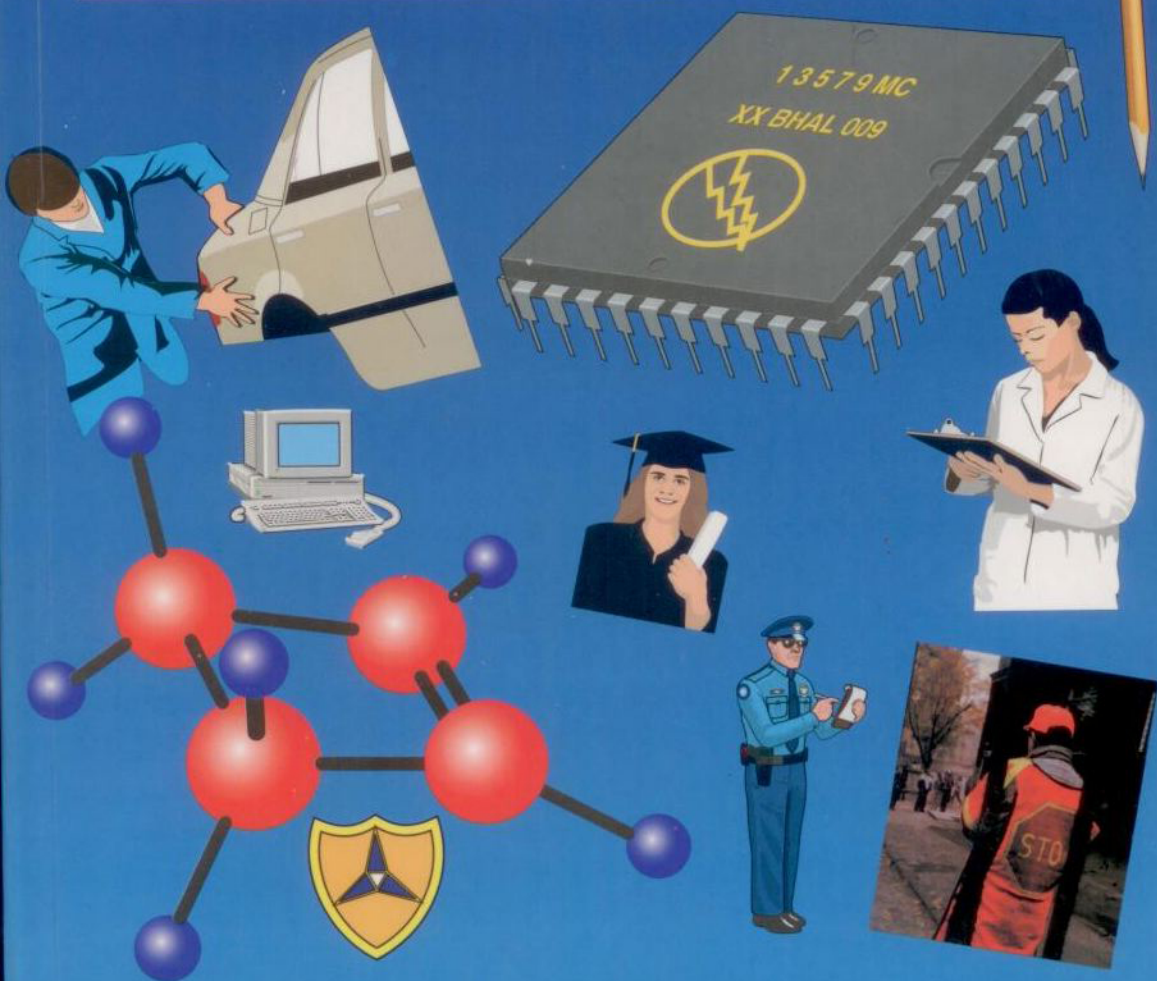


Augustyn BĄKA

ZAWODZNAWSTWO DORADZTWO ZAWODOWE POSREDNICTWO PRACY

Psychologiczne Metody i Strategie Pomocy Bezrobotnym



Augustyn Bańka

ZAWODOZNAWSTWO DORADZTWO ZAWODOWE POŚREDNICTWO PRACY

Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym

Augustyn Bańka

Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym

© Copyright by Augustyn Bańka, 1995, 2005, 2016

Wszelkie prawa zastrzeżone. Książka, ani żadna jej część nie może być przedrukowywana, ani też w jakikolwiek inny sposób reprodukowana czy powielana mechanicznie, fotooptycznie, zapisywana elektronicznie lub magnetycznie, ani odczytywana w środkach masowego przekazu bez pisemnej zgody wydawcy. W sprawie zezwoleń należy zwracać się do autora lub wydawnictwa.

ISBN 978-83-62051-56-4

DOI: 10.14691/ZDZPP.2016



Wydawnictwo Stowarzyszenie Psychologia i Architektura
Poznań
Printed in Poland

SPIS TREŚCI

Wstęp	8
--------------	----------

CZĘŚĆ I

ZAWODOZNAWSTWO, DORADZTWO ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY Z PERSPEKTYWY OGÓLNEJ

1. Istota zawodoznawstwa, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy	12
--	-----------

POWODY WZROSTU ZAINTERESOWANIA ZAWODOZNAWSTWEM, DORADZTWE ZAWODOWYMI POŚREDNICTWEM PRACY	12
Transformacje ekonomiczne i technologiczne	12
Zaburzenia równowagi na rynku pracy	12
Dezorganizacja i skostnienie systemu kształcenia zawodowego	12
ISTOTA ZAWODOZNAWSTWA	13
Definicja zawodoznawstwa	13
Zawodoznawstwo sensu stricto	14
Zawodoznawstwo jako wiedza o metodach badania rynku pracy	14
Zawodoznawstwo jako wiedza z zakresu psychologii rozwoju zawodowego	14
Zawodoznawstwo jako wiedza o pracodawcach	15
Zawodoznawstwo jako świadomość roli zawodowej osób świadczących profesjonalną pomoc	15
Zawodoznawstwo jako wiedza o uczestnikach rynku pracy	16
ISTOTA DORADZTWA ZAWODOWEGO	16
Definicja doradztwa zawodowego	16
Cel doradztwa zawodowego	16
Rodzaje doradztwa zawodowego	17
Kto potrzebuje doradztwa zawodowego	17
ISTOTA POŚREDNICTWA PRACY	18
Definicja pośrednictwa pracy	18
Podmioty pośrednictwa pracy	18
Formy pośrednictwa pracy	19
Kompetencje w pośrednictwie pracy	19

2. Ewolucja zawodoznawstwa, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy	21
--	-----------

PROBLEMY ZAWODOZNAWSTWA ORAZ DORADZTWA W PERSPEKTYWIE HISTORYCZNEJ	21
Znaczenie uwarunkowań historycznych dla aktualnie opracowywanych programów doradztwa i pośrednictwa pracy	21
Historyczne uwarunkowania aktualnych problemów językowych w dziedzinie doradztwa i pośrednictwa pracy	21
Dwie tradycje doradztwa zawodowego i ich związek z pośrednictwem pracy	21
DORADZTWO ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY W PERSPEKTYWIE HISTORYCZNEJ	22
Wczesne programy	22
Okres między wojnami światowymi	23
Okres powojenny	24
WSPÓŁCZESNY KONTEKST DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY	24
Bezrobocie jako źródło nowych potrzeb w dziedzinie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy	24
Zmiany w treści pracy i w charakterze bezrobocia	24
Nowe doradztwo zawodowe jako pilnie potrzebny rodzaj profesji	25
KONTINUUM DORADZTWA ZAWODOWEGO ORAZ POŚREDNICTWA PRACY	25
Rodzaje doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy	25
„Jakość”, czyli specjalistyczność doradztwa zawodowego i pośrednictwa	27
„Intensywność”, czyli zaangażowanie doradcy i pośrednika pracy	29

3. Specyfika zawodoznawstwa, doradztwa i pośrednictwa pracy w instytucjach świadczących pomoc bezrobotnym	31
--	-----------

EWOLUCJA SYSTEMU POMOCY ZAWODOWEJ W ZWIĄZKU ZE ZMIANAMI NA RYNKU PRACY	31
Od preorientacji zawodowej do pośrednictwa pracy – doradztwa zawodowego	31
Systemy pomocowe w sprawach zawodowych, pracy i zatrudnienia na świecie	32

<i>Polski system pomocowy bezrobotnym</i>	33
<i>Realia i osobliwości polskiego systemu pomocy w sprawach zawodowych, pracy oraz zatrudnienia</i>	35
SPECYFIKA POŚREDNICTWA PRACY – DORADZTWA ZAWODOWEGO W URZĘDACH PRACY ŚWIADCZĄCYCH POMOC BEZROBOTNYM	36
<i>Rodzaje pośrednictwa pracy</i>	36
<i>Specyfika rejonowych urzędów pracy jako instytucji świadczących pomoc bezrobotnym</i>	37
<i>Osobliwości pośrednictwa pracy realizowanego przez pozarządowe i komercyjne biura pośrednictwa pracy</i>	37
POŚREDNICTWO PRACY W SIECI DORADZTWA ZAWODOWEGO I KONSULTACJI	39
<i>Pośrednik pracy w sieci doradztwa i konsultacji w problemach pracy</i>	39
<i>Kwalifikacje pośrednika pracy – doradcy zawodowego</i>	40

CZĘŚĆ II

PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY PROFESJONALNEJ TOŻSAMOŚCI I ZAWODOWEGO FUNKCJONOWANIA DORADCY ORAZ POŚREDNIKA PRACY

4. Profesjonalna tożsamość doradcy zawodowego oraz pośrednika pracy	43
PROFESJONALNA TOŻSAMOŚĆ DORADCY I POŚREDNIKA PRACY W LATACH 90.	43
<i>Definicje raz jeszcze i ich znaczenie dla tożsamości zawodowej doradców i pośredników pracy</i>	44
<i>„Psychologiczny kontekst” doradztwa i pośrednictwa pracy</i>	44
<i>Doradca i pośrednik pracy jako profesjonalisci</i>	45
<i>Profesjonalizm i profesjonalizacja doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy na świecie i w Polsce</i>	46
PRAWNE I ETYCZNE PODSTAWY DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY	48
<i>Prawne aspekty profesjonalizmu doradców i pośredników pracy</i>	49
<i>Etyczne i kompetencyjne podstawy doradztwa i pośrednictwa pracy</i>	50
5. Wiarygodność i odpowiedzialność etyczna psychologa jako eksperta w dziedzinie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy	52
ROLA EKSPERTÓW W OKRESIE TRANSFORMACJI GOSPODARCZEJ	52
<i>Psycholog jak ekspert w dziedzinie doradztwa personalnego</i>	53
<i>Psycholog jako ekspert w dziedzinie doradztwa zawodowego</i>	53
<i>Dylematy etyczne psychologa związane z doradztwem zawodowym</i>	53
WIARYGODNOŚĆ PSYCHOLOGÓW W DORADZTWIE ZAWODOWYM	54
<i>Wymiary wiarygodności psychologicznej</i>	54
<i>Dwie filozofie moralne eksperta</i>	55
<i>„Lęk przed sukcesem” w doradztwie zawodowym</i>	56
TOŻSAMOŚĆ TEORETYCZNA I METODOLOGICZNA PSYCHOLOGA JAKO EKSPERTA	57
<i>Dwie postawy wobec tożsamości teoretycznej i metodologicznej a wiarygodność eksperta</i>	57
<i>Teorie naukowe i „teorie chodnikowe” w działalności eksperta</i>	58
6. Psychologiczna natura doradztwa i pośrednictwa pracy	59
INDYWIDUALNE DORADZTWO I POŚREDNICTWO PRACY	59
<i>Warunki psychologiczne efektywnego doradztwa i pośrednictwa pracy</i>	59
<i>Indywidualne doradztwo jako wspomaganie rozwoju</i>	59
<i>Doradztwo indywidualne jako planowanie kariery pracy</i>	60
<i>Doradztwo indywidualne jako wspomaganie procesów przystosowania psychicznego</i>	61
DORADZTWO I POŚREDNICTWO GRUPOWE	62
<i>Potrzeba doradztwa grupowego</i>	62
<i>Zalety doradztwa grupowego</i>	62
<i>Zasady tworzenia grup doradczych</i>	62
<i>Dynamika funkcjonowania grup doradczych</i>	63
STRATEGIA DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY W ZINTEGROWANYM MODELU PSYCHOEKOLOGICZNYM	65
<i>Zintegrowana pomoc bezrobotnym – założenia wstępne</i>	65
<i>Rynek jako przyczyna i środek zaradczy bezrobociu na poziomie makrosystemu</i>	65
<i>Korespondencja wtórnych przyczyn bezrobocia i środków zaradczych</i>	66
<i>Efektywność strategii zwalczania bezrobocia</i>	67

Poziomy bezrobocie a adekwatność programów przeciwdziałania bezrobociu	68
Ocena ekonomicznych programów przeciwdziałania bezrobociu z perspektywy psychologicznej	71
Psychoekologiczny model wielostopniowej, zintegrowanej pomocy bezrobotnym	73
Psychoekologiczne zasady pomocy bezrobotnym	75

CZĘŚĆ III

PSYCHOLOGICZNE PRAWIDŁOWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO GRUP KLIENTÓW KORZYSTAJĄCYCH Z DORADZTWA W SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY

7. Paca w cyklu życia człowieka jako źródło kryzysów stwarzających zapotrzebowanie na profesjonalne doradztwo zawodowe w systemie pośrednictwa pracy 78

PRACA I ZAWÓD A KRYZYSY ROZWOJOWE	78
Całocielowy rozwój osobowości a kryzysy zawodowe	78
Praca w cyklu życia człowieka a rozwój zawodowy	79
ROZWÓJ OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ	79
Elementy rozwoju zawodowego	79
Rozwój zawodowy jako źródło kryzysów rozwojowych grup klientów korzystających z pomocy doradczej	80
FAZY ROZWOJU ZAWODOWEGO	81
Faza dojrzewania i przejmowania roli zawodowej	81
Faza rozwoju związana z wchodzeniem w pole zawodowe	81
Faza rozwoju związana z funkcjonowaniem zawodowym	82
Faza rozwoju związana z wycofywaniem się z pracy	83
TEORIE ROZWOJU ZAWODOWEGO	84
Wczesne teorie rozwoju zawodowego	85
Teoria Ginzberga	85
Teoria Anny Roe	86
Teoria Donalda Supera	87
Teoria Johna Hollanda	89
Dictionary of Occupational Titles	91
Inne teorie rozwoju zawodowego	95
WSPARCIE SPOŁECZNE JAKO PRZYCZYNA I SKUTEK PROFESJONAL- NEGO DORADZTWA W SYSTEMIE INSTYTUCJONALNYM POŚREDNICTWA PRACY	95
Pojęcie wsparcia społecznego i jego znaczenie dla aktywnych zawodowo i bezrobotnych	95
Znaczenie wsparcia społecznego w różnych stadiach kryzysowych rozwoju zawodowego	97
Implikacje dla doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy	97

8. Psychologiczne problemy rozwoju i funkcjonowania zawodowego młodzieży jako grupy potrzebującej wsparcia w instytucjach pośrednictwa pracy 98

CHARAKTERYSTYCZNE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE WIEKU MŁODZIEŃCZEGO	98
Okres młodzieńczy: definicja problemu	99
Młodzieńczość jako zjawisko kulturowe	99
Zadania rozwojowe i zadania życiowe w okresie adolescencji	101
Rozwój poznawczy okresu młodzieńczego	102
Dojrzałość psychiczna i emocjonalna młodzieży	103
Rozwój moralny a młodzieńczość i dorosłość	104
CHARAKTERYSTYCZNE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE OKRESU PRZEJŚCIA Z SYSTEMU OŚWIATOWEGO DO RYNKU PRACY	105
Historyczne uwarunkowania rynku pracy i systemu oświatowego a transformacja fenomenu młodzieńczości	106
Zmiany strukturalne w procesie przechodzenia z systemu oświatowego do pracy	106
Zmiany w trajektorii przejścia ze szkoły na rynek pracy w latach 90. i ich skutki psychospołeczne	107
Bezrobocie w okresie adolescencji i jego skutki psychologiczne	109
ZADANIA I CECHY CHARAKTERYSTYCZNE DORADZTWA DLA MŁODZIEŻY W SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY	110
Implikacje dla doradztwa – pośrednictwa pracy wynikające z problemów rozwojowych okresu młodzieńczości	110
Implikacje dla doradztwa – pośrednictwa pracy wynikające ze zmian w ścieżce przejścia z rynku szkolnego do rynku pracy	111

9. Psychologiczne problemy rozwoju i funkcjonowania zawodowych dorosłych z perspektywy doradztwa – pośrednictwa pracy	112
PROBLEMY DOROSŁYCH ZWIĄZANE Z ROZWOJEM	112
Specyficzne problemy doradztwa w okresie dorosłości	112
Problemy rozwojowe w okresie dorosłości	113
PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY DOROSŁOŚCI ZWIĄZANE Z KARIERĄ ZAWODOWĄ	115
Podjmowanie i stabilizowanie kariery zawodowej	115
Doświadczenia związane z pracą a pierwsze kryzysy rozwojowe	116
Praca a kryzysy wieku średniego	117
ROLA RODZINY W KARIERZE ZAWODOWEJ I W RADZENIU SOBIE Z BEZROBOCIEM	118
Praca a rodzina	118
Rodzina a praca kobiet	119
Osobowość zawodowa i osobowość rodzinna	119
Rodzina a potrzeba afiliacji	121
Rodzina a potrzeba dominacji	121
Rodzina a potrzeba osiągnięć	122
Konflikt między pracą a rolami rodzinnymi	122
Osobowościowe wzory aktywności zawodowej	123
Implikacje specyfiki rozwoju dorosłych dla doradztwa zawodowego	125
10. Problemy psychologiczne związane z karierą zawodową osób specjalnej troski	126
OKRES „PÓŹNEJ DOJRZAŁOŚCI” I JEGO IMPLIKACJE DLA DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY	126
Charakterystyczne problemy psychologiczne późnej dorosłości	126
Stereotypy dotyczące ludzi w starszym wieku	127
Mity dotyczące ludzi w okresie późnej dorosłości	128
SPECYFICZNE PROBLEMY ZAWODOWEGO FUNKCJONOWANIA ORAZ BEZROBOCIA U OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	128
Niepełnosprawność i osoby niepełnosprawne	128
Specyficzne problemy i potrzeby niepełnosprawnych	129
Spostrzeganie społeczne osób niepełnosprawnych a bariery zawodowe	130
Zadania doradztwa zawodowego dla niepełnosprawnych	131
CZĘŚĆ IV	
ZAWODOZNAWSTWO JAKO NARZĘDZIE OPTIMALIZACJI DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY	
11. Zawodoznawstwo w równoważeniu lokalnych rynków pracy i w przeciwdziałaniu bezrobociu	133
INFORMACJE ZAWODOZNAWCZE NIEZBĘDNE W DORADZTWIE ZAWODOWYM	133
Doradztwo i pośrednictwo pracy jako dopełniające się strategie równoważenia lokalnych rynków pracy i przeciwdziałania bezrobociu	133
Strategie pomocy bezrobotnym krótkoterminowym i długoterminowym	134
ZMIANY W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA I W POPYCIE NA PRACĘ	136
Analiza zawodoznawcza podaży i popytu na pracę	136
Podaż i popyt na pracę a bezrobocie	137
PODAŻ ORAZ POPYT NA PRACĘ I ZAWODY W LATACH 90.	138
Różnorodność zawodów w strukturze podaży pracy	138
Struktura podaży i popytu na pracę w układzie oficjalnej nomenklatury zawodów	139
PSYCHOLOGICZNE WYZNACZNIKI POSTAW PRACODAWCÓW DO RYNKU PRACY	141
Stosunek pracodawców do pośrednictwa pracy	141
Efektywność procesu równoważenia rynku pracy poprzez szybkie kojarzenie	142
Dopasowanie struktury kwalifikacji do popytu na pracę	143
Dopasowanie struktury popytu na pracę do struktury podaży	144
12. Źródła wiedzy zawodoznawczej	146
ZAWODOZNAWSTWO BIERNE I AKTYWNE	146
Zawodoznawstwo bierne jako znajomość rynku pracy i zawodów	146

Zawodoznawstwo aktywne jako sztuka kreowania nowych miejsc pracy	251
KLASYFIKACJE I NOMENKLATURY ZAWODÓW NA ŚWIECIE	148
Dictionary of Occupational Titles (DOT)	148
Inne klasyfikacje zawodów	149
POLSKIE NOMENKLATURY I KLASYFIKACJE ZAWODÓW	151
„Nomenklatura zawodów i specjalności”	151
Cechy charakterystyczne polskiego systemu klasyfikacji	152
13. Poznańska klasyfikacja oraz „Charakterystyki zawodów i ofert pracy”	154
TEORETYCZNE PODSTAWY NOWEJ KLASYFIKACJI	154
Zasada empiryczności	154
Zasada „ommonsensu”	154
Zasada ekonomiczności	156
Zasada kompatybilności	156
Zasada narracyjności	156
BUDOWA KLASYFIKACJI ORAZ „CHARAKTERYSTYKI ZAWODÓW I OFERT PRACY”	156
Dobór szczebli nazw zawodów	156
Moduły informacji charakteryzujących zawody	157
PRAKTYCZNE WYKORZYSTANIE „CHARAKTERYSTYK ZAWODÓW I OFERT PRACY”	159
Możliwości praktycznego wykorzystania przez pośredników i doradców	159
Możliwości praktycznego wykorzystania przez bezrobotnych i poszukujących pracy	159
CZĘŚĆ V	
DORADZTWO ZAWODOWE W TEORII I PRAKTYCE POŚREDNICTWA PRACY	
14. Modele doradztwa zawodowego i ich praktyczna użyteczność w pośrednictwie pracy	161
MODELE DORADZTWA WYRASTAJĄCE Z IDEI ORIENTACJI ZAWODOWEJ	161
Postawy wobec doradztwa zawodowego w oświacie i w pośrednictwie pracy	161
Różnice i podobieństwa doradztwa zawodowego w systemie oświatowym i w systemie pośrednictwa pracy	162
MODELE DORADZTWA WYRASTAJĄCE Z PRAKTYCZNYCH POTRZEB	
PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU	163
Model konsultacyjny zakładający współpracę w ramach „sieci pomocowej”	163
Model rehabilitacyjny doradztwa wykorzystujący „sieć pomocową” pośrednictwa do zintegrowanej readaptacji bezrobotnych do rynku pracy	165
15. Model doradztwa optymalizujący proces diagnostyczno-prognostyczny pośrednictwa pracy	166
POMOC DIAGNOSTYCZNA W WYJAŚNIANIU KLIENTOWI SYTUACJI PROBLEMOWEJ I POTENCJAŁU ZAWODOWEGO	166
Pomoc w rozpoznawaniu własnego położenia, posiadanego potencjału zawodowego i możliwości zatrudnienia	166
Ocena przydatności zawodowej klientów za pomocą środków dostępnych bezpośrednio pośrednikom pracy	167
POMOC SPECJALISTYCZNA W OCENIE PRZYDATNOŚCI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH	168
Badania i konsultacje specjalistyczne w pośrednictwie pracy	168
Ocena i klasyfikacja psychologiczna w optymalizacji skierowań do pracy	169
16. Model doradztwa optymalizujący pośrednictwo pracy jako „bycie z klientem” w planowaniu kariery oraz nowych scenariuszy życia	171
POMOC KLIENTOWI W PRZYJĘCIU NOWYCH SCENARIUSZY KARIERY PRACY	171
Pomoc doradcza klientom w pośrednictwie pracy dynamizującym „odpływ” z bezrobocia	171
Pomoc doradcza w określeniu czynników niepowodzenia wychodzenia z bezrobocia	172
POMOC KLIENTOM W TWORZENIU ORAZ REALIZACJI ZAPLANOWANYCH STRATEGII DZIAŁANIA	174
Pomoc klientowi w wyborze strategii działania	174
Pomoc klientowi w codziennych zmaganiach z realizacją wybranych scenariuszy rozwoju i szkolenia zawodowego	175
BIBLIOGRAFIA	176

WSTĘP

Książka ta omawia teoretyczne i praktyczne problemy profesjonalnej pomocy w sprawach zawodowych i zatrudnienia. Główny nacisk położony jest w niej na psychologiczne zagadnienia zawodoznawstwa i doradztwa zawodowego, widziane z perspektywy pośrednictwa pracy i w kontekście zjawiska bezrobocia. W ostatnim czasie bezrobocie spowodowało w Polsce trzy istotne zmiany: a) renesans problematyki doradztwa zawodowego dla dorosłych, b) faktyczne a nie sztuczne zapotrzebowanie na badania nad rynkiem pracy, strukturą zawodów oraz rozwojem zawodowym, c) pilne zapotrzebowanie na metody i strategie prowadzenia doradztwa we wszystkich grupach wiekowych i zawodowych.

Wskutek realizowania przez dziesięciolecia zawodoznawstwa, doradztwa oraz pośrednictwa pracy w warunkach skrajnie odbiegających od zasad wolnego rynku, doszło do ukształtowania się teorii i praktyki w dużym stopniu dysfunkcjonalnej z punktu widzenia aktualnych potrzeb. Teraz, kiedy istnieje realna konieczność przeciwdziałania bezrobociu, owa dysfunkcjonalność przejawia się między innymi brakiem aparatury pojęciowej, pozwalającej rozwiązywać problemy zawodowe w szczególności ludzi dorosłych. W przeciwieństwie do krajów o gospodarce wolnorynkowej, gdzie nieprzerwanie obowiązywały naturalne prawa popytu i podaży, w krajach o gospodarce planowej idee doradztwa zawodowego ulegały daleko idącej deformacji i zawężeniu do populacji młodzieży. Przez długi czas pośrednictwo pracy zastępowane było nakazem pracy, doradztwo zawodowe funkcjonowało jako etykieta jedynie w poradniach wychowawczo-zawodowych, a problemy psychologiczne związane ze zmianą kariery w cyklu życia w ogóle nie były dostrzegane.

Prowadzenie doradztwa oraz pośrednictwa pracy wiąże się obecnie z koniecznością rozwiązywania podstawowych problemów. Z jednej strony zachodzi potrzeba wypełnienia próżni powstałej w wiedzy o zmianach w pracy i zawodach, czyli stworzenia na nowo podstaw zawodoznawstwa przy użyciu języka opisu zgodnego z panującą rzeczywistością rynkową. W tym przypadku chodzi między innymi o to, aby kategorie opisu i klasyfikacje zawodów miały realne a nie formalne lub życzeniowe odniesienia do rzeczywistości. Z drugiej strony, w kontekście zmienionych realiów gospodarczych zachodzi konieczność sformułowania nowej aparatury pojęciowej, badawczej i metodycznej jako „znormalizowanej” podstawy dla praktyki doradczej i pośredniczej obejmującej wszystkie grupy wiekowe.

W związku z tym praktyka doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy wymaga zdefiniowania od nowa najważniejszych związanych z nią problemów teoretycznych. Polskiego dorobku minionego okresu nie da się wykorzystać do rozwiązywania problemów reorientacji i rehabilitacji aktywnych zawodowo i bezrobotnych. Niektóre zagadnienia psychologiczne i metodologiczne, jak np. z zakresu konstrukcji metod diagnostycznych dla populacji dorosłych, trzeba zacząć rozwiązywać od przysłowiowego zera. Ale w takich przypadkach zawsze na porządku dziennym staje pytanie: od czego zacząć?

W tej kwestii, jak dotychczas, panuje bardzo wiele zamieszania i sprzecznych punktów widzenia. W sytuacji, gdy rodzima spuścizna teoretyczna i praktyczna nie pasuje do rzeczywistości tu i teraz, silna jest tendencja do zapożyczania wzorów już sprawdzonych gdzie indziej. Tłumaczone są liczne materiały i poradniki, w praktyce diagnostycznej asymilowane są strategie działania wyrosłe w innych realiach, lecz bez niezbędnej adaptacji kulturowej.

Nie budzi wątpliwości, że korzystanie z doświadczeń innych pozwala unikać przysłowiowego wyważania otwartych drzwi. Ale też nie wszystkie działania naśladowcze sprzyjają odradzaniu się rodzimego doradztwa i pośrednictwa pracy na solidnych podstawach. Po pierwsze, nie wszystkie osiągnięcia zagraniczne da się skopiować i zaadaptować do warunków panujących w kraju z pominięciem własnych badań podstawowych. Po drugie, problemy, które wymagają pilnego rozwiązania w Polsce sprawiają nadal kłopot również tam, gdzie wydawałoby się, że zostały dawno i ostatecznie rozwiązane. Jako przykład można wymienić testy psychologiczne do badania zainteresowań zawodowych w różnych grupach wiekowych i na różnym poziomie rozwoju intelektualnego.

Problemy zawodoznawstwa, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy można rozpatrywać z odmiennych punktów widzenia, jak prawnego, organizacyjnego, psychologicznego, społecznego czy ekonomicznego. Każdy z nich jest równie cenny oraz prawomocny. W tej książce za punkt wyjścia przyjęto perspektywę psychologiczną, co bynajmniej nie oznacza sprowadzenia całości omawianej problematyki li tylko do psychologii. Oznacza to, iż w pracy omawiane są wszystkie węzłowe problemy doradztwa i pośrednictwa pracy, ale widziane przez pryzmat doświadczenia psychologicznego poszczególnych podmiotów związanych z rynkiem pracy: doradcy, osoby radzącej się, pracodawcy, konsultanta, urzędnika.

Książka ta jest kontynuacją wcześniej wydanej pracy pt. *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej* (Bańka, 1992). W przeciwieństwie do niej koncentruje się nie na problemach psychologicznych wynikających z interakcji między pomagającym a osobą otrzymującą pomoc, lecz na instrumentalnym celu interakcji, tj. poradzie zawodowej, jej efektywności z punktu widzenia doradcy, pośrednika pracy, radzącego się i pracodawcy. O ile pierwsza książka była o tym, jak pośrednik pracy może pomóc sobie samemu udzielając wsparcia innym, o tyle ta książka jest o tym, jakie metody i strategie psychologiczne są skuteczne w przystosowywaniu poszukujących pomocy i bezrobotnych do rynku pracy.

Przy opracowywaniu niniejszej książki uwzględniono aktualny stan zawodoznawstwa i pośrednictwa pracy w Polsce i na świecie. Główną troską było przedstawienie wszechstronnej diagnozy rzeczywistości zawodowej panującej na rynku pracy, zaprezentowanie możliwych strategii radzenia sobie z trudną sytuacją bezrobocia, jak też nakreślenie klarownej wizji modelu skutecznego przeciwdziałania krótkotrwałemu i długotrwałemu bezrobociu.

Pierwsza część, zatytułowana *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy z perspektywy ogólnej*, zawiera opis istoty problemu, jego kontekst historyczny, specyfikę związaną z rozwojem bezrobocia w Polsce, jak też specyfikę związaną z urzędami pracy jako państwowymi agendami świadczącymi pomoc bezrobotnym. Czytelnik znajdzie w niej rozważania na tematy kontrowersyjne dotyczące tego, kto i dlaczego może lub być powinien doradcą zawodowym, jakie powinien mieć kwalifikacje, co powinien wiedzieć doradca i jakie są jego powiązania z innymi ekspertami. Nacisk położony jest na wyjaśnienie roli doradcy i pośrednika pracy z punktu widzenia zadań stojących współcześnie przed doradztwem zawodowym dla wszystkich grup wiekowych.

Część druga, zatytułowana *Psychologiczne problemy profesjonalnej tożsamości i zawodowego funkcjonowania doradcy oraz pośrednika pracy*, omawia problemy zawodoznawstwa i doradztwa zawodowego z perspektywy profesjonalisty niosącego pomoc bezrobotnym. Profesjonalizm w doradztwie i pośrednictwie pracy wymaga odpowiedniego doświadczenia, odpowiedniej postawy etycznej, umiejętności zdobywania informacji o rynku pracy, wiedzy o kliencie i znajomości strategii radzenia sobie z ludźmi oraz z problemami. Rozważania zawarte w tej części oparte zostały na założeniu, iż tylko ta osoba może kompetentnie i efektywnie realizować pośrednictwo – doradztwo pracy, która w minimalnym stopniu jest świadoma zasad etyki zawodowej. Przedstawiono zatem warunki psychologiczne, jakie muszą być spełnione, by można mówić było o doradztwie zawodowym, problemy psychologiczne, z jakimi zawsze zmagają się doradca – pośrednik – konsultant pracy oraz problemy związane z tożsamością zawodową doradcy jako pośrednika pracy.

Część trzecia, zatytułowana *Psychologiczne prawidłowości rozwoju i funkcjonowania zawodowego grup klientów korzystających z doradztwa zawodowego w systemie pośrednictwa pracy* zawiera opis problemów zawodoznawstwa i doradztwa widziane od strony radzącego się. Przedstawiane są w niej psychologiczne mechanizmy kształtowania się wiedzy zawodowej, systemów wartości i preferencji zawodowych w zależności od wieku, płci, pochodzenia społecznego, rodzaju dysfunkcji. W tej części czytelnik znajdzie istotne informacje o rozwoju zawodowym ludzi będących głównymi klientami urzędów pracy, a które to informacje są niezbędne w podejmowaniu decyzji o doborze kandydatów do odpowiednich prac i odwrotnie. Przyjęto założenie, iż wiedza o prawidłowościach rozwoju człowieka jest niezbędną podstawą każdego procesu

doradztwa i pośrednictwa pracy, niezależnie od tego, czy świadczona pomoc ma charakter rehabilitacyjny, terapeutyczny czy techniczno-informacyjny.

Część czwarta, zatytułowana *Zawodoznawstwo jako narzędzie optymalizacji doradztwa i pośrednictwa pracy*, omawia kwestie ściśle związane z wiedzą o zawodach i funkcjonowaniu rynku pracy. Aby pośredniczyć i doradzać w sprawach związanych z zatrudnieniem oraz karierą pracy należy posiadać, oprócz odpowiedniej świadomości zawodowej oraz gruntownej wiedzy o podmiotach poszukujących porady, również odpowiednią wiedzę o przedmiocie porady – tj. o wolnych miejscach pracy, zawodach i lokalnych rynkach pracy. Zaniebdania teoretyczne i badawcze są w tym obszarze najbardziej widoczne i dotkliwe. Są one obecnie w Polsce największą przeszkodą rozwoju nowoczesnych metod diagnostyki psychologicznej – niezbędnej podstawy efektywnego doradztwa i pośrednictwa pracy. W tej części omówione zostały źródła wiedzy o zawodach i rynku pracy, jakie funkcjonują w świecie oraz w Polsce. Przedstawione zostały aktywne sposoby tworzenia banku danych w wybranych zawodach i pracach. Istotą części czwartej jest prezentacja zasad konstrukcji i korzystania ze specjalnie opracowanej dla polskich doradców „Poznańskiej Klasyfikacji Zawodów i Ofert Pracy”, której szczegółowe charakterystyki opublikowane zostały w osobnej książce pt. *Charakterystyki zawodów i ofert pracy* (Bańka, Chirkowska-Smolak, 1994).

Część piąta pt. *Doradztwo zawodowe w teorii i praktyce pośrednictwa pracy* przedstawia osobliwości modeli doradczych ukierunkowanych na realizację praktycznych celów pośrednictwa pracy i przeciwdziałania bezrobociu. Wskazano w niej na istotne powody uniemożliwiające przenoszenie wypracowanych w systemie oświatowym teorii i strategii poradnictwa zawodowego do systemu pomocowego bezrobotnym w państwowym systemie pośrednictwa pracy. Zaproponowany został w tej części książki model zintegrowany doradztwa – pośrednictwa pracy, który powinien się stać podstawą dla aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

CZEŚĆ I

ZAWODOZNAWSTWO, DORADZTWO ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY Z PERSPEKTYWY OGÓLNEJ

*ISTOTA ZAWODOZNAWSTWA, DORADZTWA ZAWODOWEGO
I POŚREDNICTWA PRACY*

*EWOLUCJA ZAWODOZNAWSTWA, DORADZTWA ZAWODOWEGO
I POŚREDNICTWA PRACY*

*SPECYFIKA ZAWODOZNAWSTWA, DORADZTWA ZAWODOWEGO
I POŚREDNICTWA PRACY W INSTYTUCJACH ŚWIADCZĄCYCH
POMOC BEZROBOTNYM*

1

Istota zawodoznawstwa, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

POWODY WZROSTU ZAINTERESOWANIA ZAWODOZNAWSTWEM, DORADZTWEM ZAWODOWYMI POŚREDNICTWEM PRACY

TRANSFORMACJE EKONOMICZNE I TECHNOLOGICZNE

Gwałtowne zmiany, jakie zaszły w ostatnim czasie w polskiej gospodarce, w polityce społecznej oraz w szkolnictwie wszystkich szczebli edukacji zawodowej sprawiły, że zaczęło funkcjonować znane dotychczas jedynie z teorii pojęcie rynku pracy. W dużym skrócie oznacza ono występowanie zjawiska popytu i podaży prac. Rynek pracy może być zrównoważony i wtedy każdy kto potrzebuje pracy, a więc tak wykonawca, jak i dawca, ma możliwość jej otrzymania w formie usługi. Niestety, w rzeczywistości równowaga na rynku pracy jest zjawiskiem bardzo rzadkim, w związku z tym występuje bądź nadmiar ofert pracy (najczęściej w określonych kategoriach zawodowych), bądź nadmiar ludzi chętnych do wykonania określonej pracy.

ZABURZENIA RÓWNOWAGI NA RYNKU PRACY

Najważniejsza przyczyna braku równowagi na rynku pracy, niezależnie od samego braku pracy, wiąże się z zaburzeniami w strukturze zawodów w relacji do globalnych i lokalnych potrzeb gospodarki. Mówiąc wprost, w pewnych zawodach jest nadmiar chętnych, w innych brak kandydatów, a w jeszcze innych umiejętności i kwalifikacje ludzi są nie dostosowane do bieżących wymagań i zadań stawianych wykonawcom.

