w oddolnym ruchu doradców zawodowych, czego przykładem było omówione w rozdziale piątym powołanie Instytutu Doradztwa Kariery.

Oddolny ruch zaangażowanych doradców okazał się najbardziej czułym wyrazicielem nadchodzących zmian i trendów w dziedzinie profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. W przeciwieństwie do zbiurokratyzowanych, zideologizowanych czy też zmerkantylizowanych inicjatyw podejmowanych w obszarze świata zglobalizowanego, oddolne ruchy stowarzyszeniowe doradców zawodowych zdolne są do spostrzegania siebie w kategoriach realizatorów misji doradztwa, dlatego też okazały się podmiotami najlepiej diagnozującymi i przewidującymi kierunki zmian.

Jednak mimo dobrej woli i zaangażowania doradców zawodowych w przekształcanie poradnictwa zawodowego w doradztwo kariery, związany z tym pojęciem nowy ład ciągle pozostaje w sferze in statu nascendi z dwóch powodów. Po pierwsze, łatwiej i wygodniej kreślić jest model postępu poradnictwa zawodowego w nurcie dekonstrukcyjnym niż zrównoważonego rozwoju. Po drugie, budowanie nowego ładu doradztwa kariery w modelu zrównoważonego rozwoju wymaga skoordynowanych prac legislacyjnych wychodzącym naprzeciw nowym wzorom myślenia, a z tym w Polsce nie jest najlepiej o czym informuje ramka ekspercka numer 30.

Globalizacja i związany z nią rozpad starych form organizacji życia społeczno-gospodarczego, czego przejawem jest wciąż wydłużająca się lista zanikających zawodów (PrisonPlanet, 2015), wyodrębnionych w przeszłości na bazie stabilnych kultur narodowych, postawiła przed poradnictwem zawodowym nowe wyzwania. Wyzwaniem chwili jest integracja obecnie działającego w Polsce systemu rozproszonego poradnictwa zawodowego, a właściwie tego co po nim pozostało w wyniku nieskoordynowanych reform, w nowy ład zdolny stawić czoła nowym wyzwaniom. Przedstawiona powyżej koncepcja nowego ładu doradztwa kariery zakłada integrację wciąż działających jeszcze instytucji świadczących pomoc w sprawach zawodowych i zatrudnienia w jednolity system, funkcjonujący na wszystkich poziomach państwa i organizacji życia społecznego. Najbardziej problematycznym elementem projektu jest integracja nowego ładu na poziomie centralnym, z uwagi na zaszłości historyczne. W Polsce owe zaszłości związane są z długim okresem niesamodzielności państwowej odciskającej piętno na architekturze mentalnej ludzi i niskim szacunku wobec struktur państwa.

W skutek splotu różnych procesów dziejowych w Polsce ukształtowały się dwa przeciwstawne negatywne sposoby rozumienia terminu „integracja centralna” i obydwa są określane tym samym epitetem „Polski resortowej”. Dla jednych „integracja centralna” to zagrożenie płynące ze strony „Polski resortowej” w postaci rozproszenia, niekompetencji. Dla drugich z kolei, „integracja centralna” to zagrożenie płynące ze strony „Polski resortowej” w postaci dezintegracji, w którym ministerstwa działają na zasadzie autonomicznej koncentracji władzy i nieskoordynowanej z celami wspólnoty. Przeciwnicy integracji na poziomie centralnym państwa, jako drogi prowadzącej do umacniania siły sprawczej działania w takich sferach jak doradztwo kariery, totalnie przeciwstawiają się wzmacnianiu struktur centralnych przez ich integrację, synchronizację, hierarchizację traktując wszelkie zmiany konsolidujące za zagrożenie. Dezawuuują z jednej strony integrację centralną, wychwalają z drugiej strony samorząd jako przeciwieństwo państwa i system pozbawiony jakichkolwiek wad. Trzeba wyraźnie stwierdzić, że centralizacja, konsolidacja, koordynacja decyzyjności i odpowiedzialności same przez się nie mogą być synonimem patologii, tak samo jak rozproszenie zadań i odpowiedzialności nie jest ideałem optymalnego ładu.