Problem braku równowagi na rynku pracy stwarza konieczność ciągłego badania zmian w strukturze pracy i zawodów, prowadzenia działań pośredniczących między pracodawcami i pracownikami oraz prowadzenia działań doradczych mających na celu wzajemne zharmonizowanie potrzeb pracodawców i pracowników. Chodzi o to, aby pracodawcy nie marnowali swojego wysiłku na bezskuteczne poszukiwania ludzi, jakich potrzebują, aby pracownicy mieli zwyczajnie szansę znalezienia kontraktowego zajęcia (w efekcie którego uzyskują zadowolenie, poczucie spełnienia i sensu życia), aby szkoły zawodowe uczyły w tych zawodach, które są potrzebne i wreszcie, aby ludzie decydując się na określony zawód mieli pełną świadomość jego roli we własnym życiu, w społeczeństwie w zmieniającej się ekonomii oraz w strukturze rynku pracy.

DEZORGANIZACJA I SKOSTNIENIE SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Jak dotychczas wszystkie wymienione elementy nie tworzą spójnego systemu. Szkoły zawodowe szkolą według własnego uznania bez uwzględniania realiów zatrudnienia, ludzie dobierają sobie zawody bez rozeznania w realiach rynku pracy, absolwenci różnych szkół i uczelni żyją w przeświadczeniu, iż wyuczona rola zawodowa daje im automatycznie prawo do uzyskania pracy wyłącznie w tym zawodzie, pracodawcy nie są zainteresowani przygotowywaniem (szkoleniem) potrzebnych im ludzi, lecz koncentrują się na eksploatacji istniejących „zasobów” („łowienie głów” – od *job hunting*), a agendy rządowe przydzielane im środki budżetowe przeznaczają na zasiłki lub co najwyżej roboty publiczne zamiast inwestować w ludzi, tj. w szkolenia i przekwalifikowywania. Wszystkie wymienione czynniki tworzą błędne koło nierównowagi na rynku pracy.

ISTOTA ZAWODOZNAWSTWA

DEFINICJA ZAWODOZNAWSTWA

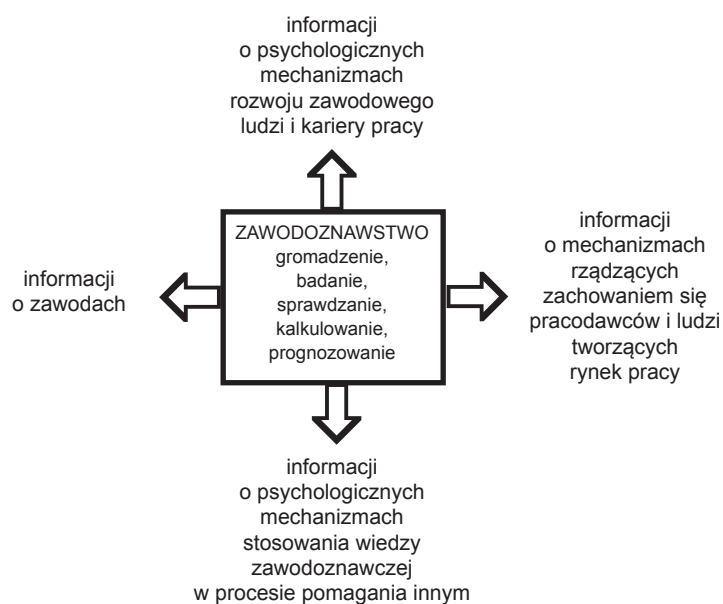
Zawodoznawstwo jest podstawą wszelkich skutecznych działań w kierunku realizacji postulatów pełnego zatrudnienia i równowagi rynku pracy. Obok doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, stanowi ono fundament polityki pracy i polityki społecznej.

Zawodoznawstwo jest skumulowaną i aktualizowaną wiedzą o:

1. Zawodach i związanych z nimi pracach (prawach rządzących pojawianiem się i zanikiem zawodów, o ich psychologicznych, społecznych, medycznych i ekonomicznych uwarunkowaniach funkcjonowania).
2. Metodach i strategiach badania rynku pracy (czyli sposobach poznawania mechanizmów pojawiania się nowych zawodów, a zanikania innych, metodologii badania i mierzenia pracy, metodyce diagnozowania i prognozowania rynku pracy w różnych układach jak sektorowy, regionalny, lokalny).
3. Wykonawcach jako podmiotach pracy i zawodu (te dwa pojęcia nie zawsze są ze sobą tożsame, bowiem: a) są wykonawcy prac, którzy nie mają zawodu, b) pracodawców coraz mniej interesuje wyuczony czy nawet wykonywany zawód, a coraz bardziej możliwości wykonania określonych zadań).
4. Pracodawcach jako podmiotach kreujących miejsca pracy (posiadających specyficzny zestaw oczekiwań normatywnych w odniesieniu do ludzi, jakich chcieliby zatrudnić: np. płeć, wiek, wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, dyspozycyjność, posiadanie własnego środka lokomocji etc.).
5. Pracownikach jako podmiotach świadczących profesjonalną pomoc bądź poszukującym pracy, bądź zmieniającym lub wybierającym zawód,
6. Innych podmiotach rynku pracy, jak działaczach politycznych, samorządowych etc.

Aby skutecznie sterować rynkiem pracy niezbędna jest wszechstronna wiedza we wszystkich wyżej wymienionych obszarach z perspektywy:

1. Zmian cywilizacyjnych, tj. zmian, jakie zachodzą w makroekonomii w skali świata, w ekonomii kraju, regionu i wreszcie w ekonomii społeczności lokalnej;
2. Zmian w mentalności ludzi jako podmiotów – uczestników rynku pracy, a więc zmian w mentalności różnych grup ludzkich (młodzieży, dorosłych, niepełnosprawnych etc.), zmian w mentalności pracodawców, zmian w mentalności ludzi pośrednio kreujących rynek pracy, tj. polityków, działaczy samorządowych, fundacji, środków społecznego i masowego przekazu etc.;
3. Zmian w metodologii zbierania informacji o rynku pracy, prognozowania zapotrzebowania na prace i zawody, kontrolowania stanu zatrudnienia i równowagi na rynku pracy.



Rys. 1. Zadania i funkcje zawodoznawstwa

ZAWODOZNAWSTWO *SENSU STRICTO*

Zawodoznawstwo *sensu stricto* to wiedza funkcjonalna o zawodach i pracach wykonywanych zawodowo (tzn. pracach wykonywanych nie dorywczo lub na zasadzie hobby). Oprócz opisów funkcjonalnych zawodów i prac, zawodoznawstwo obejmuje też opisy w funkcji czasu. Do prowadzenia doradztwa, aktywnej polityki pracy nie wystarczy li tylko statystycznofunkcjonalny opis prac, ale konieczny jest także opis dynamiczny, wskazujący na tendencje i prognozy prawdopodobnych zmian w bliższej i dalszej przyszłości.

Zawodoznawstwo *sensu stricto* obejmuje różnorodne działania, takie jak:

1. Gromadzenie informacji dotyczących prac i zawodów.
2. Sprawdzanie danych i aktualizowanie opisów funkcjonalnych dobrze znanych i ugruntowanych zawodów.
3. Badanie specyfiki zawodów i prac nowo pojawiających się na rynku pracy.
4. Kalkulowanie i prognozowanie zmian na rynku pracy.

ZAWODOZNAWSTWO JAKO WIEDZA O METODACH BADANIA RYNKU PRACY

W odniesieniu do metod analizy i prognozowania rynku pracy postulat dynamiczności oznacza konieczność dostosowywania metodologii do zmieniającego się rynku pracy, a nie odwrotnie. W warunkach gwałtownych zmian niektóre klasyczne metody i strategie analizy zawodów (np. oparte na metodach biograficznych, pamiętnikarskich lub monografiach zawodów) szybko się dezaktualizują. Wiele zawodów zachowało np. jedynie nazwę, nie mającą bynajmniej wiele wspólnego z treścią pracy sprzed lat. W ślad za zmianami w treści pracy, zmianie ulegają wymagania w zakresie kwalifikacji, poziomu i rodzaju wykształcenia, nawyków społecznych i psychologicznych. Od współczesnych metod analizy i badania rynku pracy oczekuje się szybkiego i wszechstronnego rejestrowania zachodzących zmian.

ZAWODOZNAWSTWO JAKO WIEDZA Z ZAKRESU PSYCHOLOGII ROZWOJU ZAWODOWEGO

Z perspektywy ludzi jako potencjalnych lub aktualnych wykonawców prac zawodoznawstwo musi ujmować wycinek rzeczywistości zawodowej od strony wewnętrznych, psychologicznych mechanizmów funkcjonowania jednostki. Z punktu widzenia jednostki zawód to w bardzo dużym stopniu to samo, co osobowość. Atrakcyjny zawód to tyle samo, co indywidualność, poczucie przynależności, tożsamości, dumy etc.

Wiedza o zawodach przedstawia się inaczej z różnych punktów widzenia, tzn. z punktu widzenia różnych podmiotów rynku pracy. Czym innym jest zjawisko zawodu jako kategoria statystyczna czy kategoria ekonomiczna rynku pracy, czym innym jest ono z punktu widzenia zewnętrznego obserwatora, jakim jest np. dziennikarz, czym innym jest ono wreszcie z punktu widzenia pracodawcy, pośrednika pracy, osoby radzącej się w sprawach zawodowych lub wykonawcy zawodu.

W tym ostatnim przypadku, tj. z perspektywy osoby będącej podmiotem zawodu, problem sprowadza się do tego: a) jak i jaki zawód wybrać? b) jak wyuczyć się zawodu? c) jak otrzymać pracę w zawodzie? d) jak utrzymać pracę w zawodzie? e) na jaki inny zmienić dotychczasowy zawód? f) kiedy i jak wycofać się z życia zawodowego?

Od strony podmiotu zatem zawodoznawstwo to wewnętrzna, psychologiczna (tj. zindywidualizowana, a nie zobiektywizowana) wiedza życiowa o tym, kim się jest, kim się chce być, lub kim można by być i jak to osiągnąć? Ta wiedza powstaje i funkcjonuje w umyśle człowieka zgodnie z zasadami poznawanymi przez psychologię, a umiejętne ich wykorzystanie może być pomocne zarówno w życiu osoby mającej trudności z radzeniem sobie ze sprawami zawodowymi, jak i w pracy ludzi zawodowo zajmujących się niesieniem pomocy w sprawach zawodowych.

Podsumowując ten wątek definicji zawodoznawstwa można powiedzieć, iż obejmuje ono wiedzę o psychologicznych prawidłowościach wyznaczających zawodowe funkcjonowanie ludzi. Ten rodzaj wiedzy jest bardzo ważny z praktycznego punktu widzenia, bowiem skuteczna pomoc ludziom, napotykającym trudności w sferze zawodowej, może być realizowana tylko wtedy, gdy w pełni uwzględnia, a przynajmniej nie łamie, naturalnych praw rządzących rozwojem zawodowym człowieka. Mówiąc wprost, by pomagać ludziom skutecznie trzeba uwzględniać fakt, iż są oni posiadaczami określonej wiedzy, którą trzeba honorować. W tym kontekście zawodoznawstwo jest również wiedzą o wiedzy zawodowej potencjalnych i realnych wykonawców pracy.

Ważnym składnikiem zawodoznawstwa jest wiedza o zawodach i pracach z punktu widzenia potrzeb, oczekiwań, postaw i zachowań pracodawców. Pracodawcy są tym podmiotem rynku pracy, który dostarcza prac i w związku z tym jego rola jest decydująca w realizacji zasady pełnego zatrudnienia. Pracodawcy tworząc rynek pracy w swoich zachowaniach kierują się przesłankami zarówno racjonalnymi, ekonomicznymi, jak i psychologicznymi. W tym drugim przypadku oznacza to zespół specyficznych oczekiwań, nastawień i stereotypów dotyczących:

- 1 – wykonawców prac i zawodów leżących w kręgu ich zainteresowań;
- 2 – korzyści, jakie ma im przynieść zatrudnienie określonych ludzi;
- 3 – najlepszych dla nich sposobów poszukiwania potrzebnych pracowników;
- 4 – najlepszych dla nich procedur przyjmowania do pracy (selekcja, badania testowe i lekarskie, próbny okres pracy etc.);
- 5 – najlepszych dla nich warunków kontraktu z pracownikiem (umowa zlecenia, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin etc.).

Racjonalnoekonomiczne strategie rozwiązywania problemów pracowniczych przez pracodawców mają takie same znaczenie, jak strategie psychologiczne. Jest rzeczą niezmiernie ważną, aby rejestrować i znać poglądy pracodawców, ich postawy i oczekiwania w stosunku do pracobiorców, gdyż to oni *de facto* dyktują warunki zatrudnienia i tworzą realny, a nie fikcyjny świat zawodów.

W doradztwie zawodowym i w pośrednictwie pracy aspekt zawodoznawstwa z perspektywy psychologii pracodawców odgrywa bardzo istotną rolę z punktu widzenia potrzeb i interesów zawodowych pracobiorców. Bardzo dużo ludzi nie pracuje zawodowo (są bezrobotni, lub chcieliby pracować, a nie mogą i nie posiadają statusu bezrobotnego – jak w przypadku wielu kobiet) tylko dlatego, iż nietrafnie lub w ogóle nie uświadamia sobie oczekiwań pracodawców. Nie uwzględniają oni tego, iż ci, którzy mogliby ich zatrudnić mają władzę, w której sprawowaniu opierają się na własnych interesach, wyobrażeniach i oczekiwaniach. Od ich dobrej woli, pozytywnych wrażeń i przekonań zależy czy zatrudnią tych, czy innych kandydatów albo czy kogokolwiek zatrudnią.

Mimo że nastawienia, oczekiwania pracodawców to tylko fakty psychologiczne, to jednak są tak samo realnym wymiarem rzeczywistości ekonomicznej, jak inne i w związku z tym należy umieć do niej się dostosowywać. W Polsce, jak w większości krajów świata, drobni prywatni przedsiębiorcy tworzą największą liczbę miejsc pracy i żadne prawo nie jest w stanie zmienić ich psychologicznych mechanizmów kalkulacji strat i zysków na podstawie ich prywatnych uprzedzeń, stereotypów, przekonań i wierzeń. Racjonalne postępowanie na rynku pracy polega na dostosowywaniu się nawet do irracjonalnych postaw pracodawców. Takim minimalnie racjonalnym dostosowaniem jest sama świadomość przeszkód motywacji i schematów myślenia pracodawców.

To jednak, że prawo nie jest w stanie zmieniać myślenia pracodawców o rynku pracy, o pracobiorcach nie oznacza bynajmniej, że w ogóle nie da się go zmieniać. Istotnie pracodawcy prywatni z niechęcią zatrudniają kobiety na niektórych stanowiskach i prawdą pozostaje to, że żadne rozporządzenia prawne nie wyeliminują istniejących w mentalności stereotypów. Jedynym możliwym, skutecznym sposobem postępowania w takich przypadkach jest odwołanie się do praw psychologicznych i na ich podstawie zmiana negatywnych postaw i oczekiwań pracodawców.

Udzielanie pomocy ludziom uwikłanym w trudności zawodowe wymaga nie tylko znajomości wcześniej wymienionych fragmentów świata zawodowego (tj. zawodoznawstwa sensu stricto, znajomości procedur uzyskiwania informacji o zawodach, znajomości zasad i osobliwości zachowania się pracodawców, psychologicznych reguł rządzących rozwojem zawodowym ludzi), ale też wymaga podchodzenia przez osobę udzielającą pomocy do własnej roli zawodowej z pełną samoświadomością. Chodzi o to, iż pomaganie innym w sprawach zawodowych samo w sobie jest zawodem, który wymaga specyficznego znanstwa siebie samego jako wykonawcy. Innymi słowy, zasady zawodowe nie powinny kryć przed wykonawcą żadnych tajemnic i powinny być jasno sformułowane w wymiarze prawnym, psychologicznym, etycznym. Tylko osoba świadoma własnych powinności, własnych problemów jest w stanie rozwiązywać efektywnie problemy innych ludzi.

Z niesieniem pomocy profesjonalnej ludziom uwikłanym w kłopoty zawodowe zawsze wiąże się szereg

nieuchronnych problemów psychologicznych, z którymi osoba świadcząca pomoc musi sobie radzić. Niektóre z tych problemów wynikają bezpośrednio z interakcji z klientem, inne – z uwarunkowań prawnych roli zawodowej pracownika niosącego pomoc, a jeszcze inne – ze specyfiki organizacyjnej funkcjonowania danej instytucji organizującej pomoc.

ZAWODOZNAWSTWO JAKO WIEDZA O UCZESTNIKACH RYNKU PRACY

Ostatnim ważnym aspektem zawodoznawstwa jest wiedza o pozostałych uczestnikach rynku pracy. Ich liczba i rodzaj ulega zmianie w zależności od okoliczności. Generalnie jednak należą do nich instytucje samorządowe i inne organa administracji publicznej, różnego rodzaju instytucje prywatne zajmujące się pośrednictwem pracy, doradztwem zawodowym i konsultingiem w sprawach personalnych.

Zachowanie się tych podmiotów rynku pracy jest zmienne w czasie, nieobliczalne, prawnie słabo ugruntowane i przez to potencjalnie silnie patologizujące rynek pracy i funkcjonowanie zawodowe społeczeństwa. Znajomość innych uczestników rynku pracy jest niezbędna w efektywnym prowadzeniu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

ISTOTA DORADZTWA ZAWODOWEGO

DEFINICJA DORADZTWA ZAWODOWEGO

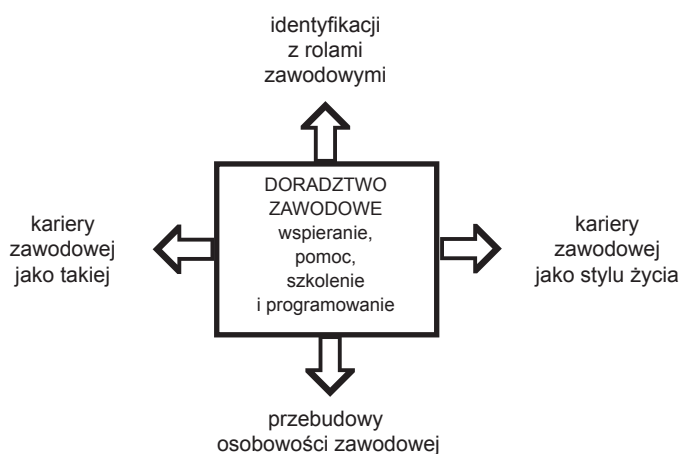
Doradztwo zawodowe jest procesem pomagania ludziom w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do rodzaju pracy i środowiska pracy, w odniesieniu do wyboru właściwego zawodu, zmiany zatrudnienia oraz właściwego dostosowania zawodowego.

CEL DORADZTWA ZAWODOWEGO

Celem doradztwa zawodowego jest zapoznanie osoby radzącej się z:

- 1 – jej możliwościami i zainteresowaniami z punktu widzenia dostosowania zawodowego,
- 2 – możliwościami zawodowymi na rynku pracy,
- 3 – warunkami ekonomicznymi określonych prac i zawodów,
- 4 – przeciwwskazaniami i szczególnymi wymaganiami z punktu widzenia minimalnego i najlepszego poziomu dostosowania zawodowego,
- 5 – sposobami poszukiwania pracy,
- 6 – sposobami kontaktowania się z pracodawcą.

Doradztwo zawodowe nie jest ograniczone do jakiejś szczególnej grupy wiekowej lub zawodowej, obejmuje swym zasięgiem każdą osobę w dowolnym wieku. Najczęściej osobami radzącymi się w sprawach zawodowych są:



Rys. 2. Istota i funkcja doradztwa zawodowego

- 1 – młodzi ludzie, którzy nie wiedzą jaki zawód wybrać, jaki zawód jest dla nich najodpowiedniejszy,
- 2 – dorośli pracownicy, którzy muszą zmienić lub dostosować się do nowych zajęć ze względu na grożące im długotrwałe bezrobocie z powodu zwolnień grupowych, przebranżowienia, postępu technicznego lub z przyczyn osobistych (np. silnej urazy do dotychczas wykonywanego zawodu),
- 3 – kobiety, pragnące powrócić do pracy po dłuższej nieobecności (spowodowanej np. opieką nad dziećmi, długotrwałym bezrobociem),
- 4 – bezrobotni pozostający przez dłuższy czas na zasiłku, których kwalifikacje nie dają im wielkich szans znalezienia pracy ani przed upływem, ani krótko po upływie okresu uprawnień do pobierania zasiłku.

RODZAJE DORADZTWA ZAWODOWEGO

Doradztwo zawodowe jako proces pomagania ludziom może być uprawiane w różny sposób. Z jednej strony może to być proces pomagania taki, jakiego udzielają np. rodzice swoim dzieciom przy podjęciu decyzji o wyborze szkoły i zawodu. Jest to zatem pomoc nieprofesjonalna, oparta na więzi emocjonalnej. Z drugiej strony może to być pomoc zorganizowana, profesjonalna oparta na zasadach racjonalnych, a nawet naukowych. Reasumując, doradztwo zawodowe dzieli się na nieprofesjonalne i profesjonalne.

Doradztwo zawodowe profesjonalne nie jest procesem pomagania, który przynależy do jednej kategorii zawodowej – doradców zawodowych. Doradztwo zawodowe dzieli się na:

- 1 – doradztwo profesjonalne *sensu stricto*, tj. należące do zawodów konsultingowych,
- 2 – doradztwo profesjonalne *sensu largo*, tj. takie, które jest funkcją będącą częścią składową innej roli zawodowej, jak pośrednika pracy, nauczyciela, lekarza, urzędnika publicznego etc.

Z zaprezentowanego podziału wynika, iż np. w urzędach pracy, które na mocy przepisów ustawowych zajmują się w Polsce doradztwem zawodowym wyróżnić można dwie kategorie doradców. Pierwszą kategorię tworzą doradcy w ścisłym tego słowa znaczeniu, których zakres obowiązków polega na wykonywaniu ekspertyz doradczych, udzielaniu konsultacji pośrednikom pracy. Drugą kategorię doradców, o wiele liczniejszą, tworzą szeregowi urzędnicy pracy, którzy niejako przy okazji pomocy techniczno-informacyjnej udzielają pomocy psychologicznej w programowaniu kariery pracy, kariery zawodowej itd. W tym drugim przypadku doradztwo zawodowe to proces pomagania, który nie jest funkcją zawodową samą w sobie. Zakres i rodzaj kompetencji obydwu grup nieco się różni i ten problem będzie szerzej dyskutowany w części trzeciej.

KTO POTRZEBUJE DORADZTWA ZAWODOWEGO

Dość powszechne jest przekonanie, iż doradztwa zawodowego potrzebują wyłącznie ludzie uwikłani w kłopoty zawodowe z powodu niedostatku informacji o tym, jaką drogę w życiu wybrać. Istotnie ludzie oczekujący i wymagający pomocy są najbardziej ważnym obiektem doradztwa, ale nie jedynym. Dodatkowo adresatem doradztwa zawodowego są:

- 1 – instytucje tworzące rynek pracy, a w szczególności pracodawcy,
- 2 – podmioty współdziałające na rynku pracy, tj. szkoły, urzędy publiczne, banki, mass media, instytucje konsultingowe.

W pierwszym przypadku chodzi o to, że pracodawca jako osoba może również odczuwać niedostatek informacji, osamotnienie w problemach. Często zapomina się o tym, że problemy zawodowe są dla pracodawcy równie ważne, jak dla pracobiorcy i tak jak ten ostatni potrzebuje pomocy, choć niezbyt często potrzeby te są uświadamiane. W drugim przypadku idzie o to, iż doradztwo zawodowe w społeczeństwach otwartych, tj. demokratycznych tworzy „sieć instytucji doradczych”, które są we wzajemnym powiązaniu. Instytucje tworzące rynek pracy potrzebują doradztwa zawodowego *sensu stricto* i same w ramach własnych celów działania powinny realizować funkcje doradztwa zawodowego w szerszym sensie. Oznacza to, że obok podstawowych funkcji usługowych powinny one uwzględniać w swojej działalności również doradztwo zawodowe dla ludzi, których obsługują. Do instytucji tych należą szkoły, uczelnie wyższe, urzędy państwowe, prywatne firmy konsultingowe. Jeśli tego nie czynią, następuje patologizacja rynku pracy, o czym będzie mowa szerzej w części czwartej.

ISTOTA POŚREDNICTWA PRACY

DEFINICJA POŚREDNICTWA PRACY

Pośrednictwo pracy jest to czynność mająca na celu skojarzenie poszukującego pracy z pracodawcą dla nawiązania kontraktu pracy. Pośrednictwo pracy polega na inicjowaniu i organizowaniu przedsięwzięć umożliwiających kontakty ludzi chcących pracować z zakładami pracy.

Osoba zajmująca się zawodowo kojarzeniem poszukujących pracy z pracodawcami nazywana jest pośrednikiem pracy. Zadaniem pośrednika pracy obok kojarzenia, mediowania, informowania jest pośredniczenie między rynkiem pracy (tj. pracodawcami oferującymi określone prace i zawody) a rynkiem poszukujących pracy (tj. bezrobotnymi, absolwentami szkół, chętnymi do zmiany pracy).

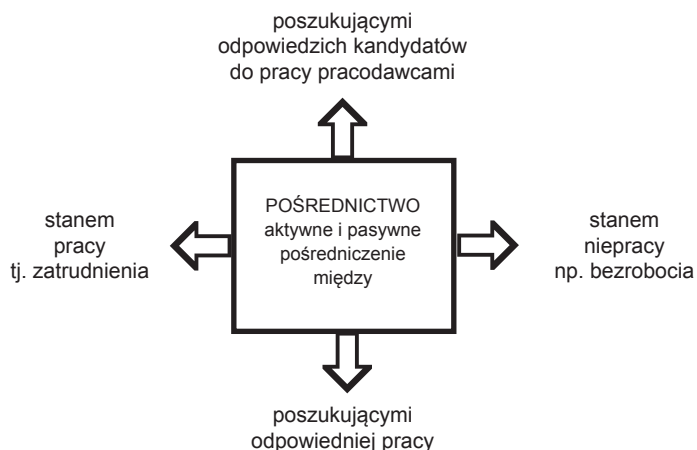
Pośrednictwo pracy może przybierać dwojaką formę: pasywną i aktywną. Forma pasywna pośrednictwa pracy na linii „rynek pracy – rynek poszukujących pracy” polega – z jednej strony – na rejestrowaniu ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców, a z drugiej strony na rejestrowaniu ludzi poszukujących pracy. Forma aktywna pośrednictwa pracy polega, z jednej strony, na: aktywnym penetrowaniu wolnych miejsc pracy, poprzez np. śledzenie ogłoszeń prasowych; kreowaniu nowych miejsc pracy poprzez „wymuszanie” ich na pracodawcach (np. poprzez informowanie o korzyściach, jakie mogą oni odnieść w wyniku zatrudnienia takich lub innych osób; wpływaniu na legislatorów w celu uchwalania praw sprzyjających powstawaniu nowych miejsc pracy; oddziaływaniu na innych uczestników rynku pracy w celu zmobilizowania ich do działań tworzących nowe miejsca pracy. Z drugiej strony na: udzielaniu porad zawodowych, udzielaniu wsparcia psychologicznego, kierowaniu na szkolenia, planowaniu kariery zawodowej.

W układzie „pracobiorca – pracodawca” pasywna forma pośrednictwa pracy polega na ograniczaniu jej roli do zwykłego kojarzenia dwóch stron. Natomiast forma aktywna pośrednictwa polega na psychicznym angażowaniu się przez pośrednika w problemy zawodowe poszukującego pracy – z jednej strony, a z drugiej strony na wychodzeniu naprzeciw problemom poprzez aktywne nawiązywanie kontaktów z pracodawcami.

PODMIOTY POŚREDNICTWA PRACY

Rynek pracy jest tworem bardzo skomplikowanym, i w jego skład wchodzi wiele podmiotów, takich jak urząd pracy, prywatne (komercyjne) biura pośrednictwa pracy, doradcy zawodowi i tzw. „poławiacze głów” (fachowców), bezrobotni i poszukujący pracy, system oświaty i szkolnictwo, pozaszkolne jednostki szkoleniowe, jednostki i przedsiębiorstwa konsultingowe, ośrodki badawcze, organy administracji (ogólnej i specjalnej), organizacje gospodarcze i związki pracodawców etc.

Jak już była o tym mowa wcześniej system doradztwa tworzy swego rodzaju sieć, w którą wkomponowany jest system pośrednictwa pracy. Pośrednik w tym kontekście jest osobą w „środku” między pracą i niepracą, pracodawcą i pracobiorcą, ale również w „środku” między pozostałymi podmiotami rynku pracy. Nie jest możliwe ani teoretycznie, ani praktycznie, aby „przeciętny” pośrednik wykonywał wszystkie elementy roli



Rys. 3. Istota i funkcje pośrednictwa pracy

jednocześnie. Niemniej jednak potrzebne jest, aby podstawowe elementy roli „idealnego” pośrednika pracy były realizowane w jednej instytucji pośrednictwa pracy przynajmniej przez kilka osób. Szczególnie ważne są w tym przypadku te elementy roli, które spinają i koordynują działalność różnych podmiotów rynku pracy. Tylko wtedy jest bowiem możliwe uniknięcie chaosu i nadmiaru opieki nad poszukującymi pracy w jednej dziedzinie (np. zasiłków, prac interwencyjnych, etc.), a niedoboru w innej (np. w dziedzinie szkoleń).

FORMY POŚREDNICTWA PRACY

W pośrednictwie pracy mogą być stosowane różnorodne formy. Najważniejsze z nich to:

- 1 – pośrednictwo anonimowe bez imienia i nazwiska, odnoszące się do konkretnego zawodu,
- 2 – indywidualne, odnoszące się do osób posiadających konkretny zawód,
- 3 – imienne, adresowane do konkretnego pracownika,
- 4 – grupowe, skierowane do społeczności zawodowych,
- 5 – otwarte, tj. takie, gdzie oferty mają charakter ogólnodostępny,
- 6 – zamknięte, tj. takie, gdzie oferty są udostępniane wąskiej grupie,
- 7 – rejonowe, obejmujące tylko jeden rejon,
- 8 – regionalne, obejmujące zbiór rejonów,
- 9 – krajowe, obejmujące cały kraj,
- 10 – międzynarodowe, odnoszące się do wszystkich, bez względu na miejsce zamieszkania i kraj pochodzenia lub odnoszące się do zamieszkujących regiony przygraniczne.

Formy pośrednictwa pracy dzielą się również w zależności od rodzaju wykonywanej funkcji. A zatem oprócz wyżej wymienionych form pośrednictwa wyróżnić można jeszcze następujące:

- 1 – pośrednictwo oparte na informowaniu pracobiorców i pracodawców,
- 2 – pośrednictwo w formie mediacji i arbitrażu w sprawach konfliktowych lub potencjalnie konfliktowych,
- 3 – pośrednictwo w formie dystrybucji ofert,
- 4 – pośrednictwo ukierunkowane na planowanie rynku pracy,
- 5 – pośrednictwo ukierunkowane na realizację doradztwa zawodowego,
- 6 – pośrednictwo ukierunkowane na wyławianie wąskiej grupy kandydatów do pracy, oparte na metodach stosowanych w reklamie.

Najbardziej ogólnym i zasadniczym podziałem form pośrednictwa pracy jest rozróżnienie na: 1 – pośrednictwo realizujące zasadę „równości szans” (*equal opportunities*), 2 – pośrednictwo realizujące zasadę selekcji negatywnej (wybór najlepszego kandydata według z góry i arbitralnie określonych kryteriów) i nie respektujące zasady równości szans. W tym drugim przypadku dobór do pracy odbywa się na zasadzie „filtrowania” lub „przesiewania” według wąskich kryteriów nie związanych z rzeczywistą zdolnością do pracy, a przez to dyskryminujących dużą część kandydatów.

KOMPETENCJE W POŚREDNICTWIE PRACY

W pośrednictwie pracy dwoma najważniejszymi wyznacznikami efektywności są dobre ugruntowanie w zawodoznawstwie i w doradztwie zawodowym. Bez zawodoznawstwa nie może być w ogóle mowy o efektywnym pośrednictwie pracy, a bez prowadzenia wszechstronnego doradztwa zawodowego pośrednictwo miałoby charakter rachityczny, cząstkowy, z takimi elementami patologii, jakie spotyka się w działalności reklamowej. Wiele komercyjnych (prywatnych) biur para się pośrednictwem pracy na podobnej zasadzie, jak prowadzi się zwykłe hurtownie, których celem jako „pośredników” jest sprzedaż. W działalności tej obowiązuje zasada, iż „każdy pieniądz jest dobry”. W sprzedaży jednak odpowiednich dla pracodawców kandydatów do pracy zasada ta jest mocno wątpliwa. Przede wszystkim dlatego, iż faworyzowane są interesy płacącego, tj. pracodawcy, a gwałcone są interesy oferującego pracę.

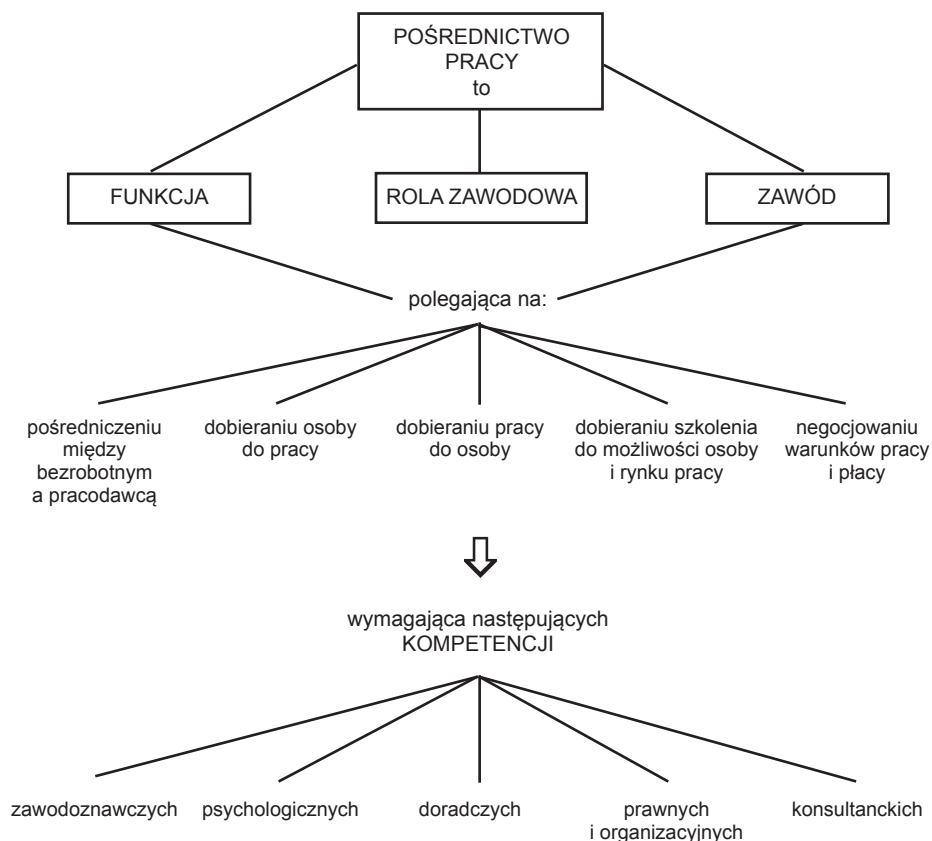
Obok kompetencji zawodoznawczych i doradczych, pośrednik pracy powinien posiadać zatem wysokie kompetencje etyczne. Generalnie kompetencje etyczne są funkcją kompetencji zawodoznawczych i doradczych. Zasady moralne zawsze łatwo są przekraczalne tam, gdzie fachowość, kompetencja zawodowa opierają się na kruchych podstawach lub na bardzo wąsko pojmowanych zasadach i celach działania. Szerokie ujęcia są zawsze kosztowniejsze w każdym aspekcie: finansowym, organizacyjnym, edukacyjnym. Nie da się w krótkim czasie i *ad hoc* zorganizować pośrednictwa pracy opartego na rzetelnym zawodoznawstwie



Rys. 4. Elementy składowe kompetencji pośrednika pracy

i realizującego pełen program doradztwa zawodowego. Dlatego też wiele firm komercyjnych pośrednictwa pracy decyduje się na wąską specjalizację, zmniejszając tym samym wcześniej wymienione koszty i zwiększając ryzyko uchybień etycznych. Problem ten szczegółowiej omawiany będzie w rozdziale trzecim.

Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jakie kompetencje szczegółowe powinien posiadać pośrednik pracy? Przede wszystkim pośrednictwo pracy obejmuje szerokie spektrum spraw i w zależności od tego, z jakim wycinkiem owego spektrum mamy do czynienia, o takich kompetencjach można mówić. W rozdziale trzecim przedstawione zostaną szczegółowe wymagania stawiane pośrednikowi pracy, który jest urzędnikiem państwowym w rejonowych urzędach pracy. W tym miejscu można jedynie powiedzieć, iż niepodważalnymi wymiarami kompetencji zawodowych pośrednika pracy, bez względu na to, gdzie jest on zatrudniony (a więc, czy w urzędzie państwowym, czy w prywatnym biurze) jest zawsze: zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe i wysoka etyka pracy.



Rys. 5. Zadania i kompetencje w pośrednictwie pracy

2

Ewolucja zawodoznawstwa, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

PROBLEMY ZAWODOZNAWSTWA ORAZ DORADZTWA W PERSPEKTYWIE HISTORYCZNEJ

ZNACZENIE UWARUNKOWAŃ HISTORYCZNYCH DLA AKTUALNIE OPRACOWYWANYCH PROGRAMÓW DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Programy doradztwa zawodowego są produktem rozwoju społeczeństw. Z jednej strony są one wynikiem rozwoju cywilizacji materialnej społeczeństw, a z drugiej strony – cywilizacji duchowej z jej nieodłącznym aspektem praw człowieka. Problem doradztwa zawodowego dotyczy wszystkich najważniejszych kwestii ludzkiego życia, kwestii ekonomicznych, politycznych, psychologicznych, filozoficznych i społecznego postępu oraz zmiany. Programy doradztwa zawodowego, które dotychczas były wymyślone i realizowane wywarły przeogromny wpływ na życie bardzo dużych grup ludzkich. Zarysowanie zatem tego ruchu w ograniczonej perspektywie historycznej pozwoli lepiej zrozumieć problem ten w dzisiejszym wymiarze wyzwań i lepiej określić zadania, jakie stoją przed doradcami zawodowymi i pośrednikami pracy.

HISTORYCZNE UWARUNKOWANIA AKTUALNYCH PROBLEMÓW JĘZYKOWYCH W DZIEDZINIE DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Pojęcie doradztwa zawodowego jest niezwykle trudne do sprecyzowania w szczególności w Polsce. Wskutek niezajmowania się tym problemem przez kilkadziesiąt lat zatraciliśmy zdolność językową do jednoznacznego określania problemów, które kryją się pod tym pojęciem bezpośrednio i pośrednio. W przeciwieństwie do innych języków jak np. języka angielskiego niezręcznie jest używać takich terminów jak „rozwój kariery” (*career development*) czy „zasoby siły roboczej” (*human resources*). Zdani jesteśmy więc na ułomność terminologiczną i problem ten bezsprzecznie uwiadaczać się będzie w tym opracowaniu.

Pojęcia takie, jak kariera pracy, kariera zawodowa czy rozwój zawodowy są używane zazwyczaj zamiennie. Ze względu na obciążenie historyczne bardzo niechętnie używany jest termin kariera pracy; w niedalekiej przeszłości słowo „karierowicz” używane było w pogardliwym tonie na określenie osoby, która odnosiła sukces zawodowy dla pieniędzy. Ogólnie, terminy te odnoszą się generalnie do rozwoju człowieka w sferze wartości, postaw, uzdolnień, zainteresowań, osobowości, oraz wiedzy w relacji do pracy. Konkretnie, terminy te odzwierciedlają rozwój potrzeb i celów życiowych jednostki w trakcie życia i w związku z decyzjami zawodowymi, które je zaspokajają.

Analogicznie do wcześniej wspomnianego problemu terminy zawód, praca, zajęcie są również używane zamiennie, wskazując na wszelkie działania związane z zatrudnieniem (tj. działaniem na podstawie kontraktu).

Doradztwo zawodowe jest pojęciem, które w Polsce nie ma jeszcze ugruntowanej tradycji. Konkuruje ono z terminem poradnictwo zawodowe i trzeba przyznać, że w pewnych kręgach jak w szkolnictwie, w kręgach akademickich jest ono preferowane. Problem bierze się stąd, iż doradztwo/poradnictwo według jednych jest nieodłączną częścią procesu edukacyjnego, podczas gdy według drugich nie ma żadnego powodu do ograniczania go do sytuacji szkolnych, a wręcz przeciwnie – jest to ogólny proces informowania o problemach pracy i zawodu.

DWIE TRADYCJE DORADZTWA ZAWODOWEGO I ICH ZWIĄZEK Z POŚREDNICTWEM PRACY

Pierwsza tradycja doradztwa zawodowego ogranicza tę formę pomocy jedynie do młodych ludzi, w jakiś sposób związanych z systemem szkolnictwa. W Polsce ma ona między innymi takie konsekwencje, że przy określaniu niezbędnych kwalifikacji, jakie powinien posiadać doradca zawodowy wymienia się: wykształcenie pedagogiczne, psychologiczne czy socjologiczne. Druga tradycja lokalizuje doradztwo zawodowe dla

dorosłych wyłącznie w ramach struktur organizacyjnych instytucji rządowych zajmujących się pośrednictwem pracy.

Ograniczenie doradztwa do zasięgu wpływów szkolnictwa zawodowego stanowi zasadnicze nieporozumienie, o którym mowa będzie szerzej w dalszej części opracowania, kiedy dyskutowany będzie problem kompetencji zawodowych doradcy zawodowego – pośrednika pracy. W tym miejscu nadmienimy jedynie, iż doradztwo zawodowe może być wykonywane przez każdego, kto wykonuje program doradztwa w zakresie dostosowanym do swojego wykształcenia, wykszolenia, doświadczenia i kwalifikacji.

Doradztwo jest kontinuum (szerzej omówione to zostanie w dalszej części pracy), którego różne fragmenty wymagają różnych kompetencji. Są w nim w związku z tym i takie fragmenty doradztwa, które np. w USA zgodnie z uchwałą Narodowego Stowarzyszenia Doradztwa Zawodowego (National Employment Counseling Association – NECA) powinny być wykonywane przez specjalistów z tytułem naukowym doktora. Problem tego, kto i jak powinien szkolić kadry doradców zawodowych i pośredników pracy jak dotychczas nie został jeszcze w ogóle podjęty w Polsce.

Nieporozumienie dotyczące tego, kto może być doradcą bierze się stąd, iż, generalnie, doradztwo zawodowe – w pełnym tego słowa znaczeniu – obejmuje wszelkie działania i usługi realizowane w instytucjach edukacyjnych, agencjach pośrednictwa pracy i innych organizacjach oferujących pomoc oraz programy szkoleniowe zorientowane na rozwój zawodowy ludzi. Doradca zawodowy zajmuje się osobistym potencjałem klienta (możliwościami, uzdolnieniami, kwalifikacjami), jego silnymi i słabymi stronami oraz pomaga klientowi w zrozumieniu fizycznych, umysłowych i emocjonalnych procesów rozwoju, jakim podlega jednostka.

Najpełniej i najwcześniej doradztwo rozwinęło się w ramach systemów edukacyjnych, stając się ich jakby nieodłączną częścią. Stąd też w Polsce istnieje tendencja do łączenia poradnictwa zawodowego z systemem oświaty. Ale wymogi współczesnego życia zmuszają do przekraczania tej granicy i wyjścia naprzeciw nowym wyzwaniom, związanym szczególnie z bezrobociem. Dawna tradycja łącząca ściśle doradztwo zawodowe z systemem edukacyjnym wykluczała związek tej formy pomocy z pośrednictwem pracy.

Odpowiedzią na pojawiające się na rynku pracy nowe wyzwania są podejmowane z dwóch przeciwstawnych stron działania: a) odgórne, inicjowane przez czynniki rządowe, rozszerzające doradztwo zawodowe w nurcie działań związanych z pośrednictwem pracy (w tym nurcie inicjatyw mieści się między innymi to opracowanie); b) oddolne, inicjowane przez osoby prywatne lub podmioty prawne (np. fundacje, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne etc.). Obydwa rodzaje inicjatyw mają wspólne cechy i zasadnicze różnice. Cechą wspólną jest łączenie, integrowanie doradztwa i pośrednictwa pracy. Cechą zasadniczo różniącą jest inny stosunek do tzw. zasady „równych możliwości” (*equal opportunities*) i zasady merkantylizmu.

Wspomniane różnice powodują to, iż obecnie możemy mówić w Polsce (ale nie tylko) o narodzinach nowej, trzeciej tradycji doradztwa i pośrednictwa pracy.

DORADZTWO ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY W PERSPEKTYWIE HISTORYCZNEJ

WCZESNE PROGRAMY

Rzeczywistość doradztwa zawodowego dzieli się na kilka etapów, które wyznaczają z jednej strony znamienne okresy ewolucji pracy ludzkiej, a z drugiej – istotne konceptualizacje, tj. sposoby pojęciowego ujęcia problemów związanych z pracą i karierą zawodową.

Pierwszym, ważnym wyznacznikiem rozwoju doradztwa zawodowego i zawodoznawstwa, był okres rewolucji przemysłowej, który w XIX stuleciu w sposób wszechstronny zmienił środowisko i warunki życia ogromnej liczby ludzi. Dużo ludzi przeniosło się ze wsi do miast zmieniając tryb i rytm życia. Wielu z nich zatraciło poczucie własnej tożsamości i sensu życia. Reakcją światłych ludzi na szerzącą się nędzę, chaos, beznadzieję, wyobcowanie milionów ludzi było zainicjowanie badań i sformułowanie pierwszych programów ukierunkowanych na doradztwo/poradnictwo zawodowe.

W środowisku psychologów zaczęły pojawiać się pierwsze opracowania poświęcone ideom i pochodzeniu uzdolnień człowieka (Galton 1874, 1883), laboratoryjnego badania zachowania się człowieka (Wundt, 1879), koncepcjom pomiaru właściwości psychicznych człowieka (Binet, Henri, 1896), testom psychologicznym mierzącym różnice indywidualne między ludźmi (Cattell, 1890).

Wczesne programy doradztwa zawodowego sformułowane zostały w USA na przełomie XIX i XX wieku. W San Francisco G.A. Merrill opracował po raz pierwszy test zainteresowań zawodowych dla studentów.

Wiele z jego idei jest wciąż aktualnych. W Detroit J.B. Davis zapoczątkował w 1918 roku program poradnictwa zawodowego dla uczniów. Był jednym z pierwszych, który zwrócił uwagę nie tylko na znaczenie ciężkiej pracy, ale również na korzyści, jakie przynosi wszystkim informacja zawodoznawcza.

Postacią, która wniosła szczególnie istotny wkład do teorii i praktyki doradztwa zawodowego był Frank Parsons. W 1901 roku ogłosił on pracę pt. *Dobór zawodu (Choosing a vocation)*, w której przedstawił koncepcję pomocy jednostce w wyborze kariery zawodowej. Według niej istotne są trzy elementy:

- 1 – jasne zrozumienie siebie, własnego Ja, własnych talentów, zdolności, możliwości, zainteresowań, ograniczeń i innych cech osobowości;
- 2 – wiedza o wymaganiach i warunkach, jakie należy spełnić, aby osiągnąć sukces, zalety i wady, zastępcze korzyści, możliwości i horyzonty rozwojowe tkwiące w różnych zawodach i pracach;
- 3 – gruntowne rozpoznanie współzależności między tymi dwoma grupami faktów.

Model doradztwa zaproponowany przez Parsonsa zaważył na praktyce przez dziesiątki lat. W rozwoju doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy jako idei selekcji ważne miejsce zajmuje działalność Hugo Münsterberga, autora pracy (1912) pt. *Psychologia efektywności przemysłowej*. Sformułował on istotne do dnia dzisiejszego zagadnienie współzależności między selekcją kandydatów do pracy a ich efektywnością w pracy. Jest on jednocześnie jednym z ojców ideologii stosowania testów psychologicznych do selekcji i ocen przydatności ludzi do pracy. Nurt ten nazwany został później mianem testologii i w wielu krajach został zakazany, jak np. w Związku Sowieckim (na mocy uchwały Wszechzwiązkowej Partii Bolszewików z 1936 r.) czy w Szwecji.

OKRES MIĘDZY WOJNAMI ŚWIATOWYMI

Na lata 1900–1940 przypada okres rozwoju psychologicznych metod pomiaru. Rozwijają się użyteczne i przez długie lata dominujące w poradnictwie zawodowym testy inteligencji (A. Bineta, Th. Simona, L.M. Termena). Okres pierwszej wojny światowej spopularyzował te testy na niespotykaną skalę; w samej tylko armii USA przebadano testami inteligencji ponad 1.5 miliona rekrutów.

W następnych dziesięcioleciach konstrukcja i zastosowanie testów zwiększyło się. W 1928 roku opublikowana została praca Clarka L. Hulla pt. *Testy uzdolnień (Aptitude testing)*. Zawiera ona opis zastosowania do poradnictwa zawodowego już nie pojedynczych testów, a baterii testów. Pomysł zastosowania baterii testów do oceny przydatności zawodowej opiera się na idei, iż należy dążyć do dopasowania człowieka do wymagań pracy badając możliwie szerokie spektrum jego uzdolnień i predyspozycji.

Kluczowym momentem w rozwoju psychologicznych podstaw doradztwa zawodowego było wprowadzenie do użytku testów zainteresowań zawodowych. Pierwszy test opracowany został w 1927 roku przez Edwarda K.K. Stronga Jr. ze Stanford University i jako tzw. „Stronga Test Zainteresowań Zawodowych” (*The Strong Vocational Interest Blank*) jest stosowany do dnia dzisiejszego.

W okresie pierwszej wojny światowej rozwinęły się testy osobowości, które równie szybko znalazły zastosowanie w poradnictwie zawodowym. Metody pomiaru psychologicznego w istotny sposób i trzeba powiedzieć, że w sposób pozytywny, sprofesjonalizowały doradztwo i poradnictwo zawodowe. Niemniej jednak ich rozwój odbił się również ujemnie na strategiach doradztwa zawodowego; w zbyt dużym stopniu strategie pomocy oparte zostały na diagnozie na podstawie wyników badań testowych. Jednak przez fakt, iż testy stanowią metodę zobiiektywizowaną i standaryzowaną, cały ruch doradztwa zawodowego dzięki temu również nabrał cech działalności standaryzowanej.

W Polsce doradztwo zawodowe (poradnictwo) powstało przed pierwszą wojną światową. Jedną z pierwszych była poradnia zawodowa utworzona właśnie w Poznaniu przy Miejskim Biurze Pośrednictwa Pracy (Włodek-Chronowska, 1980; Franus in., 1982).

W okresie drugiej wojny światowej istotne znaczenie miały dwa ważne wydarzenia: a) powstanie koncepcji tzw. doradztwa dyrektywnego, składającego się wg autora koncepcji (Williamson, 1939) z następujących stadiów, tj. analizy, syntezy, prognozy, porady i dalszego procesu kontroli; b) opracowanie przez Carla R. Rogersa (1942) tzw. doradztwa niedyrektywnego lub doradztwa skoncentrowanego na kliencie. Koncepcja doradztwa sformułowana przez Rogersa zrywa z tradycją doradztwa dyrektywnego, której ojcem jest omawiany wcześniej Parsons.

Trzy nowe elementy krytyczne wprowadził Rogers. Po pierwsze, zakwestionował podstawową zasadę doradztwa dyrektywnego, zgodnie z którą istota tego procesu tkwi we właściwym dopasowaniu możliwości do wymagań pracy i odwrotnie. Rogers wskazał natomiast na rolę czynników emocjonalnych i motywacyjnych.

Po drugie, wg Rogersa istotną rolę w efektywnym doradztwie odgrywa samopoznanie i samoakceptacja osoby radzącej się. Po trzecie, więcej uwagi poświęcił on interakcji, czyli współdziałaniu doradcy i osoby radzącej się.

OKRES POWOJENNY

Po drugiej wojnie światowej obserwuje się na całym świecie renesans metod testowych jako podstawy diagnostycznej w doradztwie zawodowym. Testy powracają do łask nawet w takich krajach, jak ZSRR i Szwecja. Trzeba jednak mieć na uwadze to, że testy z przełomu lat 40. i 50. znacznie różnią się od tych samych metod z lat 20.

Lata 60. rozszerzyły z kolei zakres i cele doradztwa zawodowego. Wraz z rozwojem tzw. psychologii humanistycznej w doradztwie zawodowym pojawiły się trendy podkreślające wartości egzystencjalne. Doradztwo miało osiągać swój cel poprzez rozszerzanie u osoby radzącej się zakresu jej świadomości w relacji do bieżąco przeżywanych stanów i w ogóle stylu życia.

Z polskiego punktu widzenia datę przełomową stanowi rok 1990, kiedy: a) pojawiło się bezrobocie, b) powstały biura pracy rejestrujące bezrobotnych, c) powstał rynek pracy (co prawda rachityczny, ale jednak rynek pracy), d) powstało realne zapotrzebowanie na realne, a nie fikcyjne pośrednictwo pracy, powstawać zaczęły prywatne, merkantylne biura i agencje pośrednictwa pracy.

WSPÓŁCZESNY KONTEKST DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY

BEZROBOCIE JAKO ŹRÓDŁO NOWYCH POTRZEB W DZIEDZINIE DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY

Programy doradztwa zawodowego w Polsce z okresu, kiedy było ono sprowadzone praktycznie do poradnictwa w ramach systemu edukacyjnego i selekcji oraz doboru w praktyce przemysłowej, nie w pełni pasują do dzisiejszych problemów i wyzwań. Przede wszystkim nigdy wcześniej nie pozostawało bez zajęcia tak dużo ludzi zdolnych do pracy jak obecnie. Problemem numer jeden w Polsce, jak we wszystkich cywilizowanych społeczeństwach, jest właśnie bezrobocie. Zmusza ono do zmiany myślenia o problemach pracy, problemach zawodowych i strategiach pomocy ludziom.

Jedno nie ulega dziś wątpliwości, iż dłużej nie może trwać komfortowa sytuacja, którą pamięta jeszcze wielu ludzi wcale nie zaawansowanych wiekiem, że liczba ofert pracy przewyższa liczbę chętnych. Jeszcze w nie tak odległej przeszłości młodzież mogła wybierać różne szkoły, których ukończenie dawało jakąś tam i w miarę pewną perspektywę zatrudnienia.

Obecnie wszystko niemal z dnia na dzień uległo zmianie. Co prawda młodzież dalej może wybierać spośród różnych szkół, ale bez pewnych perspektyw uzyskania pracy. To samo dotyczy absolwentów szkół wyższych. Generalnie nastąpiło trwałe rozszczępienie sfery związanej z rozwojem zawodowym jednostki i jej funkcjonowaniem w płaszczyźnie pracy zarobkowej. Fakt ten postawił w trudnej sytuacji działające dotychczas poradnie wychowawczo-zawodowe, które zaczęły się rozwiązywać lub zmieniać swój profil działania z zawodoznawstwa na pedagogiczny. Proces ten wystąpił w tym czasie, kiedy wystąpiło realne zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe.

ZMIANY W TREŚCI PRACY I W CHARAKTERZE BEZROBOCIA

Podstawowa zmiana, jaka dokonała się na przestrzeni ostatnich kilku lat polega na zmianie rynku wskutek zmiany treści pracy. W miarę postępu technicznego praca staje się coraz bardziej „zmentalizowana”, tj. oparta w coraz większym stopniu na procesach umysłowych i eliminująca potrzebę korzystania z mięśni ludzkich. Ten proces był zauważalny już dawno, ale w ostatnich latach postępu informatyki, robotyzacji uległ on tak gwałtownemu przyspieszeniu, iż dla wielu stał się realnym zaskoczeniem.

Tak czy inaczej skutkiem zmian w treści pracy jest bezrobocie. Zmieniło ono w sposób zasadniczy filozofię doradztwa zawodowego, którego ewolucja, trwająca ponad sto lat, wytworzyła przekonanie, iż wystarczy np. odpowiednio ludzi przygotować do zawodu, gruntownie ich wyszkolić, a będą długo i szczęśliwie pracować. Nie było to bynajmniej złudzenie, ale założenie mające realne podstawy w okolicznościach stałego wzrostu gospodarczego, jedynie z rzadka przeplatane krótkimi okresami recesji.

Po pierwsze, powszechna jest obecnie sytuacja, w której ludzie kształcą się nie wiedząc do końca, po co? Po drugie, ludzie kształcąc się nie mają podstaw do niezachwianej pewności, co po skończonej nauce będą robić? Po trzecie, miliony ludzi rejestrując się w rejonowych urzędach pracy oczekuje i wymaga pomocy

w rozwiązywaniu swoich problemów zawodowych, a szczególnie związanych z zatrudnieniem. Oczekuje, ponieważ nie jest w stanie samodzielnie rozwiązać swojej trudnej sytuacji. Wymaga – ponieważ większość zarejestrowanych bezrobotnych nie zdaje sobie sprawy ani z realiów własnego położenia, ani z realiów rynku pracy, ani z realiów procesu poszukiwania pracy (samo poszukiwanie pracy jest ciężką pracą), ani z tego, kim są i kim być powinni, jeśli miałyby się spełnić ich marzenia o pracy.

NOWE DORADZTWO ZAWODOWE JAKO PILNIE POTRZEBNY RODZAJ PROFESJI

Osobą, będącą na pierwszej linii radzenia sobie z wszystkimi problemami rynku pracy jest pracownik w urzędzie pracy. Musi on rejestrować poszukujących pracy, powinien znaleźć pracę, udzielić wskazówek, doradzić, a nawet wesprzeć psychicznie i emocjonalnie klienta.

Dotychczas większość urzędników biur pracy z powodu nadmiaru obowiązków, jak i braku doświadczenia zajęta była czynnościami najprostszymi, tj. związanymi z rejestracją i udzielaniem informacji. Ta sytuacja wymaga zmiany w dwóch kierunkach: a) zmiany polegającej na przesunięciu punktu ciężkości z czynności administracyjnorejestacyjnych w kierunku zadań sensu stricto pośredniczych, w których urzędnik oprócz informowania i rejestrowania aktywnie współdziała z klientem w zdobyciu i utrzymaniu pracy; b) zmiany zmierzającej w kierunku czynności doradczych, w których następuje przejście od zwykłego informowania i oferowania pracy do planowania zatrudnienia klienta w przekroju jego życia zawodowego.

Reasumując, zmiany idą w tym kierunku, iż „przeciętny” urzędnik rejonowego urzędu pracy staje się nie tylko pośrednikiem pracy, ale również doradcą zawodowym. W sumie w nowo tworzącym się modelu działania urzędów pracy mamy do czynienia z powstawaniem nowego rodzaju profesji – „pośrednika pracy – doradcy zawodowego” lub odwrotnie.

Profesja „pośrednika pracy – doradcy zawodowego” jest wymuszona przez życie, tj. konieczność zrealizowania zadania: a) readaptacji zawodowej milionów bezrobotnych i b) readaptacji do pracy milionów ludzi „oduczonych” od stałej pracy kontraktowej wskutek długotrwałego bezrobocia, c) przysposobienia do pracy setek tysięcy absolwentów o „nietrafionym” wykształceniu. Jest to zadanie nowe, dlatego też w nomenklaturze zawodów, która z natury swej jest konserwatywna i „akademicka”, tak pojmowana kategoria zawodowa nie występuje i pojęciowo kłóci się z utartymi stereotypami. Aby zrozumieć nowocześnie pojmowane role doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy należy poznać ich istotę jako pewnego rodzaju kontinuum.

KONTINUUM DORADZTWA ZAWODOWEGO ORAZ POŚREDNICTWA PRACY

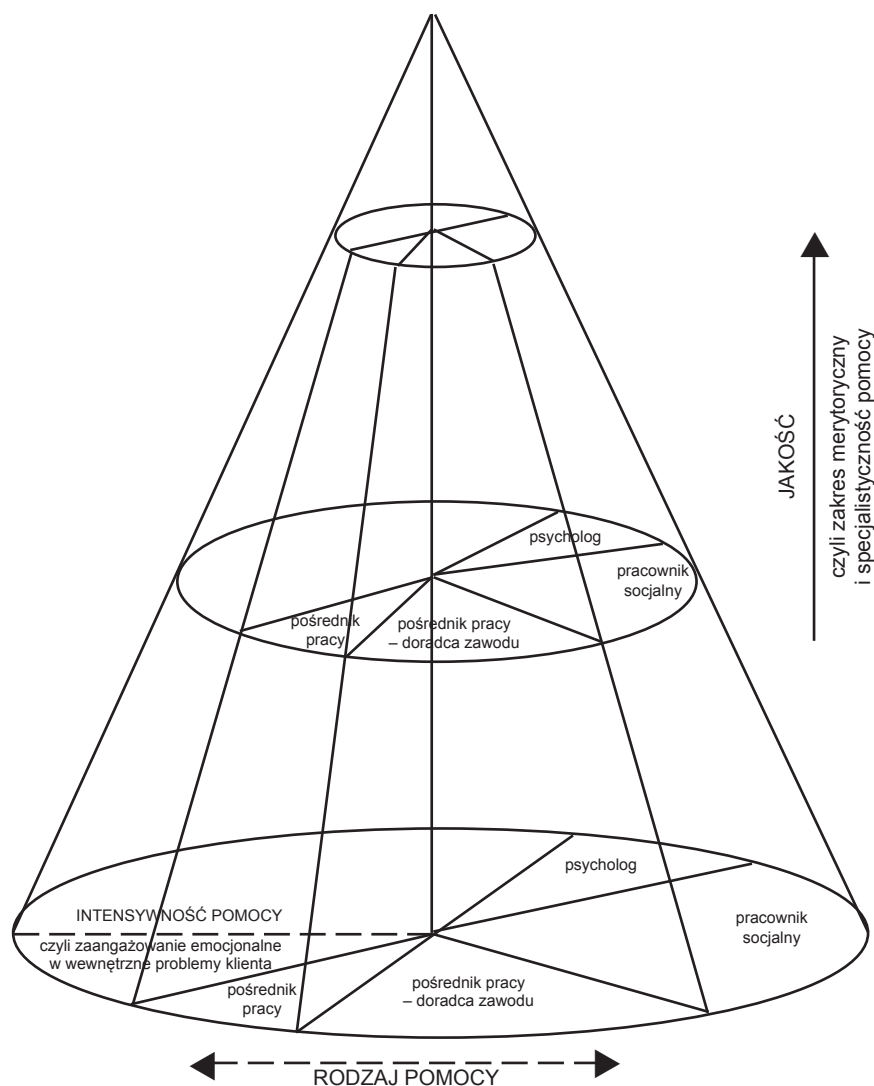
RODZAJE DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY

Słowo kontinuum oznacza pewną ciągłość, oś, przechodzenie jednych elementów w drugie, uporządkowanie, w którym jest początek i koniec. Termin „kontinuum doradztwa” oraz „kontinuum pośrednictwa” oznacza (por. Rys. 6 i 7) istnienie wielości elementów procesu pomagania, na różnych wymiarach różniących się: a) rodzajem, b) intensywnością i c) jakością (zakresem) udzielanej pomocy w sprawach związanych z radzeniem sobie z problemami zawodowymi i zatrudnienia.

Kontinuum doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy wyznacza m. in. rodzaj pomocy, jaką otrzymuje lub może otrzymać osoba znajdująca się w potrzebie. Z rodzajem doradztwa wiąże się wcześniej dokonane rozróżnienie na działania nieprofesjonalne i profesjonalne. Jeden kraniec tego kontinuum wyznacza brak jakiegokolwiek przygotowania formalnego lub zaangażowania zawodowego w proces doradztwa, a drugi – profesjonalne podejście do zagadnienia pomocy. Krótko mówiąc, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy jest procesem pomagania, który nie musi być związany z jakąś profesją, ale jeżeli już jest, to nie z jedną, lecz z najróżnorodniejszymi zawodami, rozciągającymi się od absolutnego braku kwalifikacji do wybitnego profesjonalizmu (szczególnie w sferze zawodoznawstwa).

Wspólnym mianownikiem różnych form doradztwa jako procesu pomocy jest bezpośrednia lub pośrednia koncentracja na człowieku. W tym znaczeniu doradcą zawodowym może być z jednej strony ktoś z rodziny, ktoś bliski (np. kolega) lub przygodnie napotkana osoba, a z drugiej strony – nauczyciel, prawnik, lekarz, psycholog, socjolog, pedagog, no i wreszcie urzędnik (por. linię I na Rysunku 7).

W przypadku pośrednictwa pracy sytuacja przedstawia się nieco inaczej. Wiele form pośrednictwa pracy kieruje się zasadą zysku, jak w przypadku merkantylnych agencji pośrednictwa pracy lub tzw. agencji personalnych, podmiotem nie jest zainteresowanie człowiekiem jako indywidualnością, jako osobą, ale człowiekiem jako towarem, który należy wyłowić i sprzedać instytucji zainteresowanej z największym zy-



Rys. 6. Model przestrzenny pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego na trzech wymiarach

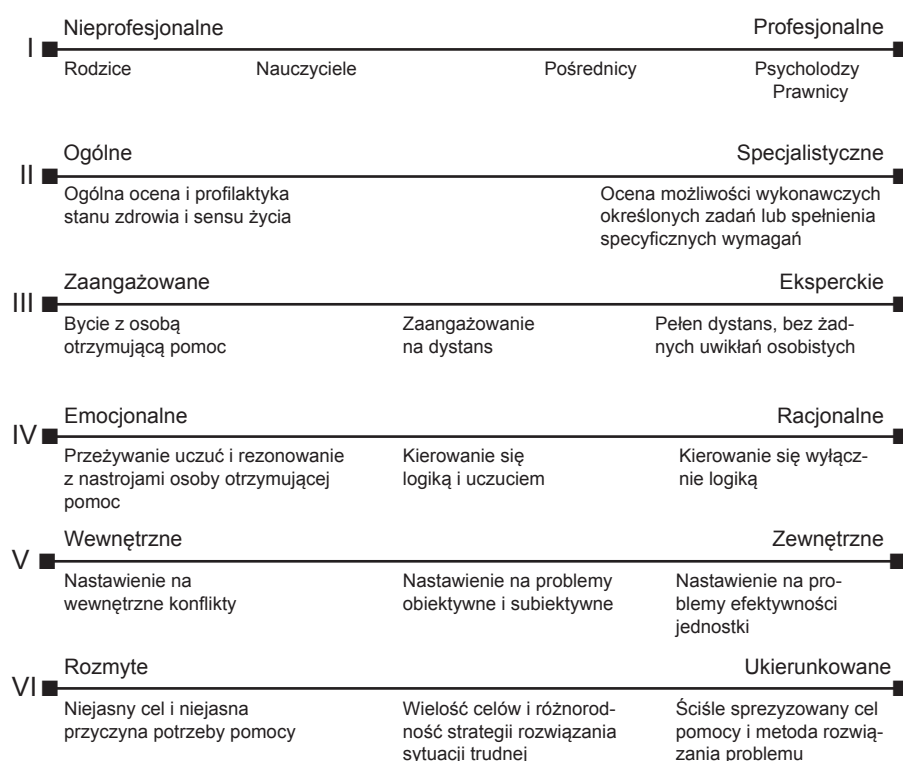
skiem przy najmniejszych stratach.

O ile głównym motywem doradztwa i pośrednictwa nieprofesjonalnego jest uczucie, ludzka solidarność lub więź emocjonalnorodzinna między doradcą i radzącym się, o tyle to samo działanie uprawiane profesjonalnie wyrasta głównie z pobudek racjonalnych, społecznych lub z wyżej wymienionych pobudek merkantylnych (por. linię II na Rys. 7).

O ile doradztwo i pośrednictwo pracy w nurcie nieprofesjonalnym jest stosunkowo słabo zróżnicowanym zbiorem działań, jako że podstawowym jego motorem funkcjonowania jest spontaniczny odruch, spontaniczna więź, o tyle profesjonalne pośrednictwo pracy i doradztwo profesjonalne samo w sobie stanowi zróżnicowany zbiór usług (por. linię III), za pomocą których realizowane są różne racjonalne cele pomocowe, w ramach których pomocą obdarowywani są różni ludzie (młodzi, dojrzały, kobiety, osoby wykształcone, bezrobotne etc.), przy użyciu różnych strategii (medycznych, terapeutycznych, badań testowych, zabiegów szkoleniowych, treningowych, konsultacji etc.).

Stereotypem głęboko zakorzenionym, a przez to bardzo szkodliwym, jest pogląd, według którego doradztwo zawodowe to profesja: a) która związana jest z systemem oświaty oraz b) której zadania mogą być wykonywane przez osoby z odpowiednim wykształceniem uniwersyteckim, tj.: psychologicznym, pedagogicznym, socjologicznym, prawniczym czy ekonomicznym.

Przykładem działania pierwszego stereotypu było przeanalizowanie w kwietniu 1991 roku przez Departament Zatrudnienia Ministerstwa Edukacji Narodowej organizacji i aktywności komórek doradztwa



Rys. 7. Kontinuum doradztwa zawodowego

zawodowego w istniejących ówczesnie biurach pracy podległych Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej (Adamski i in., 1993). Jak widać resort edukacji poczuł się odpowiedzialny za resort pracy wiedziony starym nawykiem zaliczania każdej formy instruktazu, uczenia i formowania postaw ludzkich do swoich kompetencji.

Aby nie było niejasności, doradztwo zawodowe nie jest procesem edukacji (choć może nim być w pewnym zakresie), ale procesem uczenia (nie nauczania) ukierunkowanym na radzenie sobie z problemami zawodowymi i zatrudnienia (Lamb, 1993, s. 21). Podstawą doradztwa zawodowego jest znajomość procesów uczenia się jako procesów psychologicznych. Są one przydatne w procesach edukacji szkolnej, pozaszkolnej, w procesach leczenia, terapii i kształtowania osobowości i nabywania sprawności zawodowej.

Drugi stereotyp zawęża istotę doradztwa zawodowego do pewnego typu wykształcenia, stawiając znak równości między procesem pomocy a typem wykształcenia. Nieżyciowość takiego podejścia polega na tym, iż o profesjonalizmie – przynajmniej współcześnie – decyduje w większym stopniu „co kto robi?” niż „kto i jakim dyplomem się posługuje?”

Stereotypy te, jak każde, dalekie są od prawdy, realiów życia i elementarnego rozumienia podstawowych faktów; nie ma żadnych powodów ograniczania funkcji doradztwa zawodowego do jednego zawodu, do pewnego typu wykształcenia. Na doradztwo zawodowe składają się w istocie rzeczy rozliczne funkcje, role i typy działań.

„JAKOŚĆ”, CZYLI SPECJALISTYCZNOŚĆ DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA

Najogólniej rzecz biorąc nieporozumienie i stereotyp, o którym mowa wyżej, bierze się z nieświadomości istnienia drugiego kontinuum, zawierającego się na osi – „doradztwo i pośrednictwo ogólne” *versus* „doradztwo i pośrednictwo specyficzne”. Doradztwo zawodowe jest formą doradztwa specyficznego, czyli ukierunkowanego na rozwiązywanie wyraźnie zdefiniowanych problemów praktycznych. Podobnie pośrednictwo pracy jest formą specyficzną pośrednictwa w ogóle. Przykładami innego specyficznego pośredniczenia są: hurtownik, komiwojażer, akwizytor, sales manager, pośrednik w handlu nieruchomościami.

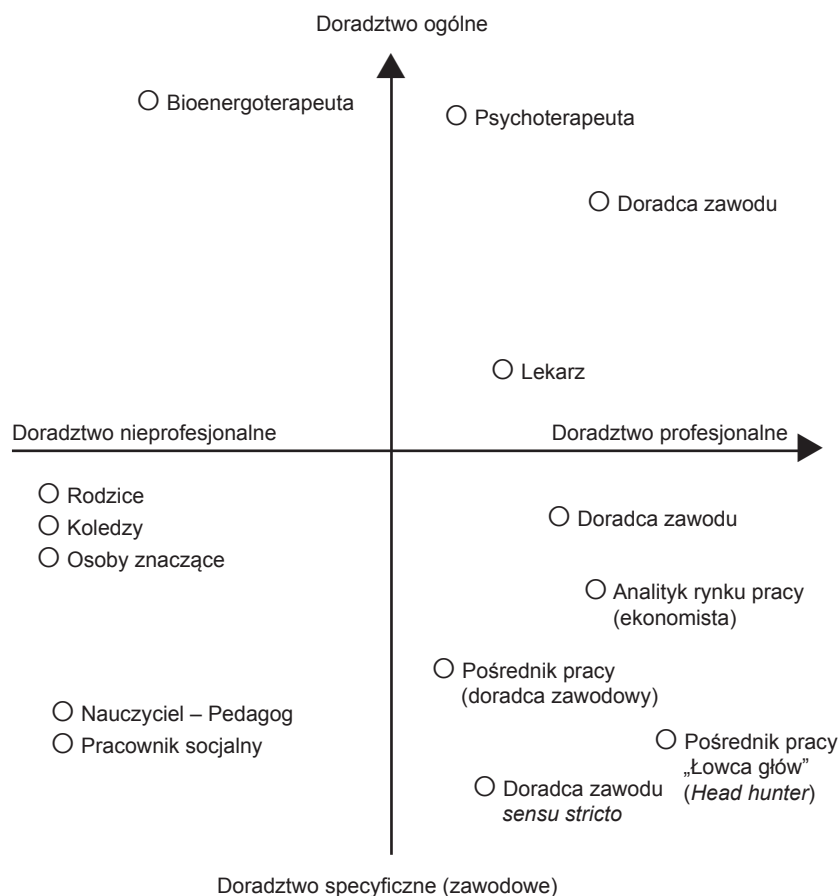
Niestety, ale w przypadku pośrednictwa pracy spotyka się wiele form działania, które nie uwzględniają jej specyfiki, wyznaczanej świadomością faktu, co jest przedmiotem pośredniczenia: nie zawód, nie sta-

nowisko pracy, ale człowiek z określonym zawodem itd. Pośrednictwo pracy znacznie się różni od prowadzenia hurtowni, handlu nieruchomościami itd. Ten fakt jest jednakowoż pomijany przez wiele instytucji parających się pośrednictwem pracy w sposób jawny lub ukryty. Przeciwnieństwem tej formy pośrednictwa jest działalność rejonowych urzędów pracy, których specyfikę omawia rozdział trzeci.

Kontinuum doradztwa i pośrednictwa pracy oznacza również zmienność form pomocy, jaką otrzymuje klient, „przemieszczając” się bądź wzdłuż osi „profesjonalizmu – nieprofesjonalizmu”, bądź wzdłuż osi „ogólność – specyficzność”, bądź wzdłuż obu osi jednocześnie (por. Rys. 7). Różne formy doradztwa utworzone na przecięciu owych dwóch osi tworzą przestrzeń (dwuwymiarową) doradztwa.