Instytucje zajmujące się poradnictwem zawodowym i doradztwem kariery potrzebują zwornika swoich działań na szczeblu centralnym. Jego brak powoduje, że rozproszone działania nie spełniają swojej funkcji, to znaczy brakuje im skuteczności w realizowaniu przydzielonych im celów i poza doraźnością istnienia nie przyświeca im często żadna głębsza misja. Instytucje centralne jak ministerstwa mają też zdolność wychodzenia poza horyzont doraźności, ale tylko wtedy, gdy ich funkcjonowanie jest zintegrowane, skonsolidowane i zharmonizowane. I chociaż wyzwania przyszłości nie są do końca przewidywalne, to jednak można się do nich przygotować. Szczęśliwa przyszłość przychodzi bowiem tylko do tych, którzy wygrają na loterii, albo do tych, którzy się do niej proaktywnie przygotowują. W pierwszym przypadku to nicnierobienie igrające z losem. W drugim przypadku to proaktywność oznaczająca zrównoważony rozwój przez sprzedające realizowanie celów przyszłości. Dla jednostek ludzkich

zdolność panowania nad perspektywą czasu przyszłego jest proaktywnością zaczynającą się od programowania umysłu, a w ślad za tym programowania odpowiednich postaw i zachowań. Dla grup społecznych i reprezentujących je instytucji problem mierzenia się z wyzwaniami przyszłości wiąże się z programowaniem odpowiednich struktur organizacyjnych systemu. Grupy, społeczności, organizacje i instytucje przygotowane na nadejście nawet niekorzystnych scenariuszy przyszłości muszą odpowiednio wcześniej zaprogramować system swoich działań. Bez centralnego oprogramowania instytucjonalnego mogą działać skutecznie jedynie oddolne luźne grupy określane mianem sieci zainspirowanych jednostek (Randers, 2014). Jednak ten rodzaj organizacji oparty na samooprogramowaniu może spełniać w społeczeństwie jedynie funkcje doraźne, obronne czy reaktywne, tak jak partyzantka zamiast wojska.

Przedstawiony w rozdziale siódmym model zintegrowanego poradnictwa zawodowego 2.0 jest propozycją nowego ładu koordynacji działań na wszystkich szczeblach państwa jako wspólnoty narodowej. Architektura proponowanego ładu zakłada zrównoważone kultywowanie ciągłości dorobku i zasad działania istniejących instytucji zamiast ich dekonstrukcji bądź w części, bądź w całości systemu. Jak to zostało opisane w miarę szczegółowo wcześniej w rozdziale siódmym, problem nieciągłości kontekstów poradnictwa zawodowego dotyka niemal wszystkich jego sfer, począwszy od teorii, poprzez geopolitykę i kulturę, a skończywszy na samej kategorii zawodu „doradca zawodu”. Choć konteksty te zostały już wcześniej przeanalizowane szczegółowo, to jednak na koniec warto wrócić jeszcze do jednej kwestii. Otóż 21 wiek rozpoczął się w Europie z wielkim optymizmem w sferze możliwości realizacji nowego ładu politycznego, gospodarczego i ludzkiego. Jednak z perspektywy poradnictwa zawodowego wizja zbudowania jednolitego rynku pracy i zawodów wspierana potencjalnie transnarodowym poradnictwem zawodowym zakończyła się całkowitą klęską. Zamiast wspólnego systemu obsługi rynku pracy i wspólnego poradnictwa zawodowego mamy estetyczne propagandowe wydawnictwa (Mobilność w Europie, 2006) i cyklicznie ponawiane pomysły postępu integracyjnego przez dekonstrukcję w postaci zasady „różnych prędkości”.