Proces pomagania może się zaczynać w dowolnym punkcie jednego lub drugiego kontinuum, a poszczególne punkty oznaczają odmienne typy doświadczenia i wykształcenia doradcy, odmienne ukierunkowanie pomocy w ramach różnych kontinuum doradztwa pokazanych na Rysunku 7 (linie doradztwa zawodowego). Poszczególne punkty są jednakowo istotne z perspektywy radzącego się, gdyż w sumie tworzą one całość życia jednostki.

Istotnym problemem jest nie rozróżnianie doradztwa i pośrednictwa pracy jako takiego, ukierunkowanego ogólnie na pomoc człowiekowi w sytuacjach dlań trudnych, od doradztwa specyficznego, które ma charakter ukierunkowany na rozwiązanie określonych problemów braku zawodu, złego zawodu, braku pracy (por. Rys. 7). Istnieje nieuzasadnione, ale za to silne przyzwyczajenie do przyznawania wyższej rangi formom doradztwa zbliżonym do doradztwa ogólnego niż formom doradztwa specyficznego, jakim jest doradztwo zawodowe (por. Rys. 8). Doradztwo ogólne koncentruje się na problemach jednostki w szerszym wymiarze jej problemów fizycznych i psychicznych. Na przykład doradztwo ogólne psychologiczne, tak jak różne formy psychoterapii, koncentruje się na przebudowie osobowości jako całości, tymczasem doradztwo specyficzne – jakim jest np. działalność psychologiczna w dziedzinie psychologii pracy – koncentruje się na fragmencie osobowości człowieka zwanym „osobowością zawodową”.



Rys. 8. Specjalistyczność doradztwa i zawodoznawstwa

Nie ma najmniejszych podstaw do przyznawania większej rangi tej czy innej formie doradztwa i pośrednictwa pracy. Wszystkie są równie ważne, uzupełniają się i wypełniają „przestrzeń doradztwa oraz pośrednictwa”. A zatem dla człowieka równie ważne jest osiągnięcie równowagi ogólnej organizmu, co równowagi specyficznej, jak np. dopasowania zawodowego do rynku pracy. Nie na wiele się zdaje „zdrowa osobowość” bez środków do życia, bez pracy i odwrotnie.

Niestety utrzymuje się szkodliwa dla wszystkich tendencja do rozciągania kompetencji edukacyjnych, uprawniających do prowadzenia doradztwa ogólnego, jako uniwersalnych kwalifikacji sprawdzających się we wszystkich innych formach doradztwa. Szkodliwość takiego założenia jest widoczna w przypadku doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Wykształcenie psychologiczne, pedagogiczne czy socjologiczne na poziomie ogólnym jest wystarczające do prowadzenia doradztwa ogólnego (np. w ramach pracy socjalnej), ale nie doradztwa eksperckiego, jak np. zawodoznawczego.

„Doradztwo zawodowe – pośrednictwo pracy” jest specyficznym typem profesjonalnego działania, pojawiającym się na przecięciu dwóch kontinuum doradztwa. Pierwsze kontinuum „profesjonalizmu – nieprofesjonalizmu” przebiega horyzontalnie i przecina je prostopadle drugie kontinuum (ogólności – specyficzności). Powstała na przecięciu dwóch osi „przestrzeń doradztwa” przedstawia możliwe warianty form doradztwa, w powiązaniu z różnym typem wykształcenia, jego brakiem i zawodoznawstwem.

Z zamieszczonego na Rysunku 6 schematu wynika, że psycholog jako terapeuta jest dobrym doradcą profesjonalnym w sprawach zdrowia psychicznego, ale bynajmniej nie oznacza to, iż ma on szczególne predyspozycje, by zajmować się doradztwem tam, gdzie wymagana jest specjalistyczna wiedza zawodoznawcza. Do tego potrzebne są dodatkowe kompetencje.

Pod wpływem stereotypu w wielu urzędach pracy w Polsce lansowany jest pogląd: a) ograniczenia doradztwa zawodowego w urzędach pracy do wyspecjalizowanych w strukturze organizacyjnej komórek; b) zaliczenia do grona doradców zawodowych wyłącznie absolwentów takich kierunków studiów, jak: psychologia, socjologia i pedagogika.

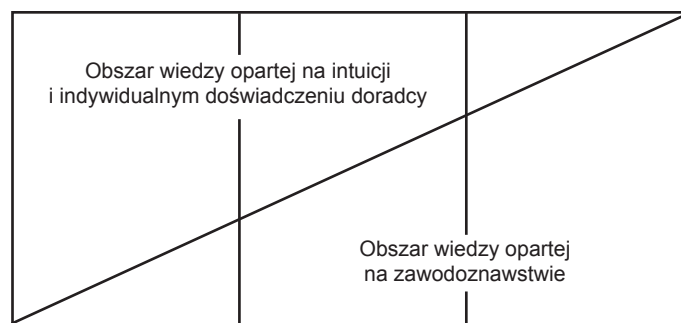
Jest to pogląd błędny i szkodliwy, bowiem zawęży – na etapie koncepcji – zakres (w sensie ilościowym) pomocy możliwej do zaoferowania ludziom znajdującym się w tarapatach zawodowych lub nie mającym pracy (najczęściej nie z własnej winy). Po pierwsze, w samych tylko urzędach pracy zarejestrowanych jest miliony bezrobotnych oczekujących porady, tak więc garstka wybranych „specjalistów” nie jest w stanie rozwiązać problemu pośrednictwa pracy oraz orientacji zawodowej, lecz potrzebna jest szeroka rzesza pracowników urzędów na co dzień utrzymujących kontakt ze swoimi klientami. Po drugie, różnorodność problemów związanych z zawodami i pracą ludzi jest tak duża, że system pomocy wymaga złożonej struktury w formie sieci pomocowej, w której uczestniczą i współpracują różni „specjaliści”. Jednym z nich jest „pośrednik pracy – doradca zawodowy”. W systemie pomocowym ukierunkowanym na rozwiązanie problemów zatrudnienia bezrobotnych pośrednik pracy zajmuje pozycję centralną pośród wszystkich specjalności zaangażowanych w proces pomocy zawodowej i pracy. Pogląd ten szczegółowo uzasadniony będzie w dalszej części pracy.

„INTENSYWNOŚĆ”, CZYLI ZAANGAŻOWANIE DORADCY I POŚREDNIKA PRACY

Istotnym wymiarem doradztwa i pośrednictwa pracy jest intensywność. Charakteryzuje się ona tym, iż ze strony udzielającego pomocy występuje różne zaangażowanie, szczególnie emocjonalne, w proces pomagania. Między różnymi formami, celami, podmiotami, strategiami i technikami pomocy profesjonalnej istnieje sieć powiązań, która tworzy mniej lub bardziej spójny system pomocowy – kontinuum doradztwa. Początkiem owego kontinuum jest stwierdzenie potrzeby udzielenia pomocy, a końcem w zależności od stawianych celów – zatrudnienie, przekwalifikowanie, plan zawodowy, zmiana osobowości, wybór określonego stylu życia etc.

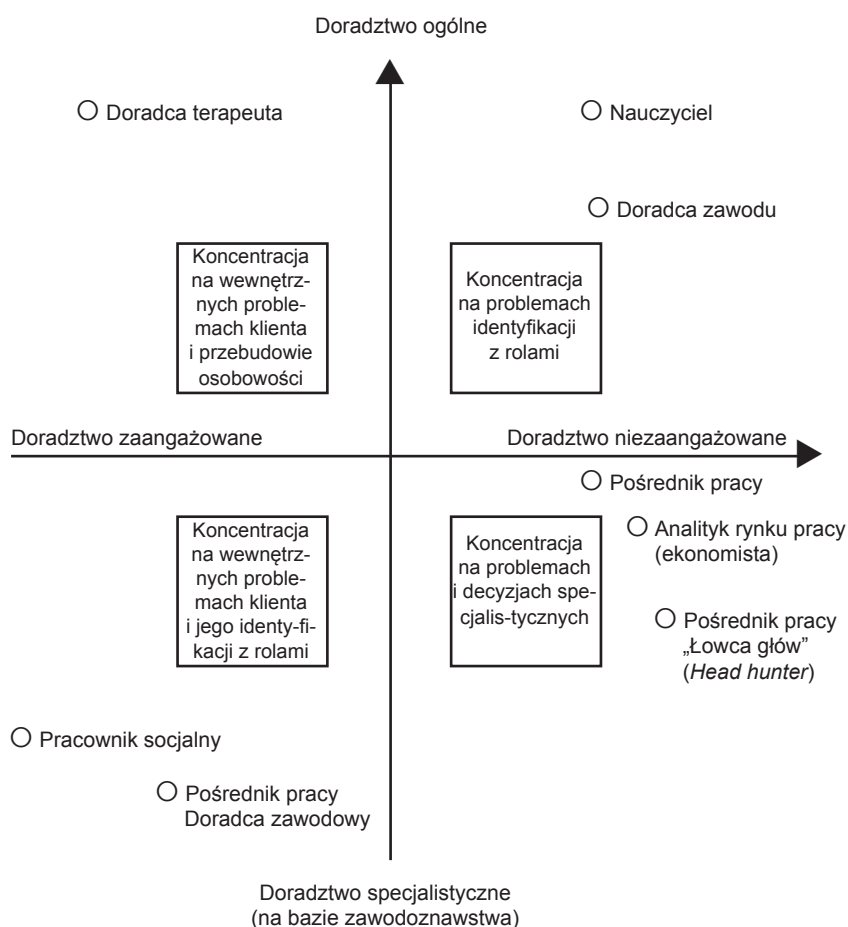
Kontinuum zaangażowania doradcy i pośrednika pracy w sprawy osoby otrzymującej pomoc w pewnym stopniu pokrywa się z kontinuum profesjonalizmu. Istotnie jest bowiem tak, że wzrost profesjonalizmu z reguły zmniejsza zaangażowanie osobiste doradcy w sprawy klienta, ale nie zawsze. Zaangażowanie doradcy w sprawy osoby otrzymującej pomoc ma wpływ na sposób jej określania. Przy silnym zaangażowaniu jest to bliźni, podopieczny. Przy słabszym zaangażowaniu jest to pacjent, klient. Przy najslabszym zaangażowaniu jest to petent, osoba badana, interesant, kandydat.

Skrzyżowanie zaangażowania oraz specjalistyczności doradztwa tworzy różne formy koncentracji doradcy oraz pośrednika na sobie i osobie otrzymującej pomoc, co pokazuje Rysunek 9.



Rys. 9. Znaczenie intuicji i zawodoznawstwa w różnych formach doradztwa zawodowego

Tradycyjnie zakłada się, że większe zaangażowanie w sprawy klienta jest gwarantem jakości udzielanej pomocy. Sprawa jest jednak bardziej skomplikowana. Tam, gdzie potrzebna jest dla osoby radzącej się informacja i usługa specjalistyczna, zaangażowanie emocjonalne doradcy na niewiele się zdaje. Generalnie ideałem byłoby połączenie wysokiego poziomu specjalistyczności i kwalifikacji eksperta z maksymalnym, interakcyjnym zaangażowaniem doradcy w sprawy wewnętrzne klienta. Ponieważ jest to niemożliwe, usługi doradcze rozciąga się wzdłuż różnych kontynuów, z udziałem różnych specjalistów, realizujących różne i komplementarne zadania, z narzuconą strukturą współdziałania i koordynacji działań.



Rys. 10. Formy doradztwa zawodowego w zależności od stopnia zaangażowania i specjalizacji doradcy

Struktura współdziałania i koordynacji działań pomocowych w sferze zawodowej ma charakter trójwymiarowy, co schematycznie obrazuje model ostro słupa na Rysunku 6. Jego podstawę tworzą różne rodzaje pomocy profesjonalnej: pracownika socjalnego, pośrednika pracy (klasycznego), pośrednika pracy – doradcy zawodowego, pośrednika pracy „łowcy głów”, konsultanta zawodowego, psychoterapeuty, konsultanta medycznego, konsultanta psychologicznego etc.

Każdą z form pomocy doradczej cechuje możliwość angażowania się w wewnętrzne sprawy osoby otrzymującej pomoc, co na Rysunku 6 przedstawia przerywana linia nazwana „intensywność pomocy”. Dla pewnych świadczeń pomocowych bardziej naturalna jest ścisła integracja pomagającego z wewnętrznymi problemami osoby otrzymującej pomoc (np. psychoterapeuty czy pracownika socjalnego), w innych, jak w przypadku prawnika, duży jest zakres swobody wyboru stopnia zażyłości interakcji, a w jeszcze innych jak w przypadku „łowców głów”, angażowanie to jest bliskie zeru.

Jakość pomocy, czyli zakres specjalistyczności pomocy przedstawia oś pionowa. Przesuwając się z dołu w górę zmniejsza się amatorskość pomocy, a zwiększa się jej specjalistyczność oraz zawęża się zakres widzianego problemu. Pomoc świadczona w sprawach zawodowych może się zmieniać wraz z przesuwaniem się wokół osi ostrosłupa, może być realizowana bliżej lub dalej jego osi centralnej oraz na różnych piętrach specjalistyczności.

Intensywność pomocy, czyli zakres jej interakcyjności, w większym stopniu zależy od rodzaju pomocy i osobistego stosunku osoby świadczącej pomoc do swojej funkcji i roli. Stopień specjalistyczności zależy z kolei od rodzaju pomocy i od stopnia kwalifikacji merytorycznych osoby świadczącej pomoc. Pewne profesje pomocowe z natury swej są licznie reprezentowane na wyższych piętrach modelu i są to tzw. specjalności eksperckie, do których bez wątpienia można zaliczyć wyspecjalizowane badania i usługi psychologiczne, medyczne, prawne etc. Przykładem odwrotnym jest natomiast zawód pracownika socjalnego. Z racji swojego „powołania” pracownik socjalny pomagając bezrobotnym czy innym ludziom wymagającym pomocy w sprawach zawodowych: a) – stosuje rozległą, a nie specjalistyczną wiedzę (obejmującą na Rysunku 6 elementy z innych obszarów uwidocznionych u podstawy ostrosłupa), b) – angażuje w wykonywaną pracę znaczny zakres swojego Ja, c) – dopracowując się zawodowej kompetencji nie uzyskuje znaczącego zakresu specjalistyczności (tj. takiego, którego opanowanie wymaga bardzo specjalistycznego przeszkolenia, certyfikatu i prawnego zastrzeżenia).

3

Specyfika zawodoznawstwa, doradztwa i pośrednictwa pracy w instytucjach świadczących pomoc bezrobotnym

EWOLUCJA SYSTEMU POMOCY ZAWODOWEJ W ZWIĄZKU ZE ZMIANAMI NA RYNKU PRACY

OD PREORIENTACJI ZAWODOWEJ DO POŚREDNICTWA PRACY – DORADZTWA ZAWODOWEGO

Problem transformacji systemów pomocy w sprawach zawodowych i zatrudnienia to problem rozwoju nie tylko metod, ale również instytucji pomocy.

Systemy pomocy zawodowej ewoluowały stopniowo wraz z kształtowaniem się koncepcji państwa opiekuńczego. Misję opieki pojmowano różnie w zależności od okoliczności i obowiązujących w danym czasie wizji dobrobytu, sprawiedliwości społecznej, postępu ekonomicznego. Innymi słowy, ewolucja systemów pomocy zawodowej związana jest z rozwojem ideologii społecznej. Obok niej inne wyznaczniki rozwoju koncepcji pomocy zawodowej związane są z: a) rozwojem gospodarczym, b) postępem technologicznym, c) z rozwojem naukowym.

W kształtowaniu się systemów pomocy w sprawach zawodowych i zatrudnienia występuje kilka etapów rozwoju.

W pierwszym etapie systemy pomocy zawodowej związane były z koncepcją wprowadzenia i usprawniania szkolnictwa zawodowego. Etap ten nazwać można etapem optymizmu pedagogicznego. Głównym celem udzielania pomocy była informacja o zawodach i tzw. preorientacja zawodowa. Obejmowała ona informację o wymaganiach, jakie kandydat do pracy powinien spełniać oraz diagnozę i prognozę możliwości i zainteresowań uczniów. Systemowo funkcje te przypisane zostały do praktycznego wykonania: a) systemowi oświaty w sektorze publicznym (nauczycielom oraz doradcom zawodowym w szkołach), b) pracownikom psychologii pracy w przemyśle i w usługach.

W pierwszym etapie rozwoju systemów pomocowych występuje rozproszenie i decentralizacja instytucji pomocowych. Są one prowadzone najczęściej bądź przez instytucje społeczne, charytatywne, instytucje szkolne lub instytucje samorządowe na szczeblu lokalnym.

W drugim etapie rozwoju nastąpiło ukierunkowanie instytucji pomocowych na pośrednictwo pracy dla osób bezrobotnych. Po okresie wielkiego kryzysu gospodarczego powstały wszędzie, w tym również w Polsce (w Poznaniu) biura pośrednictwa pracy. Po raz pierwszy problemy zawodowe i pracy stały się problemem politycznym, a nie tylko sprawą dostrzeganą przez światłą, wąską część społeczeństwa. W drugim etapie powstają organizacje pomocy zawodowej na prawach wyspecjalizowanych agencji rządowych. W ten sposób pośrednictwo jako zmienna staje się częścią systemów państwowych. W USA np. powstają Job Title Directories.

W etapie trzecim, który przypada w Europie Zachodniej na koniec lat 60., następuje zintegrowanie różnych podmiotów, instytucji i form pomocy w jeden system pomocowy: a) działający na szczeblu lokalnym i ogólnopaństwowym, b) integrujący pomoc udzielaną przez instytucje i fundacje prywatne oraz rządowe, c) integrujący pomoc w formie orientacji zawodowej w szkolnictwie publicznym z doradztwem zawodowym w instytucjach zajmujących się pośrednictwem pracy dla bezrobotnych. W etapie trzecim istotą tworzonego systemu pomocy jest: rejestracja, pośrednictwo pracy i szkolenie zawodowe bezrobotnych. Główną osią działania i realizacji zintegrowanego systemu pomocy jest pośrednictwo pracy jako doradztwo zawodowe.

SYSTEMY POMOCOWE W SPRAWACH ZAWODOWYCH, PRACY I ZATRUDNIENIA NA ŚWIECIE

Liczba możliwych form pomocy w sprawach zawodowych, pracy i zatrudnienia, jakie mogą wystąpić u podstawy modelu przedstawionego na Rysunku 6 jest teoretycznie nieograniczona. Wynika to między innymi stąd, iż połączenie trzech wymiarów pomocy, tj. rodzaju, jakości oraz intensywności tworzy nieograniczoną liczbę możliwych kombinacji. Planowana i z góry zaprogramowana kombinacja instytucjonalnych form pomocy w sprawach pracy, zatrudnienia i szkolenia tworzy tzw. system pomocowy. Im więcej jest instytucji, wymiarów pomocy, wzajemnych powiązań między nimi, tym system pomocowy jest bogatszy (Rysunek 11).



Rys. 11. Zawodoznawstwo jako płaszczyzna wspólna partycypacji różnych podmiotów rynku pracy

Na świecie systemy pomocowe osiągają niejednokrotnie bardzo złożone i wielostopniowe struktury organizacyjne. Tak jest na przykład w Skandynawii, w Holandii czy w RFN. W Holandii na system pomocowy składają się instytucje prywatne, rządowe, społeczne (samorządowe, charytatywne), które udzielają nieodpłatnie: a) pomocy informacyjnej, b) pomocy doradczej, c) pomocy medycznej, d) pomocy psychologicznej, e) pomocy finansowej, f) edukacyjnej i g) gospodarczej.

Cechą dojrzałych systemów pomocowych w sprawach zawodowych, zatrudnienia i pracy jest:

- 1 – komplementarność usług pomocowych; poszczególne instytucje pomocowe jak biura pracy, poradnie zawodowe, ośrodki opieki socjalnej, centra szkolenia, ośrodki medyczne wzajemnie ze sobą współpracują, specjalizując się w określonym zakresie usług i wykorzystując inne zasoby finansowania,
- 2 – równoważność usług; bez względu na to, od jakiego elementu systemu pomocy zaczną czerpać wsparcie dana osoba, ma ona szansę otrzymać pełen zakres świadczeń pomocowych,
- 3 – wszechstronność usług; systemem pomocowym objęte są wszystkie grupy docelowe: bezrobotni, chcący się przekwalifikować, młodzi, przedwcześnie emerytowani i chcący powrócić na rynek pracy, kobiety, niepełnosprawni, imigranci.
- 4 – współdziałanie pracodawców z instytucjami pomocowymi; udział pracodawców nie jest nominalny, wymuszony, ale oparty na świadomości wspólnoty celów i poczuciu odpowiedzialności za pracobiorców. Pracodawcy mają świadomość, iż dając pracę zyskują rynek nabywców ich własnych towarów lub usług. Pracodawcy widzą gospodarkę jako system naczyń połączonych i w związku z tym aktywnie uczestniczą w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej i readaptacji zawodowej;
- 5 – indywidualizacja, długofalowość i wszechstronność opieki – od zarejestrowania do ustabilizowania pozycji zawodowej osoby otrzymującej pomoc;
- 6 – gra na wszystkich elementach rynku pracy w kierunku pełnego zatrudnienia; podmioty rynku pracy dobrowolnie i świadomie ograniczają swoje egoistyczne interesy: związki zawodowe (jak np. w RFN) rezygnują z pełnego czasu pracy i zarobków na rzecz nieredukowania miejsc pracy; pracownicy chcący w ogóle pracować godzą się na pracę w niepełnym wymiarze godzin (tzw. *part time job*) lub pracę sezonową; systemy ubezpieczeń są elastyczne w stosunku do każdego rodzaju kontraktu pracy.

POLSKI SYSTEM POMOCOWY BEZROBOTNYM

Przeciwdziałanie bezrobociu jest jednym z wielu elementów polityki społecznej państwa realizowanej przez rząd RP i podległy mu aparat administracyjny wspierany przez samorządy lokalne i ich organy, pracodawców, banki i inne instytucje działające w układzie gospodarczym i społecznym. W polskim systemie walki z bezrobociem możemy wyodrębnić 3 szczeble instytucji: I szczebel (centralny) obejmuje: Rząd – jest on głównym organizatorem i koordynatorem polityki państwa (zadań wynikających z funkcji państwa); Ministerstwo Finansów (Minister) – przygotowuje budżet państwa, w tym określa wielkość Funduszu Pracy w ramach możliwości państwa; Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej: a) realizuje zadania państwa w zakresie zatrudnienia i bezrobocia przy pomocy podległego Urzędu Pracy oraz wojewódzkich i rejonowych urzędów pracy, b) realizuje zadania państwa w zakresie pomocy społecznej przy pomocy wojewódzkich i gminnych ośrodków pomocy społecznej, c) koordynuje zadania państwa w zakresie funkcjonowania systemu emerytalno-rentowego (ma prawo określać niektóre warunki przechodzenia pracowników na emeryturę), np. wymagana liczba lat pracy), d) realizuje zadania państwa w zakresie zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych na podstawie środków Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Fundusz ten posiada osobowość prawną, czyli rządzi się prawami instytucji samodzielnej w odróżnieniu od F.P., który w zasadzie jest funduszem budżetowym).

Przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej działa Naczelna Rada Zatrudnienia jako organ opiniotwórczo-doradczy w sprawach zatrudnienia, do której zakresu należy w szczególności: a) opiniowanie projektów aktów prawnych dotyczących zatrudnienia oraz wnioskowanie w sprawie wydania lub zmiany obowiązujących przepisów, b) opiniowanie planów Funduszu Pracy oraz roboczych sprawozdań z działalności tego funduszu, c) inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i racjonalnego zatrudnienia.

Naczelna Rada Zatrudnienia składa się z 24 osób, w równych częściach z przedstawicieli: ogólnokrajowych organizacji międzyzwiązkowych oraz ogólnokrajowych związków zawodowych reprezentatywnych dla pracowników większości zakładów pracy, organizacji pracodawców, organów administracji państwowej oraz samorządów terytorialnych.

Urząd Pracy – jest centralnym organem wykonawczym administracji państwowej działającym w dziedzinie rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu i łagodzeniu jego skutków (administracja specjalna),

Sejmik Krajowy – jest stowarzyszeniem krajowym przedstawicieli samorządów gmin. Stanowi reprezentację gmin w rozmowach konsultacyjnych z rządem RP, na rzecz rozwiązywania problemów społeczno-gospodarczych w układzie samorządowym.

Fundacje – mogą być ustanowione dla realizacji zgodnych z podstawowymi interesami RP celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, w szczególności takich, jak: ochrona zdrowia, rozwój gospodarki lub nauki, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska i zabytków.

II szczebel (wojewódzki) obejmuje Wojewodę, Wojewódzki Urząd Pracy, Wojewódzki Zespół Pomocy Społecznej, Sejmik Samorządowy Województwa.

Wojewoda jest: a) przedstawicielem rządu i koordynuje działalność organów administracji rządowej działających na obszarze województwa w zakresie zgodności z polityką rządu, b) jest z mocy prawa Przewodniczącym Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, do której zakresu działania należy w szczególności opiniowanie kierunków zatrudnienia w województwie, oceny racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy, opiniowanie projektów planów finansowych opracowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy oraz sprawozdań z ich wykonania, inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i racjonalnego zatrudnienia w województwie, ocenianie okresowych sprawozdań z działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy i rejonowych urzędów pracy oraz przedstawienie Naczelnej Radzie Zatrudnienia okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia, opiniowanie kryteriów przyznawania i umarzania pożyczek z Funduszu Pracy oraz przyznawania kredytów.

Wojewódzkie rady zatrudnienia składają się z 16 osób, w równych częściach z przedstawicieli działających na terenie danego województwa organizacji związków zawodowych, pracodawców, organów administracji rządowej oraz samorządu terytorialnego.

Wojewódzki Urząd Pracy: a) realizuje zadania w dziedzinie rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu i łagodzeniu jego skutków w skali województwa, b) jest organem II instancji w postępowaniu administracyjnym, w zakresie spraw zatrudnienia i bezrobocia, c) koordynuje działalność rejonowych urzędów pracy na terenie województwa, d) planuje i rozdziela środki Funduszu Pracy na zabezpieczenie działalności rejonowych urzędów pracy, e) kieruje do pracy za granicę i wydaje zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemców na terenie województwa, f) wykonuje zadania w zakresie zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, g) współdziała z organami rządowej administracji ogólnej, tj. z Wojewodą i kierownikami urzędów zatrudnienia, rejonowymi radami zatrudnienia, organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi, organizacjami bezrobotnych, samorządami terytorialnymi i innymi organizacjami działającymi w sprawach zatrudnienia.

Wojewódzki Zespół Pomocy Społecznej – realizuje i koordynuje zadania państwa w zakresie pomocy społecznej, pomocy społecznej w skali województwa mające na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężenie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne środki, możliwości i uprawnienia.

Sejmik Samorządowy Województwa: a) jest wspólną reprezentacją przedstawicieli gmin z obszaru województwa, b) wyraża opinie w istotnych sprawach województwa w tym z zakresu zatrudnienia i bezrobocia.

III szczebel (lokalny, podstawowy) stanowi system instytucji bezpośrednio obsługujących osoby bezrobotne, który obejmuje Rejonowe Urzędy Pracy, Rady i Zarządy Gmin, Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej.

Rejonowe Urzędy Pracy: a) prowadzą pośrednictwo pracy polegające na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz zakładom pracy w znalezieniu odpowiednich pracowników, b) w razie braku możliwości zapewnienia bezrobotnym odpowiedniej pracy: c) inicjują przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowania, d) inicjują organizowanie dodatkowych miejsc pracy w zakładach pracy i udzielają im pomocy finansowej w tym zakresie, e) inicjują oraz finansują prace interwencyjne i roboty publiczne, f) udzielają pożyczek i pomocy w uzyskaniu kredytów na podjęcie działalności gospodarczej, g) przyznają i wypłacają zasiłki dla bezrobotnych.

Na szczeblu lokalnym funkcjonują również rejonowe rady zatrudnienia jako organy opiniodawczo-doradcze.

Rejonowe Rady zatrudnienia składają się z 12 osób, w równych częściach z przedstawicieli działających na terenie rejonu organizacji związków zawodowych, pracodawców, organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego. Przewodniczącym rejonowej rady zatrudnienia jest kierownik rejonowego organu

rządowej administracji ogólnej, właściwy terytorialnie dla rejonowego urzędu pracy, przy którym utworzona jest rejonowa rada zatrudnienia.

Rada i Zarząd Gminy jest wspólnotą samorządową mieszkańców zamieszkałych na odpowiednim terytorium. Do zakresu działania gminy należą wszystkie sprawy publiczne o znaczeniu lokalnym, nie zastrzeżone ustawami na rzecz innych podmiotów. Rada Gminy jest organem uchwałodawczym i kontrolnym realizacji zadań gminy. Zarząd Gminy, na czele którego stoi wójt lub burmistrz (prezydent) wykonuje uchwały Rady Gminy i zadania określone przepisami prawa. Jako organy gminy uczestniczą w różnych formach, w procesie łagodzenia skutków bezrobocia na terenie własnej gminy.

REALIA I OSOBLIWOŚCI POLSKIEGO SYSTEMU POMOCY W SPRAWACH ZAWODOWYCH, PRACY ORAZ ZATRUDNIENIA

Jak dotychczas polski system pomocowy w sprawach zawodowych, zatrudnienia i pracy nosi wszystkie cechy rozwoju początkowego. Impulsem do jego powstawania na normalnych zasadach (tj. na zasadach skuteczności, a nie takich, które kierują się tym, bo tak wypada lub tak nakazuje ideologia) była i jest potrzeba przeciwdziałania bezrobociu.

Po pierwsze, w Polsce dopiero tworzy się system pomocy zawodowej dla dorosłych, system pomocy personalnej dla pracodawców i system pośrednictwa pracy dla bezrobotnych (Kołodziejczyk, 1994; Trzeciak, 1993).

Po drugie, gwałtownie mnożą się skomercjalizowane systemy pośrednictwa pracy, ale tylko tam, gdzie są one najprostsze w uruchomieniu, najmniej kapitałochłonne, umożliwiające czerpanie korzyści finansowych ze świadczonych usług. A zatem powstaje bardzo dużo komercyjnych agencji pośrednictwa pracy i tzw. agencji doradztwa personalnego, natomiast nie powstają jak dotychczas agencje, stowarzyszenia i fundacje, które zajmowałyby się nieodpłatnie organizowaniem sieci doradztwa i szkolenia zawodowego. W przeciwieństwie do Zachodu doświadczenie gry rynkowej dopiero się kształtuje, wobec czego tzw. komercyjne pośrednictwo pracy oprócz dozwolonych prawem działań stosuje (niestety bardzo często) „chwytów niedozwolonych”: np. w postaci dyskryminacji pracowników w określonym wieku, w dyskryminacji kobiet.

Po trzecie, występuje w Polsce na szeroką skalę zatrudnianie „na czarno” bez sankcji etycznych w sferze świadomości i karnych (w sferze prawnej). Bardzo dużo pracodawców realizuje ten proceder na zasadzie propozycji nie do odrzucenia. Polega to na tym, że pracodawcy oszczędzając na ubezpieczeniach zatrudniają pracowników bez stałego kontraktu, tylko na podstawie ustnej umowy lub na podstawie umowy zlecenia. W jednym i drugim przypadku jest to patologia, w wyniku której szkodę ponosi zarówno pracownik, jak i rynek pracy (dezorganizacja) oraz system podatkowy (w którym brak jest pieniędzy m. in. na zasiłki dla bezrobotnych, doradców zawodowych, szkolnictwo zawodowe, prace interwencyjne i inne formy pomocy). Ze względu na brak w Polsce tzw. „policji pracy”, nielegalne praktyki pracy „na czarno” nie są ścigane, a skala zjawiska jest tak duża, iż w wielu rejonach jest to dominująca forma zatrudnienia na rynku pracy.

Po czwarte, tworzące się tzw. rady zatrudnienia, mające stanowić oś centralną systemu sterowania rynkiem pracy i przeciwdziałania bezrobociu, a skupiające przedstawicieli pracodawców, urzędów pracy i władz lokalnych, szukają dopiero swojego miejsca i są praktycznie bez większego znaczenia. Przede wszystkim pracodawcy są nie zorganizowani. W każdym większym mieście jest tyle izb przemysłowych (odpowiedniki zachodnich *chambre of commerce and industry*), ile jest partii politycznych. Inne z kolei organizacje pretendujące do reprezentowania tzw. biznesu (słowo, które w Polsce może oznaczać wszystko i nic), jak np. Bussiness Center Club czy Polska Rada Biznesu noszą znamiona samozwańczych organizacji pracodawców i poza reprezentowaniem stronniczo dobranego grona ludzi interesu nie reprezentują nikogo i niczego, co zmierzałoby w tzw. „pozytywnym kierunku”. Organizacje pracodawców są więc *in gremio* ciałem niezorganizowanym, partnerem urzędów pracy *de jure*, a nie *de facto*, co oznacza, że na obecnym etapie są ciałem niezdolnym do kreowania rynku pracy. Niezdolność ta przejawia się między innymi w tym, iż ani jedna organizacja pracodawców (poza dinozaurami, jakimi są Izby Rzemieślnicze) nie sformułowała programu polityki readaptacji zawodowej i nowoczesnego systemu szkolenia zawodowego w ramach swojej branży.

Po piąte, na polskim rynku pracy zaczynają funkcjonować przedsiębiorstwa ponadnarodowe, które w chwili obecnej nie są bynajmniej zainteresowane aktywnym prowadzeniem polityki kadrowej w powiązaniu z poważniejszym inwestowaniem w kształcenie ludzi, lecz nastawione są na drenaż i eksploatację istniejącego potencjału w zasobach ludzkich.

Po szóste, związki zawodowe jak dotychczas nie sformułowały swojej misji w tworzeniu rynku pracy. Działanie związków koncentruje się w dalszym ciągu na klasycznej, roszczeniowej polityce socjalnej, a nie na aktywnym kooperowaniu z podmiotami rynku pracy (pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi,

rzędem i legislaturą) w promowaniu polityki prorynkowej.

Wyżej wymienione cechy i paradoksy polskiego rynku pracy sprawiają, że polski system pomocowy znajduje się w rozszczępieniu. Jakie są najważniejsze znamiona tego zjawiska?

1) Dorośli mający problemy z zatrudnieniem, przekwalifikowaniem, oceną własnych możliwości mają wybór nader skromny. Jedyną możliwość pomocy, jaką mogą uzyskać w Polsce to pomoc oferowana w rejonowych urzędach pracy. Tak samo jest w przypadku młodzieży. Poza nielicznymi działającymi poradniami zawodowymi w sprawach pracy i zawodu pozostaje im w ostateczności rejonowy urząd pracy.

2) Trzon polskiego systemu pomocowego dla dorosłych stanowią urzędy pracy. Ze względu na niedomogi systemu doradztwa zawodowego dla młodzieży, urzędy pracy pełnią również funkcje preorientacji zawodowej dla absolwentów szkół.

3) W urzędach pracy pośrednictwo i doradztwo zawodowe jest nastawione wyłącznie na bezrobotnych. Ich liczba przypadająca na jednego pracownika uniemożliwia jednak indywidualne podejście do problemów poszczególnych osób, a w szczególności długofalowe doradztwo zawodowe. Obsługa dużej liczby bezrobotnych, o bardzo szerokim wachlarzu problemów stanowi dość istotny wyróżnik działania rejonowych urzędów pracy. Mimo to wszechstronność pomocy, ściśle powiązanie z zawodoznawstwem, a w szczególności z wszechstronną znajomością rynku pracy – to najważniejsze pozytywne cechy pomocy oferowanej i udzielanej przez urzędy pracy.

4) Brak systemu kształcenia zawodowego opartego na realistycznym zawodoznawstwie. Instytucje szkolne rządowe kształcą praktycznie przyszłych bezrobotnych, a pracodawcy uchylają się od odpowiedzialności za kadry.

5) Instytucje samorządowe pojmują swoje obowiązki w dziedzinie kształtowania rynku pracy w sposób infantylny albo na opak. Na przykład samorządowcy spółdzielcy (w spółdzielniach mieszkaniowych) nie wykazują żadnej potrzeby kreowania miejsc pracy, a zainteresowani są wyłącznie krótkookresowymi zyskami finansowymi. Na pytanie „czy ważniejsze jest dla nich osiągnięcie maksymalnej ceny z wynajmu podległych im lokali, czy też możliwość udostępnienia owych lokali mieszkańcom spółdzielni w celu założenia własnego interesu?” zdecydowanie opowiedzieli się za tym pierwszym (Kaczmarek de Wit, 1992).

Z kolei działacze samorządów lokalnych jak np. burmistrzowie małych miasteczek, mają skłonność do rozumienia na opak idei pomocy. Widzą pomoc dla bezrobotnych jako działalność charytatywną, a nie zintegrowaną działalność polityczną, gospodarczą, edukacyjną. Przykładem takiego paradoksalnego myślenia o bezrobociu jest zdarzenie, jakie miało miejsce w jednym z miasteczek w województwie poznańskim i opisane zostało w miejscowej gazecie: „1 czerwca 1993 r. powołano do życia Zakład Robót Publicznych. W statucie zakładu widnieje m. in. zapis: celem społecznym działalności jest stworzenie pracy dla trzystu bezrobotnych w cyklu sześciomiesięcznym. 80% ludzi, którzy stracili prawo do zasiłku jest na pół roku zatrudnianych przy robotach publicznych. Po upływie tego czasu zostaje im przywrócone prawo do otrzymywania zasiłku wypłacanego przez urzędy pracy. Wtedy druga grupa, która pozbawiona została tego prawa, przystępuje do pracy, też na pół roku. I tak naprzemiennie”. Jak widać, władze miasteczka mając uczciwe zamiary wymyśliły sobie jednak paradoksalną opiekę nad swoimi mieszkańcami: po pierwsze z pieniędzy nie swojego podatnika, po drugie bez oglądania się na koszty społeczne, moralne i psychologiczne pomysłu. Postępowanie takie, pomijając jego wymiar etyczny, jest szkodliwe z punktu widzenia samych bezrobotnych (Dutkiewicz, 1994). Okresowe pobieranie zasiłku dla bezrobotnych i sporadyczne wykonywanie słabo zorganizowanych robót publicznych (które de facto są również zasiłkiem) sprawia, że bezrobotni z każdym dniem stają coraz mniej zdolni do samodzielnego działania i coraz mniej atrakcyjni jako potencjalni kandydaci do stałej pracy. Mówiąc wprost jest to niedźwiedzia przysługa wyrządzana bezrobotnym, bowiem im dłużej trwa ich beczynność i stan pozorowanej pracy (kontraktowej), tym szybciej i nieodwracalnie maleją ich szanse na rynku pracy.

SPECYFIKA POŚREDNICTWA PRACY – DORADZTWA ZAWODOWEGO W URZĘDACH PRACY ŚWIADCZĄCYCH POMOC BEZROBOTNYM

RODZAJE POŚREDNICTWA PRACY

Pośrednictwo pracy jest rolą zawodową, która jest wykonywana przez różne podmioty prawne, podejmowana na bazie różnej motywacji, obejmująca różne segmenty rynku pracy i oferująca różny zakres usług oraz odpowiedzialności. Krótko mówiąc urzędy pracy nie mają monopolu na pośrednictwo pracy. Praktycznie

jednak urzędy pracy mają z konieczności monopol na pośrednictwo pracy dla bezrobotnych.

Kto zatem zajmuje się jeszcze pośrednictwem pracy? Jakie są charakterystyczne style działania innych pośredników pracy w porównaniu do agencji rządowych? Jak styl i osobliwości działania pozarządowych instytucji pośrednictwa pracy wpływają na pośrednictwo pracy realizowane w rejonowych urzędach pracy?

Pracownicy udzielający pomocy w rejonowych urzędach pracy powinni znać odpowiedzi na wyżej postawione pytania. Powinni zatem wiedzieć o zasadach działania własnej instytucji, o zasadach tkwiących u podstaw własnej, szerokiej roli zawodowej pośrednika pracy – doradcy zawodowego, jak i o zasadach oraz celach działania innych nierządowych instytucji, deklarujących bezpośrednio lub pośrednio swoje usługi w dziedzinie pośrednictwa pracy.

Pośrednik pracy – doradca zawodowy zatrudniony w rejonowym urzędzie pracy powinien znać odpowiedzi na wyżej sformułowane pytania z dwóch ważnych powodów:

- 1 – konieczności współpracy i koordynacji działań w systemie pomocy, do którego należą również pozarządowe agencje pośrednictwa pracy,
- 2 – potrzeby i konieczności świadomego naprawiania szkód, jakie wyrządzają inni pośrednicy pracy poprzez np.: wybieranie „najlepszych” kadr określonym pracodawcom i zostawianie tych „gorszych” do zagospodarowania urzędowi pracy, stwarzanie wrażenia wyższej efektywności działania w porównaniu do urzędów pracy.

Pośrednictwem pracy oprócz urzędów pracy zajmują się również takie instytucje, jak:

- 1 – komercyjne biura pośrednictwa pracy,
- 2 – agencje doradztwa personalnego,
- 3 – agencje reklamowe,
- 4 – opieka społeczna,
- 5 – fundacje charytatywne.

Każda z instytucji posiada własny styl pośrednictwa wynikający ze specyfiki stawianych sobie celów, odmiennych metod działania (Czesła, 1994).

SPECYFIKA REJONOWYCH URZĘDÓW PRACY JAKO INSTYTUCJI ŚWIADCZĄCYCH POMOC BEZROBOTNYM

Pośrednictwo pracy realizowane w rejonowych urzędach pracy jest szczególnym rodzajem pomocy, gdyż w sprawach zawodowych i pracy cechuje je szczególna różnorodność, szeroki zakres działania, rozległe kompetencje zawodoznawcze, szczególna odpowiedzialność prawna.

Działanie systemu pomocowego w rejonowych urzędach pracy skupia się wokół trzech elementów przedstawionych na Rysunku 4: zawodoznawstwie, pośrednictwie pracy i doradztwie zawodowym. Stała obecność tych trzech elementów w pomocy świadczonej przez rejonowe urzędy pracy sprawia, iż same w sobie stanowią one jedyny skuteczny system pomocowy ukierunkowany na sprawy zawodowe, zatrudnienia i pracy jednocześnie.

Pierwszą istotną cechą pośrednictwa pracy w rejonowych urzędach pracy jest pomoc świadczona dla każdego, kto się zgłosi. Zasada ta nosi nazwę „jednakowych możliwości”. Druga cecha pośrednictwa pracy w urzędach pracy to realizacja pełnego cyklu pomocy na kontinuum doradztwa zawodowego. Inne instytucje zajmujące się pośrednictwem pracy, jak komercyjne biura pośrednictwa pracy zajmujące się doradztwem personalnym dla przedsiębiorców, w ogóle nie prowadzą doradztwa zawodowego dla bezrobotnych lub osób, które wyszukują lub kierują do pracy. Trzecią cechą pośrednictwa w urzędach pracy jest realizowanie pomocy ludziom poszukującym pracy i pracodawcom w ramach sieci pomocowej zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Czwartą istotną cechą pośrednictwa pracy w urzędach pracy jest maksymalny zakres realizowanego zawodoznawstwa. Uwidacznia się w tym przypadku zasada, iż „duży może więcej”. Instytucje pozarządowe nie są w stanie stworzyć bazy zawodoznawczej obejmującej wszystkie segmenty rynku pracy, tak ze względów organizacyjnych, jak finansowych oraz motywacyjnych (zwyczajnie tego nie chcą).

OSOBLIWOŚCI POŚREDNICTWA PRACY REALIZOWANEGO PRZEZ POZARZĄDOWE I KOMERCYJNE BIURA POŚREDNICTWA PRACY

Z tym wszechstronnym (na miarę możliwości finansowych, kadrowych i kwalifikacyjnych) programem działania pomocowego rejonowych urzędów pracy kontrastuje ruch inicjatyw oddolnych: a) samorządowych,

instytucji charytatywnych i b) nierządowych o charakterze komercyjnym. Pośrednicy pracy zatrudnieni w rejonowych urzędach pracy muszą pamiętać o tym, że nie są na rynku pracy jedynymi pośrednikami, lecz jednymi z wielu. Muszą ten fakt brać pod uwagę w swoich działaniach i znać różnice, jakie dzielą ich od innych pośredników. Podstawowe różnice przedstawia Tabela 1.

Jak wynika z Tabeli 1 pośrednictwo pracy nie związane z działalnością w rejonowych urzędach pracy dzieli się na dwie grupy. Pierwszą grupę stanowią instytucje ukierunkowane głównie na bezrobotnego i na pomoc bezinteresowną. Są to działania związane z pomocą społeczną, pomocą udzielaną np. przez szkoły i uniwersytety, związki wyznaniowe oraz związki i stowarzyszenia zawodowe. W tej grupie głównym klientem, a więc obiektem zainteresowania jest osoba poszukująca pracy. Traktowana jest ona podmiotowo, tzn. z szacunkiem, ze zrozumieniem potrzeb i często ze współczuciem.

Drugą grupę stanowią instytucje prywatne, o charakterze komercyjnym. Są to: a) prywatne biura pośrednictwa pracy, b) prywatne, komercyjne agencje pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego.

Prywatne biura pośrednictwa pracy tworzone są, zgodnie z polskimi przepisami, za zgodą i w porozumieniu z wojewódzkimi urzędami pracy. Zgodnie z przepisami Międzynarodowej Organizacji Pracy z siedzibą w Genewie, biura prywatne, podobnie jak państwowe urzędy pracy za udzielane porady od bezrobotnych i osób poszukujących pracy nie mogą pobierać opłat. Z uwagi na to, że klientami prywatnych biur pośrednictwa pracy są z reguły bezrobotni i generalnie osoby zgłaszające się z ulicy, o kiepskich zasobach finansowych działalność ta nie jest dochodowa.

Komercyjne agencje pośrednictwa pracy w formie agencji reklamowych i doradztwa personalnego działają w sposób elitarny, podmiotowo traktują pracodawcę, a przedmiotowo pracobiorcę. Odwrócenie kierunku zainteresowania z pracobiorcy na pracodawcę sprawia, że są to instytucje wyjątkowo dochodowe. Swoje

Tabela 1. Osobliwości działania różnych form pośrednictwa pracy

Wymiar pośredni	Typ pośrednika pracy					
	1	2	3	4	5	6
	Pośrednik jako urzędnik rejestrujący i informujący o ofercie pracy	Pośrednik jako doradca zawodowy	Pośrednik jako „łowca głów” (head hunter)	Pośrednik w komercyjnym biurze pracy	Pośrednik w agencji reklamowej	Pracownik socjalny, pośrednik pracy w fundacji „non profit”
1. Stosunek do zasady jednakowych możliwości	Prawnie i moralnie określone wymogi przestrzegania zasady „jednakowych możliwości”	Prawnie i moralnie określone wymogi przestrzegania zasady „jednakowych możliwości”	Koncentracja na najlepszych rozwiązaniach z punktu widzenia pracodawcy – zleceniodawcy	Koncentracja na najlepszych rozwiązaniach z punktu widzenia pracodawcy – zleceniodawcy	Koncentracja na najlepszych rozwiązaniach z punktu widzenia pracodawcy – zleceniodawcy	Koncentracja na osobie będącej w potrzebie
2. Stosunek do zysku z prowadzonej działalności	Brak jakiegokolwiek zysku jako podstawowy wymiar działania	Brak jakiegokolwiek zysku jako podstawowy wymiar działania	Koncentracja na zysku	Zysk ze strony pracodawców jako istotny motyw działania	Zysk jako wyłączny motyw działania	Dobro podopiecznego jako najważniejszy motyw
3. Zakres zawodowości	Minimalny do średniego	Maksymalny, totalny i wszechstronny	Wybiórczy i stronniczy	Maksymalny i wybiórczy	Zerowy lub minimalny	Minimalny lub zerowy
4. Zakres doradztwa	Minimalny	Maksymalny	Minimalny	Średni	Zerowy	Średni
5. Zakres współdziałania w sieci pomocowej	Maksymalny	Maksymalny	Zerowy	Minimalny	Zerowy	Maksymalny
6. Zakres odpowiedzialności	Duży	Maksymalny	Niewielki	Duży	Zerowy	Maksymalny
7. Zakres zaangażowania w sprawy osoby poszukującej pracy	Niewielki	Od średniego do maksymalnego	Żaden	Niewielki do dużego	Zerowy	Maksymalny

zadania w dziedzinie pośrednictwa traktują w kategoriach ekspertyz realizowanych przez wysokiej klasy konsultantów – specjalistów (psychologów, socjologów, lub ekonomistów). Działają z dobrze opracowaną autoreklamą, tak iż dla niespecjalisty trudno odróżnić firmę hołsztaplerską od wybitnie profesjonalnej. Granica w tego typu działalności jest zresztą płynna i nie najważniejsza, bowiem najważniejszym kryterium działania jest zysk.

Do grupy tej należą: a) agencje doradztwa personalnego, b) agencje reklamowe. Różnią się one istotnie stylem i celem działania. Agencje doradztwa personalnego mają dość długą tradycję i do nich zaliczają się niewielkie agencje „łowców głów” (*head hunters*), jak i ponadnarodowe giganty takie, jak Ernst & Young czy Hill International. Organizują one swoje bazy danych, własne metody działania na określonym segmencie rynku pracy. Zajmują się różnorodnymi sprawami, jak: kompletowaniem kadr marynarzy dla tanich bander, „praniem mózgów” przed awansem, wyszukiwaniem fachowców, wyławianiem ludzi o specjalnych predyspozycjach (intelektualnych, moralnych i niemoralnych jako np. kandydatów do agencji towarzyskich), poszukiwaniem przywódców etc.

Agencje reklamowe zajmują się pośrednictwem pracy od dłuższego już czasu, ale w latach 90. całkowicie zmieniły styl i strategię działania. Jeszcze w latach 80. w USA agencje reklamowe i pracodawcy traktowali pośrednictwo pracy *via* reklamę jako swoistego rodzaju grę czy zabawę. W dużych firmach ponadnarodowych (BMW, Pepsico, IBM) i w niektórych zawodach jest to najważniejsze medium zaopatrywania przedsiębiorstw w kadry (Newsweek, 1994). Agencje reklamowe działające w dziedzinie pośrednictwa pracy realizują swoje cele na dwa sposoby. Albo używają znaku firmowego (logo) reklamodawcy, tj. swojego klienta – pracodawcy, albo używają własnego wyspecjalizowanego znaku firmowego, który w wielu krajach jak np. w USA podlega klasyfikacji w ogólnokrajowej instytucji – National Advertising Service. Zadaniem agencji reklamowych jest skojarzenie pracodawców ze ściśle dobranym gronem kandydatów do pracy.

Pośrednictwo pracy *via* agencje reklamowe jest wygodnym sposobem uprawiania polityki kadrowej dla dużych przedsiębiorstw, natomiast istotnym i groźnym wyzwaniem dla pracobiorców. Pracodawcom ten rodzaj doboru kadr daje łatwą sposobność do prowadzenia polityki dyskryminującej niektórych pracobiorców, bez ponoszenia odpowiedzialności moralnej i karnej. Z kolei dla pracobiorców ta forma pośrednictwa pracy stanowi zagrożenie, bowiem agencja reklamowa oddziela skutecznie pracobiorcę i pracodawcę. Agencja reklamowa kontaktuje z pracodawcą tylko tych kandydatów, którzy zdaniem jej specjalistów ściśle spełniają oczekiwania i kryteria stawiane przez reklamodawcę (pracodawcę).

Formy działania agencji reklamowych i agencji doradztwa personalnego są następujące:

1. Agencje skupiają się na wybranych segmentach rynku pracy, takich jak stanowiska specjalistyczne, menedżerskie, lub stanowiska będące przedmiotem wymiany międzynarodowej (artyści, marynarze etc.);
2. Przedmiotem zainteresowania agencji nie są jedynie bezrobotni. Dla pośrednika pracy traktującego swoją rolę jako źródło poważnych dochodów nigdy „poważnym” klientem nie jest ten, kto z natury rzeczy należy do najbiedniejszych – czyli bezrobotny; zresztą konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy zabrania pobierania opłat od bezrobotnych z tytułu pośrednictwa. A zatem w komercyjnym pośrednictwie pracy podstawową płatną klientelę stanowi grupa bogatych pracodawców;
3. Pośrednictwo komercyjne z reguły skupia się na wybranych problemach rynku pracy, jak np. doborze personalnym do określonych specjalistycznych prac, pod określone zamówienie. Bardzo często są to zadania dotyczące zawodów i specjalności, które nigdy nie są rejestrowane w grupie bezrobotnych;
4. Pośrednictwo komercyjne koncentruje się najczęściej na wybranych podmiotach rynku pracy, tj. na wybranych pracodawcach. Kryteria doboru są najczęściej dwa: pierwsze, to zasoby finansowe pracodawców, jak np. duże firmy zagraniczne, drugie to kryterium specjalistyczne; firmy zajmujące się pośrednictwem pracy, chcąc utrzymać się przez czas dłuższy na rynku pracy muszą przyjąć określony profil specjalizacji, inaczej nie wytrzymają konkurencji;
5. Rozpoznanie rynku pracy jest gruntowne, ale dotyczy tylko małego fragmentu.

POŚREDNICTWO PRACY W SIECI DORADZTWA ZAWODOWEGO I KONSULTACJI

POŚREDNIK PRACY W SIECI DORADZTWA I KONSULTACJI W PROBLEMACH PRACY

Pośrednictwo pracy realizowane w rejonowych urzędach pracy jest służbą społeczną, która świadczona jest na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy, instytucji poszukujących pracowników, lokalnych organiza-

cji rządowych i samorządowych lub innych jeszcze podmiotów tworzących lub stykających się z rynkiem pracy (np. opieką społeczną, służbą zdrowia etc.). Jako działalność społeczna, pośrednictwo pracy polega na wykonywaniu usług, które obejmują zarówno pomoc jednostce, jak i organizacjom. Proces pomagania w pośrednictwie pracy ma zazwyczaj podwójny cel: a) asystowanie osobom lub instytucjom otrzymującym pomoc w radzeniu sobie bezpośrednio z danymi problemami lub b) pomoc w opanowywaniu strategii radzenia sobie z danym problemem w dłuższym przedziale czasu. W pośrednictwie pracy zawierają się dwie wzajemnie uzupełniające się funkcje: jedna związana jest z dostarczaniem usługi w formie bezpośredniej pomocy – tj. doradztwa, porady (np. *counselling*), a druga związana jest z realizacją usługi w formie pośredniej pomocy organizacyjnej – tj. konsultacji (*consulting*).

Amerykańskie Stowarzyszenie Doradztwa Zawodowego i Personalnego (American Personnel and Guidance Association, 1979) w swoich standardach i zaleceniach wyraźnie stwierdza, że funkcją podstawową jest doradztwo, a funkcją skorelowaną jest konsultowanie. Konsultacja jest często odróżniana od doradztwa na bazie kryterium pośredniości versus bezpośredniości. Doradztwo jest bezpośrednią formą pomocy dla osoby znajdującej się w potrzebie, natomiast konsultacja jest pomocą dostarczaną pośrednio poprzez kontaktowanie się z innymi partnerami zainteresowanymi w tej samej sprawie (Dinkmeyer, Carloson, 1973). Pośrednik pracy jako doradca zawodowy jest częścią całego systemu pomocowego, jakim jest urząd pracy. System ten ma swoją strukturę organizacyjną, system zarządzania, podział ról i podział funkcji. W ramach systemu pośrednictwa pracy pośrednik – doradca zawodowy nie funkcjonuje sam, ale w powiązaniu z innymi doradcami i innymi pracownikami pełniącymi funkcję ekspertów w sprawach prawnych, psychologicznych czy medycznych. Każdy pośrednik w zależności od okoliczności jest nie tylko doradcą, ale również konsultantem lub osobą konsultowaną. Podstawowym obowiązkiem pośrednika pracy jest konsultowanie się i udzielanie konsultacji wszystkim tym, którzy z daną sprawą są związani. Istotną cechą procesu konsultowania, różniącą ją np. od zarządzania, jest brak odpowiedzialności konsultanta za postępowanie i wykorzystanie informacji przez podmiot konsultowany.

Ponieważ pośrednictwo pracy jako doradztwo zawodowe jest ustawicznym wysiłkiem zmierzającym w kierunku ustanowienia bardziej satysfakcjonującej interakcji (Bochat, 1994) między podmiotem otrzymującym pomoc a jego środowiskiem (pracy), efektywność procesu doradzania jest wprost proporcjonalna do ilości informacji wniesionej do i pokrywającej zakres owej współzależności (interakcji). Jest to podstawowa przyczyna, dla której pośrednik pracy – doradca zawodowy nie może pracować w odosobnieniu ani pozostać obojętnym w stosunku do wszystkich tych, którzy również pracują na rzecz podmiotu otrzymującego pomoc bądź funkcjonują lub żyją w tym samym środowisku. Efektywne doradztwo wymaga efektywnego konsultingu (Brown, 1983). Doradca zawodowy nie może się obyć bez pomocy innych, jak również musi służyć innym pomocą konsultacyjną.

Definicja konsultanta nie jest jednoznaczna, bowiem zależy w dużej mierze od rodzaju doradztwa, definicji roli doradcy (np. eksperta czy zaangażowanego emocjonalnie powiernika), potrzeb, możliwości i kwalifikacji osoby wykonującej daną funkcję. Generalnie jednak konsultantem jest ktoś:

- 1 – do kogo kierowany jest problem do rozwiązania,
- 2 – kto definiuje problem i formułuje rozwiązania,
- 3 – projektuje i administruje system rozwiązywania problemów innych ludzi lub instytucji,
- 4 – kto pomaga innym „uczyć się sposobów uczenia się” uwzględniając ich problemy i sposoby ich rozwiązania.

KWALIFIKACJE POŚREDNIKA PRACY – DORADCY ZAWODOWEGO

Problem kwalifikacji zawodowych pośrednika pracy obraca się wokół pytań o to, co powinien on wiedzieć, umieć i posiadać. Odpowiedzi na postawione pytania następczą wielu problemów (Śmigiel, 1993), ponieważ w Polsce: a) nikt nie prowadzi kształcenia doradców ani na poziomie szkolnictwa zawodowego, ani na poziomie szkolnictwa uniwersyteckiego; b) jak wynika z przeprowadzonych analiz, pośrednictwo pracy nie jest jednorodną rolą zawodową, której można przyporządkować jeden typ wykształcenia (np. psychologicznego, socjologicznego bądź ekonomicznego); c) nie ma w Polsce stowarzyszenia zawodowego doradców, które tak jak np. w USA opracowywałoby standardy i wymagania odnośnie do kwalifikacji i szkolenia doradców; d) brak tradycji w tym zakresie zmusza do eksperymentowania różnych rozwiązań funkcjonujących na świecie, co sprawia, iż w jednym regionie proponowany jest taki model, a w drugim inny. Istniejące zamieszanie w dziedzinie poglądów na temat wymaganych kwalifikacji pośrednika pracy wymaga, aby w pierwszej kolejności rozważyć pewniki, które pozwalają ustalić hierarchię koniecznych umiejętności (Cavanagh, 1982).

Pierwszym pewnikiem dotyczącym pośrednika pracy jest to, że ma on do wykonania szeroki zakres zadań i byłoby niedorzecznością, aby wymagania takie spełniła jedna osoba, posiadająca jeden typ wykształcenia. Szeroki zakres zadań stojących przed pośrednictwem pracy wymaga szkolenia pośredników na różnym poziomie specjalistyczności, gdzie podstawą wyjściową może być każdy typ wykształcenia zawodowego. W różnorodności zadań stojących przed pośrednictwem pracy przydatna jest każda orientacja zawodowa, która uzupełniona w toku szkolenia specjalistycznego daje pełnowartościowego pośrednika.

Drugim pewnikiem jest to, iż istnieje zasadnicze zróżnicowanie pośredników jako całości na: a) pośredników – rejestratorów, b) pośredników – doradców zawodowych, c) pośredników – konsultantów. Każda z tych podgrup wymaga nieco innych umiejętności i trybu szkolenia. Istotą pośrednictwa realizowanego przez urzędy pracy jest to, że wszystkie typy pośrednictwa są niezbędne, aby mogły one zrealizować pełen zakres obowiązków przewidzianych ustawą.

Trzecim pewnikiem jest to, że pośrednictwo, w którym grupą docelową są bezrobotni wymaga szczególnych umiejętności i specjalistycznej wiedzy (Zawadzka, 1992), różnej od tej, jaka jest wymagana do efektywnego wykonywania zadań np. w komercyjnych biurach pośrednictwa pracy. Z uwagi na to trzonem pośrednictwa realizowanego w pracy z bezrobotnymi jest pośrednictwo połączone z doradztwem i konsultingiem. Prezentację takiej właśnie wizji pośrednictwa pracy realizują kolejne części i rozdziały niniejszej książki.

Podstawowe umiejętności, jakie powinien posiadać kwalifikowany (tzn. przeszkolony według zaprezentowanego w dalszej części książki schematu) pośrednik pracy obejmują: a) umiejętności w zakresie kierowania własnym zachowaniem w celu efektywnego zdobywania informacji, udzielania porady lub efektywnego konsultowania (część II); b) umiejętności dotyczące rozpoznawania potrzeb i możliwości ludzi wymagających pomocy w formie porady lub konsultacji (część III); c) umiejętności rozpoznawania i kreowania rynku pracy (część IV); d) umiejętności realizowania procesu doradczego i konsultacyjnego w perspektywie długookresowej (część V).

CZEŚĆ II

PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY PROFESJONALNEJ TOŻSAMOŚCI I ZAWODOWEGO FUNKCJONOWANIA DORADCY ORAZ POŚREDNIKA PRACY

*PROFESJONALNA TOŻSAMOŚĆ DORADCY ZAWODOWEGO
ORAZ POŚREDNIKA PRACY*

*WIARYGODNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ ETYCZNA PSYCHOLOGA JAKO EKSPERTA
W DZIEDZINIE DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY*

*PSYCHOLOGICZNA NATURA DORADZTWA
I POŚREDNICTWA PRACY*

4

Profesjonalna tożsamość doradcy zawodowego oraz pośrednika pracy

Rozważania zamieszczone w poprzedniej części nie rozstrzygają w pełni, zwłaszcza te, które dotyczą lat 90., istotnej kwestii zawodowej tożsamości doradców i pośredników pracy. Pojawia się pytanie, czy mamy do czynienia z kryzysem, czy też zmianą tożsamości? Problem ten szczególnie ostro zaznacza się w Polsce, gdzie jak już była o tym mowa, brak jest ciągłości tradycji, a jednocześnie silniej niż w krajach zachodnich daje o sobie znać potrzeba wypracowania od nowa systemu organizacyjnego, zdolnego radzić sobie z nieobecnymi przez dziesięciolecia i pogłębiającymi się z roku na rok problemami nie zrównoważonego rynku pracy, problemami zdeformowanego systemu edukacji zawodowej oraz problemami braku spójnej koncepcji zarządzania potencjałem ludzkim (Bajszczak, 1993).

PROFESJONALNA TOŻSAMOŚĆ DORADCY I POŚREDNIKA PRACY W LATACH 90.

U progu lat 90. generalnie na całym świecie następuje zmiana, a w ślad za nią kryzys doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy (Zunker, 1986). Powodem polskiego kryzysu tożsamości zawodowej doradców i pośredników pracy jest nieumiejętność skorelowania zmian w sposobie i w treści pełnienia tych ról zawodowych z transformacją systemową gospodarki oraz z wyzwaniem, jakie rodzi powstawanie nowoczesnego modelu pomocy w sprawach pracy i zawodu, ściśle osadzonego w realiach rynkowości.

Jak już wspomniano w poprzedniej części, od końca II wojny światowej do początku lat 90. doradztwo i pośrednictwo pracy realizowane w warunkach tzw. gospodarki planowej było raczej pozorowaną niż społecznie użyteczną formą pomocy ludziom. Po pierwsze, grupy docelowe doradztwa i pośrednictwa pracy nie zawsze były, a może nawet częściej nie były, przychylnie nastawione do tego rodzaju usług, bo kojarzono je sobie (np. skierowanie do pracy, czyli pośrednictwo) z przymusem pracy lub bez znaczenia banałem (np. badania w poradniach wychowawczo-zawodowych, czyli doradztwo zawodowe) polegającym na rozwiązywaniu łamigłówek oderwanych od realiów i wizji skutecznych sposobów radzenia sobie z problemami zawodowymi. Po drugie, w systemie gospodarki nakazowej, pracodawcy mieli powszechny problem znalezienia chętnych do pracy, i to było przyczyną wynaturzeń, które z jednej strony objawiały się formalistycznym (mechanicznym) podejściem do strategii doradztwa i pośrednictwa, a z drugiej strony formalistycznym stosowaniem technik diagnostycznych w doborze i selekcji kandydatów do pracy.

W sformalizowanym systemie doradztwa i pośrednictwa pracy realnego socjalizmu, pomoc oparta była głównie na planach, sprawozdaniach, formalnych orzeczeniach czy skierowaniach. Tożsamość zawodowa doradców i pośredników pracy była paradoksalnie dość dobrze sprecyzowana (Kamiński, 1980; Włodek-Chronowska, 1980). Paradoksalnie dlatego, że w powstałych w tamtych latach klasyfikacjach i nomenklaturach zawodów (patrz część IV) nie było takiej profesji jak doradca czy pośrednik pracy, a mimo to nie budziło wątpliwości – ani od strony edukacyjnej, ani administracyjnej, ani kompetencyjnej, kim jest ktoś, kto doradza i pośredniczy oraz co powinien umieć. Pośrednik pracujący z absolwentami wyższej uczelni był z reguły prawnikiem lub absolwentem jakiegokolwiek innego kierunku uczelni wyższej, pośrednik w biurach zatrudnienia był urzędnikiem bez określenia jakościowego i ilościowego wykształcenia (przeszkolenia), doradca zawodu był pedagogiem lub psychologiem diagnozującym zainteresowania, zdolności i predyspozycje zawodowe w poradniach wychowawczo-zawodowych. Świat fikcyjnego doradztwa i pośrednictwa miał dobrze podzielone i zdefiniowane role zawodowe.

Obecne problemy – związane już z realnym, a nie fikcyjnym, rynkiem pracy (Szałkowski, 1992) oraz z realnym, a nie ukrytym bezrobociem – stworzyły duże zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Paradoks polega na tym, że zaistniałe potrzeby przybrały taką skalę, iż wręcz sparaliżowały one prace nad prostymi i logicznymi dla wszystkich rozwiązaniami. Raz jeszcze okazało się, że w świecie fikcyjnym łatwiej jest zachować ład niż w świecie realnych potrzeb.

Wszystkie problemy zawodowe specjalistów zajmujących się niesieniem profesjonalnej pomocy wymagają na nowo zdefiniowania wszystkich niezbędnych kryteriów profesjonalnego działania. A zatem pytania typu: „kto kim jest i dlaczego?” bez względu na to jak są nudne, domagają się niezwłocznie jednoznacznych odpowiedzi i definicji, bowiem proponowane w nich rozstrzygnięcia decydują o poczuciu tożsamości zawodowej tysięcy ludzi.

Bez definicyjnego rozwiązania problemu profesjonalizmu doradztwa i pośrednictwa pracy nie może być mowy o rozwiązaniu praktycznych problemów funkcjonowania zawodowego: poczuciu dobrze i na właściwym miejscu wykonywanej pracy, zadowolenia z pracy, braku konfliktu ról. Za wręcz kuriozalną należy uznać często spotykaną sytuację, że pracownicy tej samej instytucji, wykonujący te same funkcje raz są określani mianem doradców, innym razem tego miana im się odmawia pod groźbą kar dyscyplinarnych. Kuriozum pogłębia również to, że hochsztaplerzy i „profesjonalni analfabeci” z prywatnych firm doradczych mają niczym nie skrzepowane prawo posługiwania się mianem doradcy. Kontrowersje nagromadzone wokół tożsamości zawodowej doradcy zawodu, doradcy pracy, pośrednika pracy wymagają najpierw teoretycznych rozstrzygnięć, a w dalszej kolejności konsekwentnych uregulowań ustawowych.

„PSYCHOLOGICZNY KONTEKST” DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Pierwszy podstawowy problem, który wymaga rozstrzygnięcia zawiera się w pytaniu, czy doradca zawodu lub pracy koniecznie musi być psychologiem albo specjalistą o zbliżonym wykształceniu (pedagogiem lub socjologiem)? Problem ten jest dyskutowany niemal na całym świecie, ale w Polsce ostrość sporu bierze się między innymi stąd, że w większości opracowań na temat doradztwa i pośrednictwa pracy przytacza się tylko ten rodzaj argumentów, które przemawiają za kompetencjami psychologa lub specjalistów w dziedzinach pokrewnych w niesieniu profesjonalnej pomocy w sprawach pracy i zawodu (por. Bochat, 1994; Trzeciak, 1993; Wojtasik, 1993; Lamb, 1993). Autorzy odwołujący się do tego typu opinii sami są najczęściej psychologami, pedagogami czy socjologami, co łatwo tłumaczy przytaczaną argumentację.

Problem tożsamości zawodowej doradcy zawodowego jest bardziej skomplikowany, i to w tym większym stopniu, że ponad dziewięćdziesiąt procent profesjonalistów zaangażowanych w urzędach pracy w pomoc dorosłym może nie tyle nie ma nic wspólnego z psychologią, pedagogiką czy socjologią, co nie ma dyplomów ukończenia tych kierunków studiów. Z drugiej strony ci sami ludzie w swojej codziennej pracy *de facto* nie tylko pośredniczą, ale tak jak potrafią również doradzać. Sporu o to, do kogo przynależy miano doradcy zawodowy, nie da się rozstrzygnąć dopuszczając do głosu tylko jedną orientację poglądów, artykułującą specyficzne interesy grupowe, bo mogą one być sprzeczne z interesami innych grup i interesem ogółu społeczeństwa. Ponieważ niniejsze opracowanie prezentuje naukowy punkt widzenia, który obowiązuje bezstronność, wszystkie one zostaną tutaj omówione.

Opinie lansujące tezę, iż najlepszym doradcą zawodu i pracy jest psycholog lub ktoś o wykształceniu pokrewnym, to także efekt mechanicznego przenoszenia na nasz grunt rozwiązań osadzonych w innej tradycji językowej i w innym prawodawstwie (np. Bochat, 1994). Szczególnie za mało celowe i uzasadnione wydaje się przenoszenie na rodzimy grunt jednego z wzorców amerykańskich, który zawęża zawód doradcy do specjalności psychologicznych. Ponieważ jak już powiedziałem sprawa jest pogmatwana najlepiej jest zacząć od początku.

Według ogólnej definicji *Słownika języka polskiego* doradca to „ten, kto udziela porad, doradza” (1983, s. 431). Wszystkie konwencjonalne słowniki nie łączą doradztwa z osobą o szczególnym profilu zawodowym. Inaczej jest już jednakże ze słownikami specjalistycznymi.

Najbardziej miarodajnym słownikiem jest w tym przypadku amerykański *Dictionary of Occupational Titles – DOT* (1977). Jako publikacja Amerykańskiego Departamentu Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego obejmuje 20 tysięcy tytułów zawodów podzielonych na grupy (zob. część IV). Podstawowy tytuł „doradca” (*counselor*) umieszczony jest w dużej grupie zawodów „Zawody psychologiczne” (*Occupations in Psychology*). Szczegółowa definicja mówi, że doradca „doradza jednostkom, kieruje grupami szkoleniowymi oraz świadczy usługi doradcze w sprawach zawodowych. Gromadzi, organizuje i analizuje dane personalne, wyniki badań testowych, wywiadów i innych źródeł dla oceny zainteresowań, postaw, uzdolnień, możliwości i cech osobowości klientów oraz dla planowania ich kariery zawodowej i edukacyjnej. Gromadzi informacje badawcze z zakresu zawodoznawstwa, szkolnictwa zawodowego i gospodarki, które są pomocne w poradnictwie osobom mającym problemy z wyborem celów zawodowych i szkoleniowych...” (*DOT*, 1977,

s. 48). Jak z przytoczonego fragmentu DOT wynika, „doradca” to zawód odnoszący się do ściśle określonego obszaru aktywności.

DOT nie jest w USA jedynym źródłem oficjalnych uregulowań definicyjnych. Nomenklatura zawodów innego urzędu federalnego (Biura Statystyki Pracy – Bureau of Labor Statistics) zawarta w *The Occupational Outlook Handbook* (OOH) opiera się na zupełnie innych podstawach. Główną nazwą w OOH jest nie doradca zawodu, ale „doradca kariery” (*career counselor*) (OOH, 1980). W rozdziale pt. „Zawody w poradnictwie” (*Occupations in Counseling*) doradca zawodu umieszczony jest w sekcji „Zawody w pomocy społecznej” (*Social Service Occupations*) i poprzedzony jest następującym paragrafem: „W niektórych momentach swojego życia ludzie potrzebują pomocy lub wsparcia w rozwiązywaniu swoich osobowościowych, edukacyjnych i zawodowych problemów. Problemy te mogą być relatywnie niewielkie, takie jak konflikty dotyczące rozkładu zajęć w szkole, jak też mogą obejmować poważne zaburzenia emocjonalne i fizyczne. Niezależnie od skali i rodzaju problemu doradca to osoba, do której ludzie zwracają się o pomoc” (OOH, 1980, s. 435).

W ramach tak ogólnie pojętej definicji doradztwa OOH wyróżnia jedynie cztery specjalności doradcze:

1. *Doradców szkolnych* – zajmujących się sprawami uczniów.
2. *Doradców rehabilitacyjnych* – zajmujących się pomaganiem ludziom dotkniętym zaburzeniami natury fizycznej, psychicznej i społecznej.
3. *Doradców w sprawach zatrudnienia* (*employment counselors*) – zajmujących się pomaganiem bezrobotnym, osobom niewykwalifikowanym, mającym trudności ze znalezieniem pracy lub z wyborem albo zaplanowaniem kariery zawodowej.
4. *Doradców do spraw planowania kariery zawodowej i selekcji* – zajmujących się pomaganiem studentom uczelni w poznawaniu swoich zainteresowań, możliwości oraz dążeń, w eksplorowaniu możliwości zrobienia różnych karier i w wyborze najwłaściwszej.

Przytoczone dwie najbardziej znane w świecie nomenklatury zawodów wyznaczają dwie skrajne filozofie określania tożsamości zawodowej. Odmienności dotyczą zarówno różnic strukturalnych, jak i substancjalnych w sposobie pojmowania zawodu „doradca zawodowy”. W przypadku różnic strukturalnych idzie o dwie możliwości potraktowania zawodu „doradca”: jako specjalności w grupie zawodów psychologicznych (DOT) lub w grupie zawodów z zakresu szeroko rozumianej pomocy społecznej (OOH). W przypadku różnic substancjalnych idzie bądź o wąską, sztywną i uważaną już w USA za nienowoczesną klasyfikację (Brown, Pate, 1983), bądź o szeroką, nowoczesną, kładącą nacisk na inny wymiar profesjonalizmu.

W pierwszym przypadku „pośrednik pracy”, zajmujący się pomaganiem bezrobotnym, poszukującym pracy czy możliwości przekwalifikowania się, nie może być zaklasyfikowany jako „doradca zawodowy”, bo nie ma kwalifikacji psychologicznych. Natomiast w drugim przypadku, pośrednik pracy jest „doradcą zawodowym” w pełnym tego słowa znaczeniu, bowiem „doradca” nie w semantycznym, potocznym znaczeniu jako „dyskutujący z”, ale w znaczeniu działania profesjonalnego polegającego na dyspozycyjnym, kompetentnym, prawnie uregulowanym asystowaniu ludziom z problemami zawodowymi. Reasumując, podstawą uznania pośrednika pracy za doradcę zawodowego może być położenie akcentu na profesjonalizm w udzielanej pomocy, jako przeciwieństwo nieprofesjonalizmu.