Idea rozwoju poradnictwa zawodowego w wymiarze ponadnarodowym jest przykładem myślenia życzeniowego, które zawsze kończy się klęską gdy nie zmierza do obranego celu po dobrze sprawdzonych tropach zrównoważonego rozwoju. Dlatego też szczytna idea transnarodowego poradnictwa zawodowego skończyła się jego dekonstrukcją i ponownym zamknięciem się instytucji rynku pracy i poradnictwa zawodowego w silosach struktur państw narodowych (Strüver, 2005). Integracja ponadnarodowa UE okazała się nie tworzyć wystarczającej siły sprawczej, która mogłaby się udzielać poszczególnym społeczeństwom i instytucjom członkowskim. W sytuacji jaka istnieje obecnie, postęp w poradnictwie zawodowym zawieszony jest pomiędzy dwiema skrajnościami, a mianowicie między dekonstrukcją a zrównoważonym rozwojem. Paradoks współczesności polega na tym, że nieciągłość myśli i dekontekstualizacja większości ujęć teoretycznych w makroskali społecznej nie pozwala na jakiegokolwiek długofalowe przewidywania zjawisko społeczno-gospodarczych. Z drugiej zaś strony, nieprzerwana ciągłość postępu technicznego prowadzi do wynaturzeń

nowoczesności, czego najlepszym przykładem jest rozwój technologicznego i cyfrowego profilowania ludzi. Ten niebezpieczny trend zapoczątkowany przed drugą wojną prowadzi do eliminowania tych jednostek i grup ludzkich, które nie pasują do z góry założonych kryteriów postępu.

W ten sposób doszło do sankcjonowania technologii opartej na sztucznej inteligencji (typu Automatic Tracking System – ATS) najpierw w obszarze doboru pracowników do pracy, a później w doradztwie zawodowym. Próby zastąpienia klasycznego doboru i poradnictwa zawodowego systemami ATS jest istotnym przełomem w myśli Zachodu, gdyż całkowicie zrywa ciągłość zachodniej tradycji traktowania ludzi w kategoriach użytecznych zasobów, a nie w kategoriach nieużytecznych wad. Mechanizm sztucznej inteligencji oceny przydatności ludzi przez rejestrowanie deficytów, a pomijanie przewag prowadzi do odwrócenia społecznej zasady ciągu zaufania. Polega ona na tym, że ludzie ufają sobie nawzajem i kategoria zaufania jest w ten sposób fundamentem synchronizacji życia społecznego (Sztompka, 2007). Odwrócona zasada zaufania odbiera priorytet zaufania ludziom, a przyznaje maszynom, systemom technologicznym i ich oprogramowaniu.

Wprowadzenie systemów typu ATS do polityki kadrowej stało się faktem, jednak procesu tego nie należy traktować jako nieodwracalnego trendu. Obok postępu technologicznego wciąż są wyobrażalne inne formy postępu w postaci innowacji społecznych. Taką wyobrażalną i konieczną formą innowacji społecznej jest przedłożona w rozdziale siódmym propozycja nowego ładu architektury doradztwa kariery. Jest ona, po pierwsze, odpowiedzią na kończąca się umowę społeczną, która tradycyjnie opierała się na demografii, a więc utrzymywaniu starszych generacji przez młodsze. Po drugie, jest ona konsekwencją uwarunkowań globalizacyjnych, które preferują ład korporacyjny jako byt zautonomizowany i ulokowany poza kategoriami dobra i zła. Dla ładu korporacyjnego obca jest kategoria zrównoważonego rozwoju tak samo, jak moralny wymiar płacenia podatków. Ze względu na wspomniane tendencje i powszechnie akceptowane normy życia społecznego niezbędnym zabiegiem staje się programowanie naprawy istniejącego ładu społecznego w powiązaniu z programem budowy nowej struktury instytucjonalnej państwa jako innowacji społecznej. Zapropionowany program rozwoju poradnictwa jako doradztwa kariery jest propozycją reformy istniejącego obecnie systemu na miarę ambicji społeczeństwa wkraczającego w przyszłość.