To drugie rozwiązanie uważane jest, i chyba słusznie, w USA oraz w krajach Europy Zachodniej za bardziej nowoczesne, praktyczne i lepiej dopasowane do realiów dnia codziennego. Oparcie jednak idei tożsamości zawodowej na położeniu akcentu na „profesjonalizm” wymaga dokładnego sprecyzowania, co to słowo oznacza.

DORADCA I POŚREDNIK PRACY JAKO PROFESJONALIŚCI

Zawodowstwo zawsze ma szereg rozpoznawalnych cech. W przypadku terminu *doradztwo profesjonalne* zawodowstwo oznacza osobę, która dysponuje specjalistycznym wykształceniem lub przeszkoleniem. W zależności od obowiązujących w różnych krajach uregulowań prawnych występują różnice w przyznawaniu tzw. minimum profesjonalizmu. W USA np. takim minimum jest *master's degree*, czyli odpowiednik magistra. Ale obecnie przeważa pogląd, że wykształcenie to nie wszystko.

Jakie zatem są podstawowe elementy lub kryteria profesjonalizmu? Według Greenwooda (1966) są to: 1) systematyczna teoria, 2) autorytet, 3) sankcje społeczne, 4) kodeks etyczny, 5) specyficzna kultura zawodowa. Jak słusznie zwraca uwagę Greenwood nie można dzielić wykonywanych zawodów na profesjonalne i nieprofesjonalne, gdyż zawody lokują się raczej na kontinuum odnoszącym się do każdego kryterium z osobna. Podobne stanowisko zajmuje Moore (1970), z tym że wyróżnia on sześć kryteriów profesjona-

zmu: 1) wykonywanie zawodu w pełnym wymiarze godzin, 2) powołanie do zawodu, 3) sformalizowana organizacja, 4) specjalistyczne wykształcenie lub przeszkolenie, 5) zorientowanie na świadczenie usług, 6) autonomia jako cecha charakterystyczna zawodu. Podobnie jak Greenwood sugeruje on, iż zawody znajdują się na kontinuum lub skali w odniesieniu do każdej z cech charakterystycznych profesjonalizmu.

Najbardziej syntetyczne kryteria profesjonalizmu zostały wskazane przez Richtego (1978) i odpowiednio są nimi: 1) uznanie prawne zawodu, 2) standardy wykształcenia i 3) przymusowy kodeks etyczny. Mówiąc inaczej o profesjonalizmie decydują podstawy prawne, kwalifikacje oraz zasady postępowania etycznego.

Analizując przedstawione rozróżnienia można wysunąć następujące wnioski. Po pierwsze, doradztwo zawodowe jest działalnością profesjonalną zarówno wg pięciu kryteriów Greenwooda, jak i sześciu kryteriów Moore'a. Po drugie, na podstawie wyróżnionych kryteriów nie ma podstaw do nieuznawania pośrednictwa pracy jako działalności profesjonalnej w dziedzinie doradztwa zawodowego, gdyż profesjonalizm to kontinuum na bazie wielu cech, z których tylko jedną jest określony typ wykształcenia, jak np. psychologiczny. Po trzecie, doradca zawodowy bez względu na to, jakie reprezentuje wykształcenie wyjściowe, aby móc być uznany za profesjonalistę musi ustawicznie podnosić swoje kompetencje w trzech obszarach: 1) świadomości prawnej wykonywanego zawodu, 2) kwalifikacji zawodowych, 3) w obszarze etyki postępowania.

W tym kontekście profesjonalizm jest niezbywalną cechą chronionego prawem statusu zawodowego danej kategorii zawodowej (Emelrych, 1980). W przypadku dyskutowanych tu nakładających się nawzajem kategorii zawodowych, takich jak psycholog, doradca zawodowego i pośrednika pracy, poszczególne kryteria, tworzące poszczególne kontinua (skale) mogą służyć do potwierdzenia lub zakwestionowania profesjonalizmu każdej z tych dyscyplin z osobna. Inaczej mówiąc, jeżeli dana dyscyplina lokuje się wysoko na kontinuum w ramach jednego kryterium, to jednocześnie może lokować się nisko w ramach innego kryterium. I tak psycholog jako doradca zawodowy lokuje się wysoko na skali profesjonalizmu w ramach kryterium np. posiadania „systematycznej teorii”, ale nisko np. na kontinuum „wyspecjalizowanej edukacji”, jaką stanowi zawodoznawstwo. Jeżeli poza tym doradztwem zawodowym jest zarówno profesjonalna działalność psychologiczna, jak i pośrednicząca, to doradcami zawodowymi są zarówno psychologowie, jak i pośrednicy pracy, z tym tylko, że każdy z nich: 1) miano to otrzymuje ze względu na maksymalne spełnienie innych kryteriów profesjonalizmu, 2) profesjonalizm doradczy psychologa i pośrednika nie jest w stosunku do siebie antagonistyczny, ale uzupełniający się. Na tym też właśnie polega dyskutowane w części pierwszej pojęcie „kontinuum doradztwa”.

PROFESJONALIZM I PROFESJONALIZACJA DORADZTWA ZAWODOWEGO ORAZ POŚREDNICTWA PRACY NA ŚWIECIE I W POLSCE

Dokładne omówienie w tym miejscu wszystkich aspektów profesjonalizmu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy nie jest możliwe, toteż charakterystyka tego zjawiska przeprowadzona zostanie skróto na podstawie wcześniej wymienionych kryteriów zawodoznawstwa Moore'a (1970) i Greenwooda (1966).

W odniesieniu do pierwszego kryterium profesjonalizmu, jakim jest „posiadanie systematycznej teorii” działalności zawodowej, doradztwo i pośrednictwo pracy stanowi niewątpliwie dziedzinę nacechowaną zawodoznawstwem. Na Zachodzie doradztwo i pośrednictwo pracy opiera się na solidnej podbudowie teoretycznej, którą stanowią psychologiczne teorie zachowania. W Polsce sytuacja niestety nie przedstawia się tak dobrze, bowiem brak jest opracowań wyznaczających teoretyczne podstawy działań pomocowych doradcy i pośrednika pracy. Pierwszym takim opracowaniem teoretycznym w Polsce jest część III niniejszej książki zatytułowana „Psychologiczne prawidłowości rozwoju zawodowego grup klientów korzystających z doradztwa w systemie pośrednictwa pracy” oraz część IV pt. „Zawodoznawstwo jako narzędzie optymalizacji doradztwa i pośrednictwa pracy”. Brak opracowań naukowych na ten temat dowodzi tego, że w Polsce profesjonalizm doradztwa i pośrednictwa pracy jest w trakcie tworzenia się. Jeżeli dyskusje na temat tego, czy doradztwo i pośrednictwo są bardziej „sztuką” czy nauką są prowadzone wszędzie i prawdopodobnie jeszcze długo będą kontynuowane w krajach rozwiniętych (o ustabilizowanej tradycji), o tyle w naszych warunkach jeszcze się nie rozpoczęły.

Jeśli chodzi o „autorytet” doradcy i pośrednika pracy jako wyznacznik pozycji w hierarchii zawodów, to trzeba go rozpatrywać w podwójnym wymiarze: autorytetu formalnego i nieformalnego. Autorytet formalny doradcy i pośrednika pracy jest u nas stosunkowo niski, ze względu na to, iż są to dziedziny nie zaliczane do zawodów eksperckich (por. część I). Oznacza to niskie stosunkowo wynagrodzenia i małą autonomię w wykonywaniu zawodu. Z tych m. in. powodów osoby z wykształceniem psychologicznym wolą funkcjonować jako psychologowie zajmujący się diagnostyką, tj. jako zawodowcy identyfikowani z kompetencjami

eksperta, a nie jako doradcy, czyli zawodowcy identyfikowani z gotowością do niesienia pomocy, z „dobrym sercem” i bardziej ze sztuką niż z „twardą”, profesjonalną (techniczną) wiedzą.

W przypadku pośrednika pracy czymś codziennym jest styczność z klientami, którzy traktują jego pracę niemal jako coś, co się bezwzględnie należy. Autorytet nieformalny, tzn. autorytet postrzegany przez klientów, jest różny dla doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Jak wykazują badania Marii Czarkowskiej (1986) wśród młodzieży poradnictwo zawodowe realizowane w ramach polskiego systemu edukacyjnego zostało ocenione, pod względem skuteczności w rozwiązywaniu jej dylematów zawodowych, najniżej pośród wszystkich form doradztwa profesjonalnego (poradnie zawodowe, psychologiczne, pedagogiczne, lekarskie) i nieprofesjonalnego (rodzice, osoby wpływowe, koledzy).

Autorytet nieformalny rodzącego się w warunkach polskich zawodu doradcy zawodowego jest co najmniej nieokreślony. Ze względu na brak tożsamości profesjonalnej doradca zawodowy nie funkcjonuje w świadomości klientów urzędów pracy jako osoba zdolna pomóc w czymś konkretnym (Derbis, 1993). Najbardziej wyrazisty autorytet nieformalny rysuje się w przypadku pośrednika pracy. Klienci urzędów pracy mają dobrze wyrobione *image* tej profesji, a swoje uczucia i postawy wobec niej opierają na doświadczeniach towarzyszących im w kontaktach bezpośrednich.

Reasumując, w chwili obecnej doradca zawodowy nie jest kimś, kto cieszy się w Polsce poważnym autorytetem, ponieważ w oczach ludzi poszukujących pomocy i z perspektywy polityków projektujących systemy pomocy jest to profesja niedookreślona. Wizyta u doradcy zawodowego, podobnie jak u psychologa, zazwyczaj rozumiana jest jako wstydliva konieczność uznania własnej niedoskonałości, a nie jako przejaw poczucia odpowiedzialności za siebie, tak jak wizyta u lekarza. Pośrednik pracy natomiast jest zawodem ocenianym nie w relacji do innych profesji, ale na podstawie odczuć towarzyszących kontaktom w trakcie udzielanej im pomocy technicznej (przedstawienie ofert). Generalnie, w grupie klientów korzystających z pomocy w sprawach zawodowych i pracy często poddawana jest w wątpliwość potrzeba kontaktowania się z doradcą zawodowym, natomiast sporadycznie kwestionowana jest wartość i potrzeba funkcji świadczonych przez pośredników pracy.

Kryterium zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin jest w warunkach polskich dość wątpliwym kryterium profesjonalizmu. Generalnie rzecz biorąc doradcy zawodowi i pośrednicy pracy zatrudnieni są prawie wyłącznie w urzędach pracy i od strony formalnej kryterium to spełniają w całości. Inną sprawą jest to, jak doradcy zawodowi wykonują swoją rolę zawodową w praktyce. W przeciwieństwie do krajów zachodnich, nie występuje u nas zjawisko wolontaryzmu w dziedzinie doradztwa zawodowego. Mówiąc inaczej, takich, co by chcieli dorywczo i na ochotnika zajmować się doradztwem po prostu nie ma, ponieważ w żaden sposób się to nie opłaca (tzn. ani w sensie ekonomicznym, ani prestiżowym). Jedyną formą doradztwa wykonywanego wolontarystycznie są prowadzone w Poznańskim Ośrodku Wspierania Przedsiębiorczości (zwanego też potocznie „sklepem z ofertami pracy”) porady prawne i ekonomiczne dla bezrobotnych i wszystkich chętnych chcących podjąć się na własną rękę przedsięwzięć gospodarczych. Porady te, w kontekście omawianego w części I „kontinuum doradztwa”, są jednak bliżej krańca związanego z konsultingiem (tyle że nie odpłatnym) niż krańca związanego z doradztwem pomocowoterapeutycznym.

Struktura i organizacja czasu pracy w systemie pomocy świadczonej przez urzędy pracy gwarantuje to, iż realizowane działania nie mają charakteru sezonowego, okazjonalnego i dorywczego. Poważne natomiast wątpliwości co do profesjonalizmu budzi doradztwo realizowane przez pracowników socjalnych, którzy też pracują na pełnych etatach, ale funkcje doradcze wykonują jako dodatkowe. Doradztwo zawodowe jest w ich budżecie czasu pracy częścią ogólnych funkcji pomocowych. Szeroko rozumiana pomoc zawodowa jako dodatek w stosunku do strategicznej funkcji ochronnej, opiekuńczej sprawia, że doradztwo i pośrednictwo pracy jest zadaniem drugoplanowym (Erenc, Porzuczek, 1994). Żadne regulacje prawne nie nakładają na pracownika socjalnego obowiązku realizowania doradztwa i pośrednictwa pracy. W porównaniu z pośrednikiem pracy i doradcą zawodowym, pracownik socjalny nie dysponuje dostateczną wiedzą prawniczą w definiowaniu potrzeb klienta; jest on raczej osobą reagującą na potrzeby zdefiniowane przez klienta niż osobą reagującą wg własnego widzenia potrzeb klienta.

Zanim bezrobotny – podopieczny pomocy społecznej nie zechce czegoś zrobić dla siebie, aby zmienić swój status „dobrowolnego bezrobotnego” (Dudkiewicz, 1994) pracownik socjalny nic albo niewiele może uczynić. Inaczej jest w przypadku pośrednika pracy i doradcy zawodowego jako urzędników państwowych; na mocy obowiązującego prawa mogą np. osobie nie pracującej odebrać status bezrobotnego (z przywilejem do zasiłku), jeżeli klient nie postępuje zgodnie ze sposobem definiowania jego potrzeb przez sprawującego nad nim kontrolę urzędnika. Reasumując, istotą profesjonalnego statusu doradcy i pośrednika pracy jest

prawo (moc) definiowania wg własnego uznania, co jest potrzebne i najlepsze dla klienta, a w sytuacji niespełnienia postawionych kryteriów możliwość zastosowania sankcji.

Z punktu widzenia istoty doradztwa, te dwie funkcje są w stosunku do siebie antagonistyczne. Oznacza to, że bardzo dobry pracownik socjalny w funkcji opiekuńczej nie może być bardzo dobrym (profesjonalnym) doradcą zawodowym świadczącym usługi z pogranicza konsultingu. Efektywność jednej i drugiej roli zawodowej oparta jest na innych przesłankach, predyspozycjach i umiejętnościach zawodowych i generalnie – innych wyznacznikach poczucia przynależności do grupy zawodowej. Profesjonalny doradca cały budżet czasu, jakim dysponuje musi poświęcać doradzaniu i nie dzielić tej funkcji z inną.

Newralgiczną sprawą dla uznania doradztwa i pośrednictwa pracy za działalność w pełni profesjonalną jest typ wykształcenia i rodzaj przebytej edukacji. Podkreślić trzeba, że jest to problem istotny w Polsce, gdyż brak jest szerokiego wachlarza instytucji szkolących w tej dziedzinie. Niektóre uczelnie i wydziały pedagogiczne kształcą co prawda w tym kierunku, ale spektrum nabytych w trakcie nauki umiejętności i kompetencji ogranicza przydatność „wypuszczanych” kadr wyłącznie do instytucji edukacyjnych.

Polskie uniwersytety kształcące psychologów nie specjalizują się w doradztwie zawodowym. Psycholog kończący studia chcąc być doradcą zawodowym musi na własną rękę zdobywać praktyczne kwalifikacje, niezbędne w pracy diagnostycznej narzędzia oraz wypracowywać sobie procedury postępowania z klientem. Tymczasem w USA i w krajach Europy Zachodniej są to sprawy skodyfikowane, regulowane przez odpowiednie stowarzyszenia zawodowe.

Nikt nie szkoli kadr dla urzędów pracy. Muszą sobie radzić same, co w sytuacji braku kompetentnych podręczników i innych materiałów edukacyjnych, niczym nie ograniczonego bałaganu terminologicznego (jak zobaczymy dalej powodem tego są m. in. obowiązujące w Polsce ustawy i rozporządzenia) jest zadaniem niezmiernie trudnym.

Większość specjalistycznych szkoleń ma charakter okazjonalny, akcyjny i tylko nieliczne mają profesjonalny poziom merytoryczny oraz konkretne znaczenie praktyczne, jak „Poddyplomowe studium zawodoznawstwa” organizowane przez Katolicki Uniwersytet Lubelski wraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie (1994 r.).

Na skali autonomii profesjonalizm doradztwa i pośrednictwa pracy lokuje się dość nisko, przynajmniej w porównaniu z takimi zawodami, jak zawód lekarza czy prawnika. Często doradców zawodowych, tak jak pracowników socjalnych, określa się mianem „profesjonalistów zniewolonych” (*captive professionals* – Ruzek, 1973). Od doradcy i pośrednika pracy wymaga się stałej dyspozycyjności i dyspozycyjnego wykonawstwa obowiązków, a nie samodzielnej, nieskrępowanej praktyki. Oczywiście w różnych krajach autonomia doradców i pośredników pracy jest różna. Np. w Holandii doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy dysponują dość dużą autonomią, miarą czego jest częściowo elastyczny czas pracy. Doradca zawodu – pośrednik pracy (w Holandii jest to profesja łączna) musi aktywnie poszukiwać ofert pracy, podejmować inicjatywy negocjacyjne, organizować cały system szkoleń etc.

Ostatni problem to sprawa sformalizowanych organizacji zrzeszających wykonawców tego samego zawodu. W Polsce nie ma ani jednej organizacji skupiającej doradców zawodowych i pośredników pracy. Nie ma zatem czegoś takiego, jak specyficzna kultura zawodowa w obszarze doradztwa, nie ma żadnej kontroli merytorycznej programów nauczania, skutecznych strategii działania, czasopism przekazujących w ramach społeczności zawodowej problemy i nowinki zawodowe. Czasopisma takie, jak *Polityka Społeczna* wydawana przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych czy *Rynek Pracy* wydawany przez Urząd Pracy częściowo pełnią funkcję integrującą środowiska zawodowe skupione wokół spraw doradztwa i pośrednictwa pracy. Nie są one jednak organami społeczności zawodowych, których zaawansowanie w procesie profesjonalizacji zaowocowało takim specyficznym wytworem kultury zawodowej, jak czasopismo zawodowe.

Jak z tego wszystkiego wynika, proces profesjonalizacji zawodu doradcy i pośrednika pracy osiągnął w pewnych wymiarach znaczne postępy, natomiast w nie których jest jeszcze daleki nie tylko od ideału, ale przynajmniej od stanu zadowalającego. Szczególny niedorozwój zaobserwować można w trzech wspomnianych dziedzinach: uregulowań prawnych, standardów wyszkolenia i kodeksu etycznego. Kwestiom tym poświęcony jest następny rozdział.

PRAWNE I ETYCZNE PODSTAWY DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

W każdej dyscyplinie, a więc w doradztwie i pośrednictwie pracy podstawowe znaczenie dla tożsamości zawodowej mają regulacje prawne (Swanson, 1983). Ten aspekt profesjonalizacji doradztwa zawodowego

i pośrednictwa pracy w Polsce rozpoczął się zaledwie w 1989 roku wraz z ustawą z dnia 29 grudnia powołującą rejonowe biura pracy i przyznające im prawo oraz obowiązek prowadzenia orientacji zawodowej, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Co prawda wcześniej w systemie edukacyjnym istniały poradnie wychowawczo-zawodowe, ale później zostały one zlikwidowane wskutek niemożności wypełnienia treścią nazwy. Nazwę poradni wychowawczozawodowych zmieniono na poradnie pedagogicznopsychologiczne, co realnie oddaje nie tyle kierunek działania oraz misję społeczną, lecz to, gdzie mogą i gdzie znajdują zatrudnienie absolwenci pedagogiki i psychologii.

Wymieniona ustawa jest pierwszym w Polsce po drugiej wojnie światowej uznaniem potrzeby pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego realizowanego poza systemem edukacyjnym i w odniesieniu do populacji dorosłych. Na podstawie tej ustawy rodziła się i ewoluowała tożsamość zawodowa doradców i pośredników pracy.

PRAWNE ASPEKTY PROFESJONALIZMU DORADCÓW I POŚREDNIKÓW PRACY

Zaletą pierwszej ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu było jednoznaczne podporządkowanie pracowników Biur Pracy ministerstwu z wyłączeniem administracji samorządowej. Sprzyjało to wewnętrznej spójności poczucia tożsamości. Ten pozytywny aspekt osadzenia prawnego doradztwa i pośrednictwa pracy został zniesiony w ustawie z 1990 roku, która odebrała Biurom Pracy status administracji specjalnej i wprowadziła podwójne podporządkowanie.

Kluczowe znaczenie dla rodzącej się tożsamości zawodowej pośredników pracy i doradców zawodowych ma ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu z 16 października 1991 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 457), która wprowadza istotne novum w zakresie następujących kwestii: a) jaki urząd i czym jest? b) przed kim odpowiada? c) z kim współdziała? Nie precyzuje ona jednak istoty zagadnienia doradztwa i pośrednictwa pracy.

Ustawa z 1991 r. wprowadza potrójne podporządkowanie pracowników urzędów pracy: a) Ministerstwu Pracy i Polityki Socjalnej, b) Urzędowi Pracy, c) Radzie Zatrudnienia jako ciału opiniodawczemu (rozdz. 2, art. 7). W rozdziale 3 ustawy o pośrednictwie pracy i poradnictwie zawodowym jest jedynie ogólna definicja: „Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz zakładom pracy w znalezieniu odpowiednich pracowników” (art. 11.1.). Wynika z niej jedynie upoważnienie rejonowych urzędów pracy do prowadzenia orientacji i poradnictwa zawodowego.

Bardziej precyzyjnie ustosunkowuje się do kwestii doradztwa i pośrednictwa pracy Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 grudnia 1991 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy dla bezrobotnych oraz poszukujących pracy, a także przyznawania świadczeń określonych w przepisach o zatrudnieniu i bezrobociu.

W rozdziale 1, paragraf 3 czytamy: „Pośrednictwo pracy polega w szczególności na:

- 1 – udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w jej uzyskaniu oraz zakładom pracy w uzyskaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych,
- 2 – udostępnianiu bezrobotnym i poszukującym pracy wszystkich zgłoszonych i aktualnych miejsc pracy,
- 3 – poszukiwaniu wolnych miejsc pracy,
- 4 – powiązaniu kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i poszukujących pracy z wymaganiami zakładu pracy, niezbędnymi do zatrudnienia na stanowisku pracy,
- 5 – udzielaniu zakładom pracy informacji o możliwościach zatrudnienia pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami,
- 6 – informowaniu bezrobotnych, poszukujących pracy na rynku pracy o przewidywanych zmianach,
- 7 – organizowaniu przedsięwzięć umożliwiających kontakty bezrobotnych i poszukujących pracy z zakładami pracy,
- 8 – współdziałaniu z innymi urzędami pracy w sprawach zatrudnienia i bezrobocia oraz na wymianie informacji o możliwościach uzyskania pracy i podjęcia przygotowania zawodowego w zakładach położonych na terenie ich działania,
- 9 – informowaniu bezrobotnych o przysługujących prawach i obowiązkach oraz możliwościach uzyskania innej pomocy celem zwiększenia szans zatrudnienia”.

Z kolei w rozdziale 1, paragraf 4 czytamy: „Orientacja i poradnictwo zawodowe polega w szczególności na:

- 1 – gromadzeniu i aktualizowaniu informacji o zawodach, rynku pracy i możliwościach szkolenia zawodowego oraz opracowywaniu i upowszechnianiu tych informacji,

- 2 – udzielaniu osobom zainteresowanym informacji ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy,
- 3 – udzielenie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy indywidualnych porad zawodowych,
- 4 – prowadzeniu lub zlecaniu specjalistycznych badań psychologicznych, pedagogicznych i lekarskich umożliwiających udzielanie indywidualnych porad zawodowych i wydawanie opinii o przydatności zawodowej, kierunku przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania,
- 5 – inspirowaniu, organizowaniu i prowadzeniu, w zależności od potrzeb, grupowych zajęć dla bezrobotnych i poszukujących pracy, w celu nabycia umiejętności poszukiwania i uzyskiwania pracy,
- 6 – udzielaniu pomocy zakładom pracy w doborze kandydatów do pracy, na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych,
- 7 – współpracy z instytucjami zajmującymi się poradnictwem i orientacją zawodową, kształceniem zawodowym, opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz zakładami pracy, w celu udzielania pomocy osobom korzystającym z pośrednictwa pracy,
- 8 – inicjowaniu i prowadzeniu badań zjawiska bezrobocia na lokalnych rynkach pracy”.

Analizując, na czym polega wg przytoczonego rozporządzenia pośrednictwo pracy, orientacja i poradnictwo zawodowe, narzuca się wniosek, że praktycznie różnic merytorycznych nie ma. Jedyną *differentia specifica* doradztwa zawodowego zawiera punkt 5 paragrafu 4, mówiący o „prowadzeniu lub zlecaniu badań psychologicznych, pedagogicznych i lekarskich”. Punkt ten jest jednak zarazem najbardziej niejasny w określaniu, kim jest lub mógłby być doradca? I tak, czy zlecać badań psychologicznych i innych nie może pośrednik? Co oznaczają badania pedagogiczne? Czym się różni orientacja od poradnictwa? Czy doradcą jest lekarz? Czy poradą jest orzeczenie lekarskie i w jakich okolicznościach? Wszystko są to pytania o niejednoznacznych odpowiedziach i generalnie ustawowe uregulowania wciąż pozostawiają więcej znaków zapytania niż konkretnych rozstrzygnięć.

Nie ulega wątpliwości jedynie to, że doradztwo i pośrednictwo pracy mają następujące cechy wspólne:

- 1 – pokrywające się wzajemnie zakresy zadań,
- 2 – przynależność do tej samej kategorii profesjonalnej,
- 3 – realizowanie zadań praktycznych należących do tego samego kontinuum zawodowego (profesjonalistów udzielających pomocy w sprawach zawodowych i pracy).

Pośrednik pracy różni się od doradcy pracy i zawodu:

- 1 – stopniem bezpośredniości kontaktu z klientem,
- 2 – zakresem „eksperckości” orzeczeń,
- 3 – rodzajem stosowanych metod diagnozy i prognozy w odniesieniu do zachowań klienta,
- 4 – wykształceniem (mniej konkretnym),
- 5 – ograniczeniami swobody działania wynikającymi z pisanego kodeksu etyki zawodowej.

W rozporządzeniach wykonawczych do ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu wymieniono cztery profesje, jakie mogą zajmować się poradnictwem zawodowym. Dwie z nich tj. profesja lekarza i psychologa posiadają własne kodeksy etyczne, własne i specyficzne narzędzia diagnostyczne. Pedagog i socjolog są w tym względzie specjalnościami o bardzo rozmytym statusie. Aby sprawa wyglądała jeszcze bardziej skomplikowanie należy podkreślić, że tylko psycholodzy i pedagogzy dysponują specyficznymi teoriami doradztwa zawodowego. Np. lekarze nie dysponują własną podbudową teoretyczną dla doradztwa zawodowego i rzadko kiedy widzą siebie w roli doradcy, a nie lekarza. Socjolodzy nigdy nie dopracowali się własnej teorii doradztwa ani własnych metod czy strategii uprawiania zawodu w tej dziedzinie. Pedagogzy i psycholodzy mają teoretyczne podstawy doradztwa, ale różniące się między sobą. O ile pedagogzy swoje teorie poradnictwa zawodowego dopasowują do procesu edukacyjnego jednostki, ze szczególnym uwzględnieniem wczesnych procesów rozwojowych (okres szkolny) (Wojtasik, 1993), o tyle teorie psychologiczne obejmują wszystkie fazy rozwoju człowieka (Sęk, 1985) i wszystkie konteksty funkcjonowania zawodowego, a nie tylko edukacyjny. Problemem zawodowego funkcjonowania psychologów w kontekście doradztwa zawodowego ma status wyjątkowy, toteż przeprowadzona zostanie jego specjalna analiza.

ETYCZNE I KOMPETENCYJNE PODSTAWY DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Pośrednicy pracy i doradcy zawodowi, którzy nie są jednocześnie psychologami, są w dużo gorszej sytuacji w percepcji i ocenie istoty własnego profesjonalizmu. Profesjonalizm oznacza wykonywanie na bazie

określonych kompetencji określonego zawodu w sposób wiarygodny i odpowiedzialny, dla dobra społecznego i jednostki jako klienta. Kodeks zawodowy psychologa jest wystarczającą podstawą zabezpieczającą go przed nadużyciami, gdy sprawuje on rolę doradcy zawodowego, ale nie oznacza to, że jest on lub może być uniwersalną płaszczyzną dla zawodowego funkcjonowania wszystkich doradców i pośredników pracy. Mówiąc wprost kodeks zawodowy psychologa jest nieprzydatny dla niepsychologów.

W przypadku pośredników pracy i doradców zawodowych brak jest jednoznacznych rozgraniczeń w płaszczyźnie prawnej, rozdziału ról, rozdziału odpowiedzialności, uprawnień, a w szczególności metod działania (Szymkiewicz, 1994). Niezależnie od tych wszystkich kłopotów na doradcach i pośrednikach pracy spoczywa obowiązek etycznego postępowania w stosunku do klienta, a swoje etyczne obowiązki musi wiązać, tak samo jak doradca psycholog, z wysokimi wymaganiami i umiejętnościami zawodowymi. Wysokie wymagania etyczne stawiane wszystkim doradcom i pośrednikom pracy wiążą się:

- 1 – z dość znaczną władzą nad ludźmi w układaniu strategii rozwiązywania trudnej sytuacji klienta;
- 2 – ze sprawowaniem znacznej kontroli nad definiowaniem, co dla klienta jest dobre, a co złe?;
- 3 – z możliwością stosowania przywilejów i sankcji materialnych (przyznawania lub wnioskowania o środki na szkolenia, odbierania lub wnioskowania o odbiór zasiłku);
- 4 – bezpośrednią przewagą psychologiczną nad klientem jako petentem.

Cztery wyżej wymienione źródła władzy nad klientem są z jednej strony gwarantem skutecznego osiągnięcia celów stawianych doradcom i pośrednikom, a z drugiej strony źródłem potencjalnych nadużyć. Są zasadniczo dwa sposoby zabezpieczające przed nadużyciami, jeżeli funkcje w dziedzinie doradztwa i pośrednictwa pracy nie są wykonywane na bazie zawodu psychologa (który jako taki dysponuje własnym zawodowym kodeksem etycznym):

- 1 – stosowanie się przez pośredników i doradców do ogólnie obowiązujących w społeczeństwie zasad moralnych, a więc zasad współżycia społecznego i zasad sprawiedliwości społecznej;
- 2 – przestrzeganie zasady kompetencji zawodowych niezbędnych dla efektywnego osiągnięcia celów instrumentalnych i prawidłowego kształtowania relacji doradca – klient.

W pierwszym przypadku chodzi więc o postawy, jakie musi prezentować doradca i pośrednik pracy (Swanson, 1983). Zestaw najważniejszych zasad jest następujący:

Zasada przestrzegania godności ludzkiej. Każdy doradca i pośrednik musi z góry akceptować założenie, że jego klientem jest człowiek, którego godności nie wolno łamać za żadną cenę. Nie wolno też narzucać własnego systemu wartości. Nie wolno wchodzić w układy, które są w opinii powszechnej uznawane za moralnie naganne.

Zasada odpowiedzialności. Doradca i pośrednik pracy musi akceptować swoją odpowiedzialność za efekty swojego działania i w związku z tym w każdym przypadku powinien dążyć do uzyskania maksimum pewności, że pomoc niesiona jest we właściwy sposób.

Zasada kompetencji. Doradca i pośrednik pracy dąży w maksymalnym stopniu do poznania granic swoich możliwości, a więc: a) zna swoje edukacyjne i inne walory predestynujące go do pracy; b) dąży do rozpoznania potrzeb w zakresie własnego doskonalenia zawodowego; c) zna i rozumie problemy związane z metodami działania w pracy; d) stara się rozpoznać swoje własne cechy osobowości, które mogłyby negatywnie rzutować na wykonywane funkcje.

Zasada zachowania tajemnicy służbowej. W wielu przypadkach doradcy i pośrednicy pracy proszeni są o wyrażenie opinii na temat wykonywanych usług. Kiedykolwiek są o nie proszeni muszą ujawniać informacje prawdziwe, obiektywne i nie wprowadzające w błąd.

Zasada zaufania. Doradcy i pośrednicy pracy są osobami zaufania publicznego. Muszą wzbudzać zaufanie u wszystkich stron: klienta bezrobotnego, klienta pracodawcy, innych uczestników rynku pracy, innych konsultantów. Nie wolno im zatem udostępniać jakiegokolwiek i komukolwiek postronnemu informacji zdobytej w trakcie wykonywania funkcji zawodowej.

Zasada dotycząca koniecznego zabezpieczenia dobra klienta. Doradcy i pośrednicy pracy zabezpieczają w stopniu, w jakim jest to tylko możliwe dobro osób i grup, z którymi pracują, a więc: a) nie wolno im eksploatować, w jakimkolwiek sensie tego słowa, klienta (mieć np. jakichś korzyści), b) w mediacji i w pośredniczeniu między różnymi instytucjami a klientem, górę zawsze musi brać interes klienta – podopiecznego; c) w sytuacjach mogących pociągać za sobą określone koszty finansowe, moralne lub psychologiczne powinni lojalnie i w całości udostępniać wszelkie posiadane informacje klientowi; d) dążą do maksymalnej

dostępności dla klienta świadczonych przez siebie usług; e) pozostawiają klientowi swobodę wyboru; f) starają się przewidzieć długofalowe skutki własnej interwencji w sprawy życiowe klienta.

Zasada układów zawodowych. Doradcy i pośrednicy pracy działają w zgodzie z innymi kolegami pracy, w zgodzie z zasadami obowiązującymi w instytucji zatrudnienia (np. rejonowego urzędu pracy); przestrzegają obligacji i prerogatyw instytucji, z którymi współpracują.

Ze sprawami moralnymi i etycznymi ściśle wiąże się kompetencje zawodowe. Tylko fachowiec, tj. ten, który wie, co i jak robić, może postępować etycznie (Brzeziński, 1994). Zastanówmy się co doradca i pośrednik pracy muszą wiedzieć i umieć, aby móc w minimalnym stopniu spełnić wymogi kompetencji zawodowej?

Wyróżniać ich powinna:

- 1 – znajomość przepisów prawnych normujących zasady prowadzenia doradztwa i pośrednictwa pracy;
- 2 – znajomość podstawowych teorii z zakresu realizowanych zadań. Do podstawowych teorii, które muszą być poznane przez wszystkich zajmujących się doradztwem i pośrednictwem pracy zaliczyć należy psychologiczne teorie rozwoju i zawodowego funkcjonowania ludzi jako rzeczywistych i potencjalnych grup klientów doradztwa i pośrednictwa pracy (w tym również mniejszości etnicznych, jak i osób niepełnosprawnych);
- 3 – znajomość podstaw zawodownictwa, a w szczególności:
 - a) rynku pracy,
 - b) wolnych miejsc pracy,
 - c) charakterystyk osób kierowanych do pracy;
- 4 – znajomość zasad doboru ludzi do pracy i pracy do ludzi;
- 5 – znajomość oceny kwalifikacji, osobowości i innych cech klienta. W tym mieści się również umiejętność prowadzenia rozmowy i obserwacji;
- 6 – umiejętność negocjacji. Kompetencje w tym zakresie obejmują umiejętności z zakresu psychologicznych podstaw komunikacji interpersonalnej, negocjacji zbiorowych (np. w przypadku poradnictwa grupowego i w społecznościach lokalnych), współdziałania z innymi specjalistami;
- 7 – znajomość i umiejętność strategii pomagania ludziom przez dłuższy okres (monitorowania podopiecznego w kierowaniu własną karierą zawodową, uczenia strategii postępowania dla efektywnego przebiegu kariery zawodowej, korygowania nieprawidłowych postaw).

5

Wiarygodność i odpowiedzialność etyczna psychologa jako eksperta w dziedzinie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

ROLA EKSPERTÓW W OKRESIE TRANSFORMACJI GOSPODARCZEJ

W ostatnich kilku latach obserwuje się w Polsce, transformację gospodarczą, ekonomiczną i polityczną, która postawiła przed psychologami nowe zadania (Reykowski, 1992) m.in. związane z doradztwem pracy i doradztwem zawodowym. Dla polskiej psychologii okres gwałtownej transformacji jest bardzo poważnym wyzwaniem i zarazem swoistą szansą (Ratajczak, 1993). Jeśli chodzi o szanse w kontekście dokonujących się zmian, dotyczą one wzrostu, na niespotykaną dotychczas skalę, zapotrzebowania na wszelkie ekspertyzy, które dają jakąś nadzieję na rozwiązanie problemów związanych z tzw. czynnikiem ludzkim w gospodarce i w edukacji zawodowej. Profesjonalizm psychologiczny stał się zatem pożądanym i docenianym, o czym świadczy m. in. cytowane rozporządzenie MPiPS w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Szczególnie nowym zainteresowaniem cieszą się psychologowie jako eksperci w dziedzinie polityki, organizacji i zarządzania kadrami, tj. w dziedzinie doradztwa personalnego. Jednak nagła i gwałtowna zmiana w sposobie percepcji psychologa w wymienionych dziedzinach jest nie tylko dowartościowaniem całej dyscypliny, ale również wyzwaniem dla jej prestiżu w kategoriach wiarygodności i odpowiedzialności.

Zagrożenia, jakie wynikają ze wzmożonego wzrostu zapotrzebowania na profesjonalizm psychologów polegają na: a) pojawiającej się zawsze w okolicznościach gwałtownego wzrostu przewagi popytu nad podażą tendencji do przedostawania się do grona ekspertów osób legitymujących się co prawda dyplomem ukończenia studiów, ale znikomą wiedzą teoretyczną i praktyczną potrzebną do rozwiązywania realnych problemów; b) pokusie jednoznacznego opowiadania się przez ekspertów psychologów – zarówno tych prawdziwych, jak i tych, którzy arbitralnie przyznają sobie status profesjonalistów – za zyskiem bez oglądania się na względy etyczne wykonywanej usługi, c) braku narzędzi diagnostycznych dopasowanych do celów i zadań stawianych przed psychologiem.

Wzrost popytu na profesjonalne usługi psychologów rodzi zatem szereg pytań. Po pierwsze, jak dostosować praktykę do wymogów gospodarki wolnorynkowej, której mechanizmy działania weryfikują, niestety najczęściej negatywnie, metody i strategie wypracowane w minionym okresie? Po drugie, czy i jak przejmować doświadczenia tzw. Zachodu, który w dziedzinie usług psychologicznych ma długotrwałą i co najważniejsze nieprzerwaną tradycję? (Brzeziński, 1992). Po trzecie, jaką rolę w zmienionych warunkach ekonomicznych powinny pełnić kodeksy etyczne regulujące funkcjonowanie działalności naukowej i praktycznej psychologów w dziedzinie doradztwa?

Celem przedstawionych niżej rozważań jest próba odpowiedzi na tak sformułowane pytania w kontekście wiarygodności i odpowiedzialności psychologa jako eksperta w dziedzinie związanej z zarządzaniem czynnikiem ludzkim.

PSYCHOLOG JAKO EKSPERT W DZIEDZINIE DORADZTWA ZAWODOWEGO

Kontrowersje wokół pytania pierwszego biorą się stąd, iż ustawa wyraźnie rezerwuje pewne funkcje z zakresu poradnictwa zawodowego dla psychologów, ale jednocześnie nie precyzuje sposobów realizacji ogólnie formułowanych celów. W obecnej sytuacji dokonywanie diagnozy np. zainteresowań zawodowych jest niemal sztuką, bo brak jest odpowiednich narzędzi, których w przeszłości w Polsce nie opracowywano, a dokładne dopracowanie zajmuje od kilku do kilkunastu lat.

Wiąże się z tym drugi problem, zawarty w kolejnym pytaniu o rolę tradycji (Bańka, 1994a), a właściwie jej braku, w prowadzeniu profesjonalnego doradztwa zawodowego i jak ów brak zastąpić? Najprościej byłoby nie mając własnej tradycji i własnych sprawdzonych metod diagnozowania i postępowania, zapożyczyć wzorce i rozwiązania od tych, którzy w tym względzie przodują. Istota problemu polega jednak na tym, że uniwersalizm ekonomiczny (w tym również uniwersalizm ekonomicznego bezrobocia) nie likwiduje odmienności kultur i stale pozostaje aktualna kwestia tego, co przenosić oraz jakie standardy należy uznać za uniwersalne? (Brzeziński, 1994a).

Dla psychologii doradztwa zawodowego są to nie tylko tak klasyczne problemy, jak kwestia kulturowej adaptacji testów, problem sprzedaży i ochrony narzędzi psychologicznych jako własności intelektualnej, ale również nowe zjawisko wykorzystywania ekspertów wywodzących się z innej kultury (np. ekspertów Banku Światowego) do wydawania orzeczeń dotyczących problemów psychologicznych silnie osadzonych w lokalnej tradycji.

W przypadku trzeciej kwestii chodzi o zjawisko wzmożonej krytyki działalności wszelkiego rodzaju ekspertów, których udział w spektakularny sposób zaznaczył się w różnych dziedzinach życia publicznego, poczynając od gospodarki (np. prywatyzacja), a skończywszy na środkach masowego przekazu. Konkretnie chodzi o to, że z jednej strony społeczeństwo dostrzega potrzebę fachowości ekspertów w dziedzinie doradztwa zawodowego, ale z drugiej strony dostrzega i piętnuje niedociągnięcia w kompetencji oraz nieetyczne postępowanie.

DYLEMATY ETYCZNE PSYCHOLOGA ZWIĄZANE Z DORADZTWEM ZAWODOWYM

Ze wszystkich obszarów zastosowań psychologii najbardziej dramatyczne zmiany dokonały się w obszarach związanych z pracą i zatrudnieniem. Dzisiejsze problemy i dylematy etyczne w tej dziedzinie bardziej odbiegają od typowych problemów z okresu poprzedniego niż dylematy w innych dziedzinach zastosowania psychologii, jak np. psychoterapii.

Z jednej strony psycholog jako doradca zawodowy reprezentuje specjalność, która w przeciwieństwie do innych, dobrze znanych specjalności psychologicznych (np. psycholog kliniczny, psychoterapeuta), dryfuje w kierunku „ekspertyzmu” i to w sposób coraz bardziej zbliżony do modelu profesjonalizmu, jaki obowiązuje w ekonomii, prawie czy finansach. Ten rodzaj profesjonalizmu wyznacza kompetencje psychologa bardziej w racjonalnej niż emocjonalnej płaszczyźnie kontaktów z klientem. W usługach, których spodziewanym efektem jest cel techniczny (obok zysku), klientem najczęściej jest nie ten, kto wymaga pomocy w znaczeniu emocjonalnym, ale ten kto zleca usługę i oczekuje pomocy.

Doradztwo zawodowe obejmuje jak wiadomo również problemy natury emocjonalnej, rodzinnej, z zakresu jakości życia. W związku z tym rodzą się dylematy. W jakim stopniu psycholog jako profesjonalny doradca w sprawach zawodowych i pracy powinien zajmować się sprawami natury emocjonalnej, czyli terapeutycznej, a w jakim stopniu sprawami natury diagnostycznoprognozy, czyli „eksperskiej”? Za co i przed kim psycholog jako ekspert jest odpowiedzialny? Kto jest zleceniodawcą i klientem? W zależności od tego, czy klientem psychologa jest bezrobotny czy pośrednik pracy, doradca pracy (jako nie psycholog) inna jest strategia działania i model odpowiedzialności. Psycholog nie może być we wszystkich wariantach działania doskonały, bowiem doskonałość trudno jest osiągnąć w każdej dziedzinie z osobna (np. w diagnostyce), a niedorzecznością jest oczekiwanie spełnienia ideału we wszystkich kierunkach równocześnie.

W wyniku nagłego wzrostu popytu na usługi psychologiczne w dziedzinie związanej z doradztwem pracy, większość psychologów zaczęła pełnić rolę ekspertów nie mając ani odpowiednich kwalifikacji, ani odpowiedniego doświadczenia, ani wyposażenia w odpowiednie testy (Brzeziński, 1994b).

WIARYGODNOŚĆ PSYCHOLOGÓW W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Motywacja i zaangażowanie w zdobywanie niezbędnych doświadczeń umożliwiających odpowiedzialne pełnienie roli eksperta były i są różne u różnych ludzi. W tym kontekście oraz w obliczu faktu „cudownego rozmnożenia się” ekspertów w dziedzinie pracy, organizacji i zarządzania czynnikiem ludzkim, jak też w związku z zawartą w regulacjach prawnych sugestią o specjalnej pozycji psychologii w doradztwie zawodowym, nieuchronnie nasuwa się pytanie: jaka jest wiarygodność psychologów o różnych specjalnościach jako ekspertów w dziedzinie doradztwa pracy i poradnictwa zawodowego w kontekście zadań walki z bezrobociem?

Najogólniej rzecz ujmując wątpliwości biorą się z nagłości, z jaką pojawiło się bezrobocie i kryzys edukacji zawodowej, z jednej strony, oraz z uproszczonych wizji rozwiązania powstałych problemów. W tej uproszczonej wizji mieści się również rola psychologii. W tym kontekście wyłania się pytanie, czy uda się uniknąć zagrożenia, które dość dobrze oddaje znane powiedzenie, że „co nagle, to po diable”. Psychologowie na swój własny użytek muszą odpowiedzieć sobie na pytanie, jakie warunki należy spełnić, aby być wiarygodnym i odpowiedzialnym doradcą zawodowym?

WYMIARY WIARYGODNOŚCI PSYCHOLOGICZNEJ

Podstawowe wątpliwości można usunąć poprzez precyzyjne zdefiniowanie następujących kwestii: 1) który z psychologów jest ekspertem w dziedzinie doradztwa i dlaczego? 2) jakie są podstawowe zagrożenia w działalności psychologa jako eksperta? 3) jakie są oczekiwania stawiane ekspertom w dziedzinie doradztwa zawodowego?

Podstawową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia jest pytanie, co to znaczy być ekspertem, a w dodatku ekspertem psychologiem? Ekspertem jest osoba gruntownie znająca i wyjątkowo dobrze wykonująca swój zawód – profesjonalista. Profesjonalizm jest ogólnie definiowany przez socjologów jako złożony zestaw charakterystycznych ról, obejmujących specyficzną wiedzę i specyficzne kwalifikacje, poświęcenie dla celów społecznych, jak też zdolność do autonomicznego podejmowania decyzji w sprawach istotnych społecznie (por. A. Flores, 1988).

Normatywny aspekt profesjonalizmu podkreśla standard zachowania odpowiedzialnego. Profesjonalista – czyli ekspert od doradztwa zawodowego – powinien być, zgodnie z oczekiwaniami, osobą samodzielną, wzbudzającą zaufanie, osobą skoncentrowaną na niesieniu pomocy, a nie odwrotnie: osobą skoncentrowaną na aroganckim podkreślaniu wyższości swojej fachowej wiedzy, udawaniu kompetencji tam, gdzie ich nie ma, nadużywaniu metodologii badawczej do wydawania orzeczeń przesadzających o losach indywidualnych ludzi. Ekspert poprzez swoje wybitne kwalifikacje i umiejętności wnosi wkład w budowanie dobra

społecznego, w podnoszenie jakości życia, przez co jest szanowany i specjalnie wyróżniany, ale nie może danego mu kredytu zaufania w sposób dowolny wykorzystywać.

Normatywny aspekt profesjonalizmu zakłada konieczność przestrzegania przez eksperta wysokiego standardu postępowania oraz doskonałości moralnej, w sposób wykraczający poziomem poza normy zwyczajowo regulujące stosunki między ludźmi (Goldman, 1980). Być ekspertem oznacza być osobą wykorzystującą określone kwalifikacje i zdolności w sposób moralnie akceptowalny, dla dobra społecznego (More, 1970; Culle, 1977).

Mimo, iż tak sformułowany kodeks etycznego postępowania eksperta wydaje się na pierwszy rzut oka wyczerpywać zagadnienie, w odniesieniu do psychologa jako doradcy zawodowego z wielu powodów nie jest wystarczający.

Po pierwsze, zakłada się a priori, iż ekspert dzięki posiadanym zdolnościom oraz wybitnej wiedzy wie najlepiej jak radzić sobie z problemami wymagającymi profesjonalizmu rzeczoznawcy i to tworzy podstawę jego moralnego zaangażowania w kwestię tego, jak profesjonalista powinien postępować z klientem.

Po drugie, klient znajduje się w niezwyklej pozycji w stosunku do eksperta, gdyż potrzebując jego rzeczoznawstwa i sam będąc niezdolnym do zaspokojenia odczuwanej potrzeby uzyskania więcej informacji, nieuchronnie popada w zależność od eksperta. Swoboda wyboru klienta jest ograniczona i nie ma on innego wyjścia jak tylko „zainwestować w eksperta” zaufaniem, chociażby w stopniu uzasadnionym racjonalnie.

Aby nie zawieść zaufania społecznego i indywidualnego klienta, ekspert winien powstrzymać się od wszelkich działań, które owo zaufanie naruszają. Najlepszym gwarantem podtrzymania zaufania jest zachowanie etyczne eksperta. Ponieważ jednak zawsze istnieją bardzo duże możliwości gwałcenia przez ekspertów potrzeb klienta, wszystkie najważniejsze grupy zawodowe ustanawiają dla swoich członków „kodeksy etyczne”, które definiują obowiązki i odpowiedzialność moralną dla wszystkich członków społeczności zawodowej (Carroll i in., 1985; Polskie Towarzystwo Psychologiczne, 1993).

W Polsce brak jest kodeksu etycznego regulującego osobno zasady profesjonalnego postępowania psychologa jako eksperta w dziedzinie doradztwa pracy. Praktyczna użyteczność kodeksów etycznych tkwi w dostarczeniu praktykom wskazówek do moralnego działania. Przyczyna ustanawiania tych kodeksów w krajach zachodnich wynika z moralnego obowiązku wykazania się przez społeczności zawodowe należnym szacunkiem wobec społeczeństwa i klientów. Istnienie kodeksu etycznego co prawda niewiele automatycznie zmienia w praktyce działania profesjonalisty, ale za to w percepcji społecznej stanowi rodzaj zabezpieczenia przed możliwością dokonania drastycznych nadużyć.

Kodeksy etyczne, jako zobiektywizowane zasady moralnego uprawiania zawodu, są:

1 – dla danej społeczności zawodowej środkiem uspokojenia zbiorowego sumienia, a więc dowodem na to, że dbają o interes społeczny i interes indywidualnego klienta,

2 – dla społeczeństwa i klientów korzystających z usług ekspertów środkiem zmniejszającym lęk przed dowolnością, nadużyciami strony silniejszego partnera.

Kodeksy etyczne mimo braku skuteczności, tj. obwarowania bezpośrednimi sankcjami, są dowodem na istnienie w miarę bezpiecznych reguł współżycia społecznego. Polski psycholog pracujący w charakterze doradcy zawodowego musi pamiętać, że nie mając specyficznych ograniczeń kodeksowych jest jednak odpowiedzialny moralnie przed sobą i jego działanie nie jest łatwiejsze niż w krajach, gdzie zostały opracowane wyspecjalizowane kodeksy zawodowe.

DWIE FILOZOFIE MORALNE EKSPERTA

W codziennym postępowaniu eksperta w stosunku do potrzeb i interesu klienta istotne znaczenie ma subiektywne wyczucie prawa moralnego. Istnieją zasadniczo dwa modele postępowania ekspertów, odpowiadające dwóm przeciwstawnym systemom etycznym w cywilizacji zachodniej. Jeden reprezentuje najpełniej koncepcja moralności sformułowana przez Nietzchego, a drugi – przez Arystotelesa. Zgodnie z poglądami Nietzchego etyka jest niczym więcej jak wytworem irracjonalnej woli generującej własne wartości. Dla Nietzchego istnieją dwie moralności: moralność niewolnika, kierująca się dyrektywą „My powinniśmy” oraz moralność mistrza, tj. moralność niepowtarzalnej jednostki, kierująca się dyrektywą „Ja powinienem”. W tym rozumieniu etyki podmiot jest niezależny od społeczeństwa i sam wyznacza sobie prawa i obowiązki moralne. Psycholog ekspert w tym modelu myślenia sam wie lepiej, co, jak i kiedy należy zrobić, aby postępowanie można uznać za etyczne.

W przeciwieństwie do etyki Nietzchego, etyka Arystotelesa zakłada istnienie najwyższego dobra. Ary-

stoteles przyjmuje, iż realizacja ludzkich celów jest podporządkowana głównemu dobru jako *eudaimonii* (szczęściu, poczuciu jakości życia, dobrostanowi). *Eudaimonia* pozwala traktować jakąkolwiek praktykę jako spójne i złożone działanie człowieka.

System etyczny Arystotelesa odwołuje się do kategorii mądrości praktycznej, którą stanowi swoista inteligencja działania ukierunkowanego na szczęście i jakość życia człowieka. Mądrość praktyczna spełnia dwie wzajemnie związane ze sobą funkcje. Pierwszą z nich jest zarówno zdolność do określania racjonalnych i adekwatnych środków osiągnięcia słuszných celów, jak również zdolność do rozróżniania celów godziwych i niegodziwych. Osoba uzdolniona ma naturalną łatwość podejmowania odpowiednich środków i dobierania odpowiednich (wartościowych, ludzkich) celów. I chociaż owa naturalna zdolność jest ważną cnotą, to jednakowoż jest ona niewystarczająca dla etycznego i efektywnego działania. Człowiek w drodze ćwiczeń i pracy nad sobą musi owe naturalne zdolności (cnoty) doskonalić i nie w imię samego doskonalenia, ale w imię doskonalenia dla osiągnięcia dobrych celów; tzn. takich celów, które odpowiednio porangowane i stopniowo realizowane, konstytuują „dobro najwyższe” lub „dobro człowieka”.

Drugi aspekt mądrości praktycznej Arystoteles wiąże z wymogiem wszechstronnego doskonalenia cnót; zanim jednostka nie dopracuje się odpowiednio bogatego zestawu cnót, nie jest zdolna do realizacji określonego dobra mieszczącego się w ramach określonej działalności praktycznej. Inaczej mówiąc, dopóki osoba nie rozwinie w sobie praktycznej umiejętności rozpoznawania odpowiednich celów działania i dobierania do nich odpowiednich środków działania, dopóty w sytuacji wymagającej takiej, a nie innej cnoty – wykaże się bądź jej nadmiarem, bądź jej niedostatkiem.

Dla psychologa jako eksperta (Ratajczak, 1994a) oznacza to, że nie wystarczy tylko zadbać o odpowiednie narzędzia badawcze, umiejętność interpretacji itd., ale również o nabycie odpowiednich zdolności rozpoznawania wartościowych celów, dla których określone środki mają być zastosowane, jak też wypracowanie umiejętności odpowiadania na pytania typu: dla kogo? jak dużo? dlaczego? jak?

„LĘK PRZED SUKCESEM” W DORADZTWIE ZAWODOWYM

„Lęk przed sukcesem” w dziedzinie psychologii doradztwa zawodowego wiąże się ze świadomością faktu, że dotychczasowe osiągnięcia w tej dziedzinie nie są wystarczające w obliczu nowych wyzwań (ciągłe zmieniającej się rzeczywistości, która tak dokładnie nie wiadomo, w jakim kierunku podąży lub ma podążać). Stare podręczniki nie na wiele się zdają, a nowe jakoś nie wyrastają jak przysłowiowe „grzyby po deszczu”. Wszystkie współcześnie spotykane problemy z zakresu doradztwa nie mają wypracowanych w przeszłości prototypowych rozwiązań, a te, które za takie mogłyby uchodzić pochodzą z „innego świata”.

Nie ma więc gotowych recept na bezrobocie, tak jak nie ma nawet dobrej definicji tego zjawiska (zob. Bańka, 1993b). Nie ma żadnych powszechnie akceptowanych standardów, jak pomagać ludziom bezrobotnym w urzędach pracy, w rodzinie, środowisku zamieszkania, a poszczególne teorie, takie jak teorie motywacji czy teorie partycypacji np. wyrwane z kontekstu, w jakim powstały, nie są środkiem ani skutecznego myślenia, ani działania.

Współczesna psychologia doradztwa zawodowego poddana jest procesowi akulturacji. Polega on na przejmowaniu i przenoszeniu z miejsca na miejsce (w przenośni i dosłownie) sposobów, metod, narzędzi oraz stylów myślenia i działania z innych systemów kulturowych. U nas proces ten przybiera charakter westernizacji. Często ma on podłoże intencjonalne, jak w przypadku świadomego dążenia przez czynniki rządowe do włączenia rodzimych systemów pomocowych w struktury i standardy Wspólnoty Europejskiej. Proces ten może mieć też charakter mimowolny, a więc nieświadomego naśladowania zachodniego stylu pracy i zawodowego funkcjonowania. Wreszcie proces westernizacji może być procesem wymuszonym, a więc akceptowanym z konieczności. Wielu metod psychologicznych nie można z dnia na dzień opracować w kraju i trzeba ponosić ryzyko niedopasowania ich do kulturowego tła.

Proces psychologicznej asymilacji to proces wewnętrznych transformacji w sferze ludzkich zachowań, w sferze reprezentacji poznawczych oraz reakcji emocjonalnych. Istotną kwestią asymilacji psychologicznej wśród samych psychologów jest to, iż w kontakcie z pewnymi metodami pracy umiar, krytycyzm (czyli profesjonalizm) zastępuje postawa bezkrytycznej fascynacji.

Kiedy stawiane jest pytanie o to: jakie są psychologiczne wyznaczniki sukcesu psychologii doradztwa zawodowego?, to *de facto* stawiane jest pytanie o to, jakie mechanizmy są lub mogą kierować sukcesem w pracy psychologa doradcy w warunkach totalnej zmiany? Przez pojęcie „totalnej zmiany” rozumie się nie tylko pozytywne przekształcenia rozwojowe (np. ustawowe rozstrzygnięcia roli badań psychologicznych), ale

przede wszystkim bałagan, niepewność, kryzys wartościowania i brak rzetelnych metod diagnostycznych. W takich warunkach wszelkie programy, sposoby i mechanizmy działania mogą być, z jednej strony, uznane za skuteczne, ponieważ brak jest kryteriów oceny dobra i zła. Z drugiej zaś strony, skoro wszystko może być równie skuteczne, to zachodzi pytanie, co jest szczególnie skuteczne jako znamię chociażby profesjonalizmu. Idzie o to, iż o ile w warunkach stabilności (jakie są w USA i w krajach zachodnich) profesjonalizm jest łatwo odróżnić, o tyle w warunkach zmiany (otwartości na różne rozwiązania) ulega on rozmyciu (Bańka, 1994e).

I tak wychodząc z założenia, iż „ryby łowi się najlepiej w mętnej wodzie”, proponuje się różnego rodzaju rozwiązania pozorne, np. przy użyciu lingwistycznych sztuczek i dobrze rozreklamowanych w środkach masowego przekazu „kampanii”. Wiele programów w dziedzinie walki z bezrobociem wykorzystuje też wysoki prestiż „zagranicy” (programów finansowanych z budżetów wspólnot europejskich, Banku Światowego). Możliwości manewru dla „zdrowych” inicjatyw, jak i dla hochsztaplerstwa są w tej dziedzinie nieograniczone.

TOŻSAMOŚĆ TEORETYCZNA I METODOLOGICZNA PSYCHOLOGA JAKO EKSPERTA

Kolejny ważny aspekt wiarygodności i odpowiedzialności psychologa jako eksperta, wiąże się z kwestią tożsamości teoretycznej i metodologicznej z uprawianym doradztwem zawodowym. O ile dawniej tematyką bezrobocia interesowali się tylko nieliczni, którzy traktowali ją jako swoją własną dyscyplinę „macierzystą”, to teraz coraz częściej zajmują się tymi zagadnieniami również ci, którzy tą problematyką zainteresowali się ze względu na modę i zysk, a wcześniej mieli do niej stosunek obojętny lub nawet pogardliwy.

DWIE POSTAWY WOBEC TOŻSAMOŚCI TEORETYCZNEJ I METODOLOGICZNEJ A WIARYGODNOŚĆ EKSPERTA

Rozróżnić można dwie kategorie praktyków, którzy zmieniają i dostosowują swoje zawodowe „ja” do zmieniających się okoliczności. Pierwszą kategorię stanowią osoby, które na stałe zmieniają lub poszerzają swoje zainteresowania i w tym nie ma zasadniczo nic podejrzanego od strony etycznej. Drugą kategorię stanowią ludzie, którzy na stałe zajmują się jednym zagadnieniem, a „z doskoku” innym. Tutaj znowu można ekspertów podzielić na dwie grupy. Jedna z nich robi to dla poszerzenia możliwości zarabkowania lub poszerzania swoich horyzontów działania, bez rozwijania w sobie nowej tożsamości zawodowej, a tym samym nie przypisuje sobie zalet eksperta w dziedzinie doradztwa zawodowego.

Druga grupa natomiast zmienia swój zakres działania i nie wypracowując nowych kompetencji przyjmuje pozę eksperta. Jest więc to sytuacja, w której ktoś jest ekspertem w dwóch lub wielu dziedzinach jednocześnie. Z punktu widzenia wiarygodności i etyki profesjonalizmu jest to niedopuszczalne. Należy dokonać jednoznacznego wyboru między zawodowstwem, pełnym poświęceniem w danej dyscyplinie a amatorstwem, dyletanctwem.

Sytuację, o której mowa, spotyka się dość często, np. gdy ktoś w naszych warunkach zostaje doradcą zazwyczaj nie posiadając dostatecznych kwalifikacji ani teoretycznych, ani praktycznych. W obszarze zainteresowań, zdefiniowanych celów i procedur postępowania zmienić musi niemal wszystko. W takiej sytuacji jest np. klinicysta, który nie zna się na doradztwie pracy, ale umie przeprowadzać treningi asertywności i bierze udział w szkoleniach. Po jakimś czasie dla takiego psychologa pojawia się dylemat: uznać się czy nie uznać za specjalistę (eksperta) i kiedy?

W takich okolicznościach należy pamiętać zawsze o dwóch możliwościach. Jedną możliwość to gruntowne określenie podstawowych celów, pojęć i metod profesjonalnego działania. W efekcie takiego wyboru dochodzi do rozwinięcia się kompetencji eksperta. Druga możliwość to przyjęcie powierzchownych znamion profesjonalizmu bez zmiany zasadniczej definicji swojego zawodu, bez porzucenia swojej dyscypliny macierzystej.

Funkcjonowanie każdego zawodu podlega ustawicznym wpływom, zmianom i prowokacjom. Przekraczanie granic jest zwyczajnie czymś nieuchronnym w procesie jakiegokolwiek rozwoju. Widoczne jest ono nie tylko w teorii psychologicznej, ale niemal we wszystkich dziedzinach praktyki, a więc w psychologii klinicznej, w psychologii rozwoju i wychowania, w psychoterapii, w rehabilitacji osób niepełnosprawnych, jak też w szeroko rozumianej praktyce psychologicznej określanej mianem pomocy psychologicznej. Pojęcia, terminy, teorie i koncepcje we wszystkich tych dziedzinach wzajemnie się przenikają i stanowią wspólną bazę wyjściową do rozwijania kompetencji eksperta w dziedzinie doradztwa zawodowego. Posiadanie jednak niektórych tylko kompetencji nie jest wystarczającą podstawą, aby za takiego eksperta się uważać (Ratajczak, 1994).

W psychologii doradztwa zawodowego mamy do czynienia z dwoma odmiennymi modelami opisu i wyjaśniania. W modelu pierwszym określenie to jest składnikiem teorii, które Ittelson (1989) określa mianem *folk theories* (co można rozumieć jako „teorie ludowe” albo „teorie chodnikowe”). Z jednej strony, są to systemy wyjaśniania na podstawie zjawiska, które Fodor (1987) określa mianem *commonsense*, czyli „zdrowego rozsądku”. Jest to system wyjaśniania zbliżony do myślenia potocznego. Z drugiej strony, są to zbudowane *ad hoc* systemy wyjaśniania oparte na codziennych doświadczeniach inspirujących badacza lub praktyka do poszerzania bazy obserwacyjnej dotychczasowej bliskiej mu dziedziny. W tym kontekście termin myślenie potoczne równoznaczny jest z marginesowością obserwacji w stosunku do zasadniczego nurtu zainteresowań, będącego przedmiotem identyfikacji zawodowej.

W *folk theories* określenia, terminy, pojęcia i teorie oznaczają szeroki zakres problemów, które w wyniku codziennych doświadczeń zidentyfikowane zostały jako pożyteczne lub niezbędne rozszerzenie dyscypliny macierzystej (*parent discipline* – Ittelson 1989, s. 82). Nadrzędnym celem praktyków w nurcie *folk theories* jest zachowanie zgodności interpretacji nowych doświadczeń, wynikających z rozszerzenia zainteresowań, z macierzystymi paradygmatami teoretycznymi. W nurcie *folk theory* punktem wyjścia doradztwa zawodowego są potocznie używane pojęcia i terminy. Choć potencjalnie zawsze istnieje możliwość zastąpienia ujęć potocznych naukowymi teoriami, rzadko do tego dochodzi. Zasadniczą przyczyną jest to, iż praktyk poszerzając swój macierzysty paradygmat o elementy zaczerpnięte z innej teorii i praktyki nie wykorzystuje ich w budowaniu własnej tożsamości zawodowej. Na przykład, psycholog klinicysta uzupełniający swoją dziedzinę o potocznie rozumiane aspekty psychologii doradztwa i psychologii pracy wcale nie musi uważać siebie za psychologa pracy, a jeśli już, to tylko okazjonalnie. W związku z tym nie ma on też żadnej poważnej motywacji do zmiany statusu teoretycznego używanych pojęć. Wręcz przeciwnie, zmiana statusu używanych pojęć i teorii z zakresu doradztwa wiedzie – z jego perspektywy ku nowemu, niechcianemu, rzeczywistemu profesjonalizmowi. Jeśli ten nowy obszar nie jest specjalnie wysoko ceniony, to zmiana statusu metodologicznego „potocznego” może być postrzegana jako zagrożenie dla pozycji zawodowej.

Reasumując, etyka psychologa jako eksperta w dziedzinie doradztwa zawodowego zdeterminowana jest poczuciem tożsamości zawodowej. Nie można być ekspertem w wielu dziedzinach, jednocześnie traktując je jako „własne”, „poważne”, a inne „na niby”, jako „chałtury”.

Uogólniając można powiedzieć, że prawdziwymi ekspertami w dziedzinie doradztwa zawodowego są tylko ci psychologowie, dla których organizacja pracy, rozwój zawodowy, zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe są kategoriami samoidentyfikującymi, którzy efektywność swoich działań opierają na włączeniu w obszar swoich kompetencji i zainteresowań elementów z innych dziedzin integrując je w ramach swojego zawodowego „ja”. Prawdziwy ekspert nie kieruje się „teorią chodnikową”. Odnosząc to do wcześniejszych rozważań można stwierdzić, że prawdziwy ekspert postępuje zgodnie z postulatami etyki arystotelesowskiej; poszerza granice swoich umiejętności po to, aby lepiej móc definiować cele oraz trafnie dobierać środki działania.

6

Psychologiczna natura doradztwa i pośrednictwa pracy

INDYWIDUALNE DORADZTWO I POŚREDNICTWO PRACY

WARUNKI PSYCHOLOGICZNE EFEKTYWNEGO DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Istnieje wiele definicji doradztwa i pośrednictwa, ale wszystkie one oscylują wokół kwestii udzielania pomocy, tym którzy tej pomocy poszukują. W tym kontekście istotna jest sprawa tego, jakie czynniki czy zachowania są niezbędne, aby można mówić o efektywnej pomocy, a nie zwykłej stracie czasu czy np. przysłowiowej „niedźwiedziej przysłudze”. Oto najważniejsze z nich.

Po pierwsze, doradca i pośrednik pracy z istoty wykonywanych zadań nawiązują „żywy” kontakt z innymi ludźmi. Stąd też między doradcą i pośrednikiem z jednej strony a klientem z drugiej strony musi zaistnieć przynajmniej minimalne zrozumienie, zaufanie, akceptacja i współpraca.

Po drugie, aby efektywnie realizować doradztwo i pośrednictwo pracy niezbędne jest minimum wiedzy i umiejętności, jak i niezbędnych predyspozycji osobowościowych, takich jak: życzliwość wobec klienta, gotowość do udzielania pomocy, wyrozumiałość, cierpliwość, panowanie nad własnymi reakcjami. Sama sprawność w wykonywaniu funkcji technicznych i administracyjnych w doradztwie i pośrednictwie pracy nie gwarantuje dobrych rezultatów. Musi zaistnieć współdziałanie między racjonalnymi (technicznymi) umiejętnościami wykonywanej pracy a postawami i dyspozycjami osobowościowymi.

Po trzecie, doradca i pośrednik pracy pomagają klientowi nauczyć się również czegoś nowego o sobie, rynku pracy, środowisku pracy, o zawodach. Oznacza to, że doradztwo i pośrednictwo jest w pewnym sensie procesem uczenia się, w którym klient stara się pozbyć złych nawyków i opanować nowe, lepiej dopasowane do własnych i społecznych potrzeb.

Po czwarte, doradca i pośrednik pomaga ludziom nauczyć się żyć w zgodzie z samym sobą i z innymi, tak iż w konsekwencji stają się oni osobowościami mniej konfliktowymi, lepiej wewnętrznie zintegrowanymi.

Po piąte, doradca i pośrednik uczy ludzi lepszego sposobu życia, który charakteryzuje pozytywny rozwój osobowości. Rozwój w tym kontekście oznacza wzrost: a) kompetencji jako wzrost lub wyższy poziom kwalifikacji i umiejętności funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie; b) ogólnego potencjału osobowości przejawiającego się zwiększeniem odpowiedzialności i poczucia jakości życia.

W świetle przedstawionych psychologicznych warunków efektywnego doradztwa i pośrednictwa pracy można wskazać na pewne zasadnicze różnice między pełnym doradztwem zawodowym a pośrednictwem pracy. Doradztwo, jeżeli ma dawać pozytywne efekty, musi spełniać wszystkie pięć warunków. Efektywne pośrednictwo pracy może ograniczać się do spełnienia pierwszych dwóch warunków. W takim przypadku pośrednictwo pracy jest jedynie formą ograniczonego doradztwa zawodowego na omawianym w części pierwszej „kontinuum doradztwa”.

INDYWIDUALNE DORADZTWO JAKO WSPOMAGANIE ROZWOJU

Wyjaśnienie różnicy między doradztwem i pośrednictwem pracy pozwala teraz wyjaśnić istotę indywidualnego doradztwa zawodowego, realizowanego bądź w formie pomocy samej w sobie (doradztwo pełne), bądź w formie pomocy dodatkowej realizowanej przy okazji pośrednictwa pracy (doradztwo ograniczone). W doradztwie zawodowym dominują trzy cele: rozwój, kariera zawodowa i przystosowanie. Inaczej mówiąc, doradztwo indywidualne to pomoc niesiona poszczególnym ludziom w rozwoju ogólnym, w ułożeniu sobie optymalnej kariery zawodowej oraz w radzeniu sobie w sytuacji kryzysowej, jak np. bezrobocie (Czachorowska, 1994).

Doradztwo indywidualne skoncentrowane na rozwoju jednostki jest najbardziej podstawowym rodzajem doradztwa i najbardziej wszechobecnym. W tym ostatnim przypadku oznacza to, że doradztwo indywidualne może być realizowane niemal przy każdej okazji kontaktów typu twarzą w twarz. Jego potrzeba i istota związana jest z problemami, jakie w sposób naturalny pojawiają się na poszczególnych etapach życia człowieka, które w następnej części opisywane są jako etapy kryzysowe.

Problemy rozwojowe to zazwyczaj takie, które wynikają z naturalnych procesów dojrzewania i starzenia się człowieka. Nie są to zatem problemy odnoszące się do głębokich zaburzeń emocjonalnych czy zachowania, lecz jedynie do czasowych zakłóceń w strukturze i planach działania jednostki. Stwarza to zapotrzebowanie na pomoc w formie pozytywnego i ogólnego wsparcia. Ten typ interwencji nazywany jest też mianem „doradztwa rozwojowego” (Boyd, 1983).

Idea doradztwa rozwojowego opiera się na założeniu, którego słuszność została wielokrotnie potwierdzona empirycznie (Carkhuff, 1976), iż dobre kontakty międzyludzkie ułatwiają oraz pobudzają rozwój jednostki, wpływają na poczucie jakości życia oraz na wolę pozytywnego rozwiązywania problemów przez klienta.

Niestety ten aspekt doradztwa jest często pomijany z powodu niedoceniań roli ogólnego wsparcia w życiu człowieka bądź z powodu nadmiernego koncentrowania się na problemach technicznych udzielanej pomocy, bądź też z powodu koncentrowania się na problemach związanych z radzeniem sobie ze stresem w sytuacjach ekstremalnych. W obiegowej opinii pomocy potrzebuje głównie ten, kto znajduje się w stanie głębokiego załamania, stresu czy choroby, a nie osoba bez specjalnych zaburzeń emocjonalnych czy zachowania.

Tak już zresztą jest, że również sami ludzie, w momentach przełomowych, jeżeli nie przeżywają skrajnego załamania czy stresu, nie widzą zazwyczaj potrzeby zwracania się o pomoc. Niski poziom oczekiwań na pomoc w sytuacjach związanych z niestresującymi aspektami rozwoju osobistego nie zwalnia doradców od moralnej powinności świadczenia w tym zakresie niezbędnej pomocy. Faktem pozostaje to, że w interwencji kryzysowej, jaka jest najczęściej realizowana w urzędach pracy, ten aspekt doradztwa zawodowego, mimo swojego elementarystu jest realizowany sporadycznie, jako coś dodatkowego.

DORADZTWO INDYWIDUALNE JAKO PLANOWANIE KARIERY PRACY

Podstawową formą doradztwa indywidualnego realizowanego w urzędach pracy jest doradztwo pracy. Realizuje się ono w indywidualnych kontaktach doradcy (psychologa, pedagoga, socjologa, urzędnika – pośrednika pracy) z osobami szukającymi wsparcia i pomocy w sytuacji braku pracy. Głównym celem działania doradcy jest rozwiązać bieżący problem pracy lub zawodu, z jakim zgłasza się klient i to najlepiej w kontekście całokształtu rozwoju osobowego jednostki. Doradztwo zawodowe najczęściej obejmuje takie sytuacje, jak:

1. Pomoc uczniom szkół podstawowych w uzyskaniu wiedzy niezbędnej do podjęcia świadomego wyboru zawodu.
2. Pomoc uczniom szkół średnich w orientacji zawodowej
3. Interpretowanie zainteresowań zawodowych formułowanych w inwentarzach zainteresowań.
4. Asystowanie i pomoc bezrobotnym absolwentom szkół w podjęciu odpowiedniej edukacji umożliwiającej znalezienie się na rynku pracy.
5. Przeprowadzanie rozmów w celu przygotowania klientów do pojęcia rzeczywistych ról obowiązujących na rynku pracy.
6. Pomaganie ludziom w średnim wieku z typowymi problemami zawodowymi, charakterystycznymi dla kryzysów połowy życia.
7. Pomaganie osobom należącym do grup specjalnej troski w znalezieniu swojej szansy i swojego miejsca na rynku pracy (kobietom, osobom niepełnosprawnym, osobom w wieku przedemerytalnym).
8. Pomaganie w procesie przechodzenia w stan spoczynku lub na emeryturę.

Rozwój zawodowy człowieka, tj. przebieg kariery zawodowej, pozycja pracy w poczuciu jakości życia itd. są najważniejszym wymiarem człowieczeństwa, tj. wskaźnikiem rozwoju psychicznego. Nic zatem dziwnego, że jądrem doradztwa zawodowego jest pomoc w zaplanowaniu i podtrzymaniu kariery zawodowej. Sprawy pracy i sprawy zawodowe są, oprócz problemów zdrowotnych i seksualnych, najważniejszym obszarem świadomie formułowanych przez ludzi zainteresowań i oczekiwań w odniesieniu do zewnętrznej pomocy.

Praktyka doradztwa pracy obejmuje trzy stadia. Są to: 1) asystowanie osobom potrzebującym wsparcia w uświadomieniu i zrozumieniu swoich zainteresowań zawodowych, 2) przełożenie zainteresowań klientów w namacalny i konkretny cel, 3) dopasowanie odpowiedniej strategii realizacji celu. Podstawowymi metodami stosowanymi w ramach strategii doradztwa zawodowego są: 1) ocena zainteresowań, zdolności, możliwości, kwalifikacji, postaw i osobowości klienta, 2) gromadzenie i przetwarzanie danych dotyczących zawodów i rynku pracy (charakterystyk zawodów i ofert pracy – zob. Bańka, Chirkowska-Smolak, 1994), 3) pozyskiwanie informacji i przeprowadzanie na własną rękę obserwacji kształtowania się trendów na rynku pracy, 4) podejmowanie decyzji, 5) planowanie i monitorowanie indywidualnych karier zawodowych oraz pracy. Poszczególne metody doradztwa powinny być każdorazowo dostosowane do indywidualnych potrzeb klienta, indywidualnych zainteresowań, wynikających z jego niepowtarzalnej pozycji w procesie rozwoju zawodowego.

A zatem doradztwo zawodowe stymuluje procesy rozwoju kariery pracy jednostki na przestrzeni całego życia. Podstawowym drogowskazem w pracy do radcy zawodowego są psychologiczne teorie rozwoju zawodowego opisane w następnej, III części niniejszej książki. Ze względu na swoją ogólność teorie rozwoju zawodowego muszą być w doradztwie indywidualnym za każdym razem dopasowywane do specyficznych celów, indywidualnych biografii i możliwości klienta. Podstawowym bowiem celem doradztwa indywidualnego jest pomoc jednostce w osiągnięciu maksimum satysfakcji z wykonywanej pracy i realizowanego zawodu, poprzez konstruowanie i wybieranie najbardziej optymalnych ścieżek postępowania przez samego klienta.

Istotą doradztwa zawodowego w tym znaczeniu jest przeciwstawianie się ślepego losowi, bezwzględnej akceptacji przeznaczenia poprzez diagnozę, obserwację, prognozę i planowanie optymalnych działań.

Trzecim aspektem doradztwa indywidualnego, komplementarnym w stosunku do doradztwa rozwojowego i doradztwa pracy, jest pomoc w zakresie przystosowania się. Ta kategoria doradztwa koncentruje się na problemach emocjonalnych i zachowania, z jakimi boryka się jednostka w trakcie swojego normalnego rozwoju. Problemy, które są przedmiotem doradztwa w zakresie przystosowania się obejmują więc zagadnienia emocjonalne i trudności adaptacyjne pojawiające się u ludzi w trakcie zmagania się z normalnymi zmianami rozwojowymi, ze zwykłymi zadaniami i zdarzeniami, jakie niesie ze sobą codzienne życie. Każdy człowiek ma przejściowe trudności, problemy przystosowawcze, które niekoniecznie wiążą się z zaburzeniami emocjonalnymi i zaburzeniami zachowania, ale nie rozwiązywane wcześniej czy później do takich zaburzeń prowadzą. Przykładami typowych problemów przystosowawczych są:

- 1 – lęk przed podjęciem wyboru zawodu lub podjęciem pracy,
- 2 – przeciąganie ważnego, aczkolwiek niechcianego zadania,
- 3 – niepewność spowodowana starzeniem się,
- 4 – niepewność związana z dyskryminacją płci,
- 5 – poczucie depresji spowodowane utratą pracy lub niemożnością znalezienia pracy,
- 6 – nieporozumienia małżeńskie,
- 7 – poczucie winy związane z nietrafnymi decyzjami,
- 8 – brak pewności i zaufania względem siebie.

Problemy te nie są przykładami zaburzeń psychologicznych, ale zwykłych trudności życiowych, które stają się niewątpliwie powodem ostrych zaburzeń, gdy jednostka sama nie znajdzie dostatecznie dość sił, by sobie z nimi poradzić lub nie uzyska dostatecznego wsparcia z zewnątrz (Sęk, 1993).

Najbardziej odpowiednim wsparciem w tego typu problemach jest doradztwo, które zwiększa istniejące już w jednostce mechanizmy radzenia sobie z trudnościami. Doradca pomaga jedynie uaktywnić możliwości jednostki, doprowadza do zmiany jej postaw, emocji i zachowań wobec napotykanых problemów i przyczynia się do rozwinięcia nowych zdolności bardziej efektywnego i jakościowo lepszego życia.

Ten rodzaj doradztwa jest bardzo podobny do psychoterapii, ale nią nie jest. Psychoterapia jest procesem rehabilitacji zaburzeń emocjonalnych i zaburzeń zachowania. Czynnikiem dyskryminującym doradztwo i psychoterapię jest sama osoba otrzymująca pomoc. Osoba korzystająca z doradztwa charakteryzuje się tym, że:

- 1 – bardziej cierpi na nagłe niż przewlekłe problemy,
- 2 – bardziej walczy czy też zмага się z problemami niż jest nimi całkowicie ubezwłasnowolniona,
- 3 – bardziej charakteryzuje się silnymi cechami osobowości oraz potencjalnymi możliwościami (choć znajdującymi się w chwilowych tarapatach) niż trwałymi deficytami.

W doradztwie zawodowym występuje zatem triada złożona z:

- 1 – wspomaganie rozwoju,
- 2 – doradztwo pracy sensu stricto,
- 3 – wspomaganie mechanizmów radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

W tym kontekście doradztwo zawodowe jawi się jako kontinuum w takim sensie, iż jest to skala, której jeden kraniec wyznacza koncentracja doradcy na konkretnych problemach jednostki, jak praca i zawód, gdzie rozwiązania są racjonalne i wymierne w postaci określonej decyzji, określonych informacji zawodowych z zakresu rynku pracy, a drugi – koncentracja na problemach osobowościowych jednostki i procesach z nimi związanych. Pośrednik pracy udziela wsparcia bardziej konkretnego związanego z „technicznymi” aspektami problemów zawodowych jednostek, a mniej wsparcia z zakresu wspomaganie rozwoju i wspomaganie mechanizmów radzenia sobie ze stresem.

Fakt, że pośrednik pracy głównie koncentruje się na instrumentalnej pomocy w dostarczeniu klientowi odpowiedniej oferty pracy nie oznacza, że zazwyczaj nie realizuje dwóch ostatnich aspektów doradztwa w ogóle. Nie tylko teoretycznie, ale i praktycznie jest niemożliwe odseparowanie trzech elementów triady doradztwa. W przeciwieństwie do pośrednika pracy, doradca zawodowy sensu stricto koncentruje się na elementach triady związanych z rozwojem i radzeniem sobie ze stresem.

W skrajnych przypadkach, a więc gdy problemy osób korzystających z doradztwa zawodowego przybierają charakter zaburzeń zachowania lub zaburzeń emocjonalnych, psycholog – doradca zawodowy zamienia się w psychoterapeutę (np. w Klubie Pracy). Ale pośrednik pracy, w wielu przypadkach zmuszony jest

również realizować *semipsychoterapię*, tj. psychoprofilaktykę (Sęk, 1985), gdy spotyka się podczas wykonywania swoich obowiązków pracy z otwartą agresją lub innymi zaburzeniami zachowania klientów. Ten rodzaj postępowania został opisany szczegółowo w pracy: Bezrobocie, Podręcznik pomocy psychologicznej (Bańka, 1992a).

Generalnie w doradztwie i pośrednictwie pracy realizowanym w urzędach pracy nie ma specjalnie miejsca ani czasu na klasyczną psychoterapię. Jej elementy są realizowane w formie wyżej opisanej triady i w tzw. „klubach pracy”. Poradnie psychologiczne w urzędach pracy muszą się zajmować bardziej potrzebną diagnostyką psychologiczną, realizowaną na zlecenie poszczególnych doradców – pośredników pracy niż psychoterapią.

DORADZTWO I POŚREDNICTWO GRUPOWE

POTRZEBA DORADZTWA GRUPOWEGO

W wielu przypadkach nie jest ani racjonalne, ani możliwe realizowanie doradztwa zawodowego w modelu doradztwa indywidualnego, tj. skoncentrowanego na indywidualnym kliencie. Przykładem takich sytuacji w urzędach pracy mogą być różnego rodzaju akcje: 1) przygotowywania ludzi do pracy w ramach kontraktu wynegocjowanego z dużym pracodawcą, przewidującego zapewnienie i przygotowanie zasobów siły roboczej według określonego kryterium, 2) reorientacji zawodowej grup specjalnej troski, jak np. absolwentów szkół, pozostających przez dłuższy czas bez pracy kobiet etc. Gdy poradą potrzeba jest objąć grupę klientów, wtedy zmienia się zarówno istota procesu pomocy, jak i zakres niezbędnych kompetencji, jakie musi posiadać doradca zawodowy.

W tym rozdziale przedstawione zostaną podstawowe problemy psychologiczne funkcjonowania grup oraz możliwości wykorzystania dynamiki grup w procesie doradztwa zawodowego. Podstawowe cele, jakim może służyć doradztwo zawodowe realizowane w formie grupowej to: 1) wzrost akceptacji i uczenie się niestawiania sobie zbyt wygórowanych kryteriów, 2) nauczenie się jak można obdarzyć zaufaniem siebie i innych, 3) wzmocnienie samowiedzy i rozwoju specyficznej tożsamości zawodowej, 4) przekonanie się, że inni też odczuwają lęki i inne podobne stany niepewności, 5) podniesienie poziomu świadomości i zwiększenie zakresu swobody wyborów, 6) doprowadzenie do świadomych i mądrych wyborów, 7) uwrażliwienie na potrzeby i uczucia innych, 8) wykrystalizowanie indywidualnego systemu wartości jednostki i wskazanie kierunku, w jakim powinna pójść ewentualna modyfikacja, 9) znalezienie sposobów zrozumienia i rozwiązywania problemów osobistych.

ZALETY DORADZTWA GRUPOWEGO

Doradztwo grupowe posiada tę zaletę, że jest dobrym sposobem oddziaływania na zmianę postaw, przekonań ludzi względem siebie i innych. Członkowie grupy mogą nauczyć się sposobów układania stosunków międzyludzkich. Poprzez kontakt w grupie członkowie mają sposobność reagowania na sprzężenia zwrotne, które pozwalają lepiej zrozumieć siebie w relacji do innych.

Doradztwo grupowe jest swoistego rodzaju doświadczeniem solidarności (Corey, 1983). Jednostka widzi, że jej problemy nie są odosobnione i są częścią rzeczywistości, którą można i należy zmieniać.

Grupa dostarcza możliwości wsparcia emocjonalnego i kontekstu oceny własnych problemów. Poprzez uczucie przynależności i wspólnoty, jednostka jako członek grupy rozwija w sobie zdolność do zmagania się z problemem, do eksperymentowania nowych rozwiązań w formie nowego repertuaru swoich zachowań. Doradztwo grupowe pozwala wzmocnić pewne pozytywne nastawienia jednostki, jakie w niej drzemią, a nie są w stanie ujawnić się w doradztwie indywidualnym. Do nich zaliczyć można tendencję do eksploracji problemu pod wpływem poczucia przynależności do grupy, tendencję do poszukiwania i eksperymentowania nowych rozwiązań.

ZASADY TWORZENIA GRUP DORADCZYCH

W doradztwie grupowym należy brać pod uwagę zarówno ogólne zasady tworzenia grup w celach doradczych, jak i ogólny schemat dynamiki funkcjonowania grup ludzkich.

Punktem wyjścia w procesie doradztwa grupowego jest samo utworzenie grupy. Aby to zrealizować wpierw należy precyzyjnie określić zasadność oraz szczegółowe cele, jakim tworzona grupa ma służyć. Następnym etapem powoływania grupy jest rekrutacja jej członków. W tym przypadku istotnego znaczenia nabiera

szczegółowe przestrzeganie zasad etycznych, takich jak: dokładne informowanie potencjalnych klientów o tym, w jakim celu organizowana jest grupa doradcza, jakie będą stosowane podstawowe procedury pracy z grupą, czy przystąpienie do grupy wiąże się z jakimś ryzykiem oraz czy uczestnictwo w grupie daje jakieś korzyści.

Amerykańskie stowarzyszenie specjalistów do spraw pracy grupowej (The Association for Specialists in Group Work) opracowało Wskazówki etyczne dla liderów pracy grupowej (1980), według których potencjalni członkowie grupy powinni mieć określone następujące informacje szczegółowe:

- Wyraźnie sprecyzowany cel grupy.
- Kwalifikacje lidera grupy, tj. osoby mającej kierować pracami w grupie.
- Rodzaje technik i procedur, jakie mają być zastosowane do pracy z członkami grupy.
- Ryzyko wynikające z uczestnictwa w grupie.
- Koszty związane z pobytem w grupie.
- Wymagane zaufanie i granice wymaganego zaufania.
- Podział odpowiedzialności między lidera grupy a uczestników grupy.

Kolejnym zadaniem w tworzeniu grupy jest selekcja i sprawdzanie przydatności kandydatów. Podstawowym narzędziem, które dostarcza informacji o potencjalnych członkach grupy jest wywiad. Podstawowe pytanie, na jakie musi udzielić odpowiedzi osoba przeprowadzająca wywiad jest: Czy ta a ta osoba jest odpowiednia do tego typu grupy, prowadzonej przez tego, a nie innego lidera, w tym, a nie innym czasie. Odpowiedzi wymagają też kolejne pytania:

- Dlaczego ta konkretna osoba chce uczestniczyć w pracy grupy?
- Na ile sprawdzana osoba jest gotowa poważnie i odpowiedzialnie uczestniczyć w pracach grupy?
- Czy kandydat na członka grupy ma świadomość celów tworzonej grupy?
- Czy są jakieś podstawy, aby przypuszczać, że dana osoba nie będzie pasować do grupy lub udział w grupie może mieć na nią zgubny wpływ?

W selekcji kandydatów do grupy ważnych jest jeszcze kilka innych czynników. Po pierwsze, istotna jest liczba członków grupy. Idealna liczebność grupy zmienia się w zależności od wieku członków, doświadczenia lidera, celów stawianych grupie do osiągnięcia. Generalnie rzecz biorąc liczebność grup nie powinna przekraczać kilkunastu osób. Po drugie, należy ustalić częstotliwość spotkań i czas ich trwania. Po trzecie, trzeba wyznaczyć miejsce spotkania, np. w urzędzie czy w konkretnym zakładzie pracy. Należy zastanowić się, czy uczestnictwo w grupie będzie dobrowolne czy obowiązkowe? Idealem jest, gdy wszyscy członkowie grupy w całej rozciągłości uczestniczą w pracach dobrowolnie. Ale w wielu przypadkach pewne formy przymusu są niezbędne i wtedy trzeba liczyć się z mniejszą efektywnością funkcjonowania tego rodzaju grup. Po piąte, należy określić, czy grupa powinna mieć charakter zamknięty czy otwarty? Grupy typu otwartego charakteryzują się zmiennością członków. Grupy zamknięte nie dopuszczają żadnych zmian w swoim składzie. Te ostatnie mają swoje zalety, jak i wady. Do zalet należy zaliczyć łatwość, z jaką tworzy się zaufanie w grupie. Do wad z kolei zaliczyć należy mniejszą produktywność w tworzeniu nowych wariantów rozwiązań.

DYNAMIKA FUNKCJONOWANIA GRUP DORADCZYCH

Funkcjonowanie grup przebiega zawsze według tych samych stadiów czy etapów rozwojowych: stadium wstępnej orientacji i eksploracji w grupie, stadium uczenia się ról grupowych, stadium właściwej pracy z grupą, stadium oceny osiągnięć (Gazda, 1978).

Spośród wszystkich stadiów najważniejsze to stadium inicjacyjne. Większość grup organizowanych w celach doradczych nie wychodzi poza stadium wstępnej organizacji, przede wszystkim z uwagi na pomijanie najważniejszych aspektów psychologicznych funkcjonowania grupy w trakcie jej organizowania się.

W stadium funkcjonowania grupy na etapie jej organizowania się mają miejsce następujące procesy: wzajemnego zaznajamiania się członków grupy, uczenia się zasad, według których ma funkcjonować grupa, tworzenia się pisanych i niepisanych reguł zachowania się w grupie, odkrywania i definiowania podstawowych obaw i lęków związanych z przynależnością do grupy, odkrywania i definiowania własnej roli w grupie.

W stadium uczestnictwa w grupie jej członkowie mają tendencję do autoprezentacji własnej osoby, według swoich wyobrażeń i oczekiwań, jakie stawia wobec nich grupa. Podstawowym pytaniem stawianym sobie w tym czasie jest to, czy grupa ich zaakceptuje czy też nie? Te i inne pytania są częścią procesu psychologicznego, jaki zachodzi w świadomości członków grupy. Proces postępującej samoświadomości w wyniku uczestnictwa w grupie w początkowym stadium jej istnienia obejmuje serię następujących pytań:

1. Czy jestem taki sam, jak inni członkowie grupy?
2. Co ja w ogóle tutaj robię?
3. Czy inni członkowie grupy są na tyle sympatyczni, że da się z nimi wytrzymać?
4. Czy czuję się stłamszony koniecznością dostosowywania się do wymagań grupy?
5. Jakiego rodzaju ryzyko podejmuję poprzez fakt uczestnictwa w grupie?
6. Czy jest ktoś, komu można zaufać?
7. Czy powinienem odsłaniać swoje aspekty osobowości, które zazwyczaj skrywam przed ludźmi?
8. Co uświadamia mi uczestnictwo w grupie i czego w sobie nie lubię?

W początkowym stadium funkcjonowania grupy ujawniają się negatywne emocje, takie jak lęk i złość oraz mechanizmy obronne, takie jak odreagowanie, racjonalizacja, zaprzestanie myślenia (zob. Chirkowska-Smolak, 1992). Inne negatywne procesy psychologiczne, jakie pojawiają się w funkcjonowaniu grupy to: pasywna postawa członków grupy wyrażająca się „oczekiwaniem na nic”; zachowywanie w tajemnicy swoich zastrzeżeń, obaw, lęków i niezadowolenia z przynależności do grupy; funkcjonowanie w grupie w formie ukrytej pod „barwami ochronnymi”; przystosowanie według zasady najmniejszego oporu, bez angażowania swoich uczuć i myśli.

Aby osiągnąć cele grupy i cele stawiane sobie w grupowym doradztwie zawodowym należy zmienić stan negatywnych emocji na stan zaufania. W tym przypadku nie ma jednej techniki lub jednego zestawu sposobów osiągania zaufania i przełamywania barier niechęci. Najwięcej zależy od samego lidera grupy, tj. osoby podejmującej się roli doradcy grupowego. Prosty i skuteczny sposób zjednywania sobie zaufania ludzi to osobisty przykład, a w szczególności takt, zaangażowanie w problemy innych uczestników, otwarty stosunek do ludzi i problemów.

Inne główne zadania lidera grupy polegają na:

- 1 – uczeniu uczestników grupy podstawowych wskazówek, dzięki którym praca w zespole daje im maksimum satysfakcji i wymiernych efektów;
- 2 – ustanawianiu zasad i norm, według których członkowie grupy udzielają sobie pomoc wzajemną;
- 3 – pomaganiu członkom grupy w bezpiecznym ujawnianiu swoich obaw i oczekiwań;
- 4 – kształtowaniu klimatu szczerości, szacunku, troskliwości, zainteresowania, akceptacji, wsparcia;
- 5 – byciu z ludźmi i eksponowanie psychologicznej otwartości;
- 6 – uczeniu ludzi definiowania własnych i grupowych celów;
- 7 – pomocy członkom grupy w osiągnięciu kompetencji interpersonalnych, takich jak umiejętność słuchania, reagowania z pominięciem reakcji obronnych;
- 8 – diagnozowaniu potrzeb grupy i tworzenie warunków umożliwiających ich zaspokojenie.

Zarówno zjednywanie zaufania, jak i utrzymanie klimatu zaufania jest stałym procesem, ustawicznie wykonywanym zadaniem, które decyduje o powodzeniu przedsięwzięcia. W tworzeniu klimatu zaufania rolę odgrywa nie tylko osobisty wkład lidera grupy, ale wszystkich jej członków. Na członkach grupy spoczywają następujące zadania, które doradca powinien starać się wyegzekwować z pełną konsekwencją:

- 1 – podejmowanie aktywnych kroków w tworzeniu zaufania w grupie,
- 2 – uczenie się wypowiadania uczuć towarzyszących pobytowi w grupie,
- 3 – otwarte mówienie o swoich lękach, obawach, przecuciach, oczekiwaniach, zastrzeżeniach związanych z grupą,
- 4 – otwarcie swoich problemów na innych członków grupy,
- 5 – współuczestnictwo w tworzeniu norm grupowych,
- 6 – proponowanie celów, jakimi powinna się zajmować grupa,
- 7 – rozpoznawanie i komunikowanie negatywnych reakcji.

Stadium drugie funkcjonowania grupy to stadium przejściowe między stanem organizacji a stadium właściwego doradztwa. Charakteryzuje się ono takimi stanami psychologicznymi, jak lęk, obrona, opór, dążenie do zachowania kontroli, konflikty między członkami grupy, konflikty z liderem grupy (doradcą).

W stadium zdominowanym przez opór i lęk, członkowie grupy najczęściej zachowują się w następujący sposób: a) sprawdzają lidera i innych członków grupy, czy mogą czuć się bezpiecznie, b) dążą do zdobycia kontroli nad sytuacją oraz dominującej pozycji w grupie, c) niechętnie otwierają się na zewnątrz, ponieważ przeważa niepewność co do reakcji innych członków grupy.

W stadium trzecim, tj. w stadium właściwej pracy nad osiągnięciem głównego celu grupowego dochodzi

do współpracy między poszczególnymi uczestnikami, w wyniku czego zespół staje się spójny. Dominują uczucia pozytywne, zachowania kooperacyjne, zaufanie, otwarcie na innych, twórcze myślenie, zespołowe rozwiązywanie problemu. Wskaźnikami zespołowości grupy, jej twórczego zaangażowania w rozwiązywanie z góry przyjętego celu są: a) pełna komunikacja wewnątrzgrupowa, b) stosunki interpersonalne w grupie nie skoncentrowane wyłącznie na liderze, c) konfrontacja między uczestnikami nie nacechowana obraźliwymi etykietami, d) deklaracje członków grupy dotyczące chęci wykorzystania zdobytych doświadczeń w sytuacjach pozagrupowych, e) deklaracje woli dalszej zmiany swojego zachowania dla osiągnięcia postawionych im celów.

Ostatnim stadium doradztwa grupowego jest ocena wyników pracy z grupą. Obejmuje ona indywidualne oceny poszczególnych uczestników oraz stopnia realizacji ogólnego celu, jaki sobie postawił doradca. Konkluzje doradcy powinny obejmować zarówno sugestie pod adresem dalszych kroków, jakie powinni podjąć poszczególni uczestnicy na własną rękę, jak i dalszych działań, do których powinien zmierzać proces doradztwa w odniesieniu do poszczególnych osób lub całej grupy.

Doradztwo grupowe jako forma doradztwa zawodowego jest podrzędne w stosunku do doradztwa indywidualnego (Janas, 1994). Powinno poprzedzać lub być etapem prowadzącym do doradztwa indywidualnego. Jest ono doradztwem ogólnym, wywołującym uogólnioną zmianę, po której sprawy pracy poszczególnych ludzi muszą być rozpatrywane z osobna. Doradztwo grupowe jest ważne z tego powodu, iż posiada ono również walor szkoleniowy. Między doradztwem grupowym a szkoleniem nie ma wielkiej różnicy.

STRATEGIA DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY W ZINTEGROWANYM MODELU PSYCHOEKOLOGICZNYM

ZINTEGROWANA POMOC BEZROBOTNYM – ZAŁOŻENIA WSTĘPNE

Bezrobocie obiektywnie towarzyszy procesom transformacji i jako zjawisko niepożądane zmusza do szukania najbardziej efektywnych strategii zaradczych. Celem niniejszego rozdziału jest poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania. Jakie działania zaradcze są najbardziej efektywne w rozwiązywaniu problemów bezrobocia w społecznościach lokalnych? Jaką rolę mogą odegrać społeczności lokalne w przeciwdziałaniu bezrobociu na swoim terenie? Jak powinien wyglądać optymalny model przeciwdziałania bezrobociu w społecznościach lokalnych?

Odpowiedzi na postawione pytania stawiane są z perspektywy psychologicznej, ale na podstawie badań efektywności ekonomicznych programów przeciwdziałania bezrobociu zrealizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (Kołodziejczyk, 1994). Główną tezę, której podporządkowane są niniejsze wywody jest to, iż w sytuacji makroprzemian ustrojowych musi być uwzględniana podmiotowość jednostki jako psychologiczna zasada kształtowania polityki społecznej i gospodarczej (Biela, 1993a,b). Nie można oczekiwać satysfakcjonującego rozwiązania problemów bezrobocia bez uwzględnienia mentalnych uwarunkowań przemian mikroekonomicznych i makroekonomicznych (Bańka, 1993a i b, 1994a, c). Wokół bezrobocia narosło wiele mitów i utopii (zob. Bańka, 1993b), które w ekonomii, polityce społecznej i gospodarce sprzyjają wyborowi rozwiązań pozornie logicznych i pozornie skutecznych.

Rozmiary bezrobocia można opanować tylko wtedy, gdy z jednej strony programy ekonomiczne i polityczne przeciwdziałania bezrobociu uwzględniać będą zasady psychologiczne (Verges, 1991), a z drugiej strony programy psychologiczne pomocy bezrobotnym uwzględniać będą realia ekonomiczne i gospodarcze.

Ekonomia i psychologia, polityka społeczna czy prawo, to dziedziny analizujące zachowania ludzi z różnych punktów widzenia. Już dawno zauważono, iż bezrobocie jest skutkiem i przyczyną dyfuzji schematów myślenia człowieka, celów działania, sensu życia i moralności (Wyszyński, 1937). To, co złożone nie może być rozwiązane „jedną najlepszą metodą” (*the best one way* – Henry Ford). Tylko odpowiednia koordynacja działań gospodarczych, psychologicznych, politycznych i prawnych może zaowocować zmniejszeniem bezrobocia. Przedstawiane poglądy są propozycją programu psychologicznej walki z bezrobociem, jaki logicznie wyłania się z ekonomicznej analizy efektywności dotychczas realizowanych form przeciwdziałania bezrobociu.

RYNEK JAKO PRZYCZYNA I ŚRODEK ZARADCZY BEZROBOCIU NA POZIOMIE MAKROSYSTEMU

Rozpoczęta w 1989 roku transformacja systemu gospodarczego z centralnie sterowanego na system poddany

regulacjom rynkowym szczególnie dotkliwie dała o sobie znać w sferze zatrudnienia. Dolegliwości odłożonych skutków doktryny pełnego zatrudnienia zaczęli odczuwać wszyscy, którzy nie mieli dostatecznie dużo szczęścia lub którzy nie potrafili dostosować się do wymogów rynku. Rynek wnosił racjonalizację zatrudnienia, początkowo tylko w firmach państwowych, a od 1992 roku również w przedsiębiorstwach prywatnych.

Pojawienie się rynku pracy w ogóle spowodowało zachwianie rynku zatrudnienia. Dwa najważniejsze skutki zachwiania równowagi na rynku pracy to: a) bezrobocie strukturalne, którym objęte zostają w wielu regionach kraju całe społeczności lokalne (zwłaszcza w regionach wiejskich po likwidacji PGR), b) przy coraz wyższych kosztach pracy konkurencję wygrywa nie najbardziej efektywny podmiot gospodarczy, lecz bezwzględnie redukujący koszt zatrudnienia.

W tej sytuacji rodzą się różne pomysły przeciwdziałania bezrobociu. Pierwszym, oczywistym pomysłem było zorganizowanie administracji państwowej świadczącej pomoc bezrobotnym w dwóch kierunkach. Kierunek pierwszy to pomoc jednostkom i grupom bezrobotnym realizowana w ramach działalności „wewnętrznej” – administracyjnourzędniczej udzielanej w urzędzie pracy (pośrednictwo, doradztwo indywidualne i grupowe). Kierunek drugi to pomoc jednostkom i grupom bezrobotnym realizowana w działalności „zewnętrznej”, poza murami urzędu pracy. W drugim przypadku pomysły dzielą się na stare i nowe.

Między innymi, wysuwany jest pod adresem Ministra Pracy stary postulat opracowania takiej polityki walki z bezrobociem, by znacznie obniżyć jego stopę, np. przez finansowanie robót publicznych. Postulowanie takiej roli Ministerstwa Pracy jest w istocie oczekiwaniem, że państwo prowadzić będzie na powrót etatystyczną politykę zatrudnienia, a więc mniej efektywną i antyrynkową. W związku z tym wypada stwierdzić, iż postulat ten jest w równym stopniu tęsknotą za daleko posuniętym interwencjonizmem państwowym, niezrozumieniem doświadczeń ekonomicznych, psychologicznych i społecznych, jakie w świecie Zachodu zbierane były przez ponad sto lat, jak też propozycją prowadzącą w prostej linii ku stagnacji gospodarczej i przegraniu wyścigu cywilizacyjnego.

Prawdą jest, że gospodarka rynkowa tworzy bezrobocie, ale prawdą jest również to, iż tylko rozwiązania rynkowe mogą to bezrobocie ograniczyć. Inne rozwiązania, jak etatystyczna polityka pełnego zatrudnienia czy też jej ukryta forma – tj. roboty publiczne, prowadzą do bezrobocia ukrytego lub odłożonego. Rozwój państwa, społeczeństwa i jednostki może następować jedynie w ramach gospodarki rynkowej, gdzie podmiot gospodarczy racjonalnie i sprawiedliwie wykorzystuje dostępne mu zasoby zewnętrzne (np. kapitałowe) i wewnętrzne (np. kwalifikacje, motywacje). Regres w polityce zatrudnienia z gospodarki rynkowej do etatystycznej gospodarki kadrami może tylko odkładać w czasie skutki bezrobocia odczuwane *ad hoc*, a funkcjonowanie ludzi, społeczności, gospodarki prowadzić może jedynie do jałowej egzystencji, której głównym motywem życia jest przetrwanie. Wszystkie strategie zaradcze przeciwdziałania bezrobociu, jeżeli mają mieć charakter rozwojowy, a nie zachowawczy, muszą być wpasowane w założenia gospodarki rynkowej.

KORESPONDENCJA WTÓRNYCH PRZYCZYN BEZROBOCIA I ŚRODKÓW ZARADCZYCH

Pierwotna przyczyna bezrobocia – rynek, jest źródłem szeregu przyczyn wtórnych, których „kliniczne” przejawy i ewolucję mogliśmy w Polsce obserwować na przestrzeni ostatnich kilku lat.

Pierwsza wtórna przyczyna bezrobocia ma podłoże psychologiczne:

Część ludzi nie podejmuje pracy po prostu dlatego, że nie chce i woli żyć bez stałej pracy kontraktowej (Bańka, 1992).

Wielu ludzi nie może podjąć pracy ze względu na brak odpowiednich kwalifikacji lub innych wewnętrznych zasobów (talentu, zdolności, postaw, nawyków).

Niektórzy bezrobotni nie mogą podjąć pracy ze względu na brak odpowiedniego zaufania we własne siły.

Wielu ludzi nie może znaleźć pracy z powodu niemożności rozwiązania samodzielnie problemów rozwojowych, takich jak np. kryzys tożsamości w okresie adolescencji, kryzysy wieku średniego lub inne krytyczne wydarzenia życiowe zbiegające się z utratą pracy. Część bezrobotnych nie widzi sensu życia poprzez realizowanie się w pracy zawodowej, bo już zaadaptowała się do życia w roli bezrobotnego (Dzięcielska-Machnikowska, 1994).

Pewna liczba bezrobotnych (a nawet większa część absolwentów szkół) nie ma pracy z powodu nieosiągnięcia dojrzałości zawodowej między innymi z powodu braku dostępu w trakcie edukacji szkolnej do odpowiedniej informacji zawodoznawczej (Bańka, Chirkowska-Smolak, 1994); brak adekwatnej do zadań rozwojowych informacji o zawodach i aktualnych możliwościach znalezienia zatrudnienia na rynku pracy jest tak samo ważnym czynnikiem wysokiego bezrobocia, jak względy czysto ekonomiczne.

Druga przyczyna wtórna bezrobocia obejmuje wyznaczniki biologiczne:

Ludzie pozostają bez pracy dlatego, że są nie takiej płci, w takim wieku i o takiej wydolności, jakiej oczekują pracodawcy.

Bezrobotnymi są częściej osoby niepełnosprawne i inwalidzi.

Osobom w wieku późnej dojrzałości znacznie trudniej znaleźć jest stałą pracę niż osobom młodym lub w średnim wieku.

Trzecia wtórna przyczyna bezrobocia ma tło edukacyjne i ekonomiczne:

Bezrobotnych „produkuje” szkolnictwo zawodowe, którego profil nie jest dostosowany do rynku pracy (Adamski i in., 1993).

Ludzie pozostają bez pracy z winy pracodawcy, którzy wolą zatrudniać „na czarno” i w ten sposób być beneficjentami krótkowzrocznej efektywności *ad hoc*. W dłuższym przedziale czasu za efektywności *ad hoc* musi zapłacić całe społeczeństwo, w tym również sami pracodawcy zatrudniający „na czarno”. Tylko w latach 1990–1992 uprawnienia emerytalne uzyskało 2.2 mln. osób, gdy przyczyny demograficzne (osiągnięcia 60 lub 65 lat) uprawniały niespełna 500 tysięcy. Z racji ponoszonych na ich zatrudnienie niższych obciążeń fiskalnych, wypierają one z rynku m.in. absolwentów (Kołodziejczyk, 1994).

Na bezrobocie mają wpływ same programy „zwalczania bezrobocia”, które nastawione na efekty bieżące (niektóre roboty publiczne) blokują inwestycje w kapitał ludzki, zamrażając tym samym rozwiązania na rynku pracy na prymitywnym poziomie (petryfikującym niskie kwalifikacje, prymitywną organizację, niski poziom higieny pracy, brak perspektyw rozwojowych).

Bezrobocie spowodowane jest brakiem systemowych rozwiązań i programów skoncentrowanych na zmianę kwalifikacji. Na liczbę bezrobotnych wpływa brak zintegrowanych programów walki z bezrobociem, m. in. takiego programu, jaki jest zaprezentowany w ostatniej części tego opracowania. Poszczególne programy popularnie zwane „programami walki z bezrobociem” nie są skoordynowane ani na poziomie koncepcyjnym (brak wizji systemowej), ani organizacyjnym (brak koordynacji uruchomionych programów z działalnością organów państwowych, samorządowych, opieki socjalnej), ani prawnym (sprzeczność przepisów prawnych, nielogiczność rozporządzeń prawnych, fasadowość rozporządzeń prawnych – np. rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia poradnictwa zawodowego i orientacji zawodowej).

Bezrobocie ma podłoże społeczno-kulturowe:

Bezrobocie utrwała, na zasadzie „błędnego koła”, postawa roszczeniowa, wynikająca z uwarunkowań historycznych, ideologicznych i światopoglądowych (np. fałszywie pojmowany etos wielkoprzemysłowej klasy robotniczej, której się „należy”).

Bezrobocie wzmacnia postawa skrajnego liberalizmu i *homo economicus*, upatrująca sukces zawodowy i ekonomiczny jednostki wyłącznie w jego dobrych chęciach (w naturalnym instynkcie do ekonomicznego działania) (Gasparski, 1992; Derbis, 1995). Ideologia skrajnego liberalizmu jest tak samo fałszywa jak ideologia pełnego zatrudnienia; jednostka może być odpowiedzialna ekonomicznie jedynie wtedy, gdy funkcjonuje w gospodarczym milieu, które oferuje minimum możliwości racjonalnego działania i swobody wyboru (Biela, 1993a; Wicker i in., 1988a i b).

Bezrobociu sprzyja fałszywa tolerancyjność wobec osób łamiących prawo regulujące bezpośrednio lub pośrednio rynek pracy. Z jednej strony dotyczy to tzw. „twórców prawa”, świadomie dopuszczających luki prawne, a z drugiej strony samych poszkodowanych, tj. bezrobotnych, którzy wykazują dużą tolerancję dla „pracy na czarno” – co trzeci Polak i co drugi bezrobotny pracuje „na czarno”.

Bezrobocie umacnia stereotypy wobec bezrobotnych powodujące niechęć do zatrudniania osób zarejestrowanych w urzędach pracy (Bańka, 1992, 1993a; Derbis, 1993).

Bezrobocie powoduje zwyczaj niezgłaszania przez pracodawców wolnych miejsc pracy do urzędów zatrudnienia. Jest to umotywowane w różny sposób: niski poziom zaufania do kandydatów przysyłanych przez urzędy; źle układająca się współpraca z urzędami pracy (wiele urzędników przenosząc nawyki z niedawnej przeszłości zapomina, że na rynku pracy „panem” jest pracodawca, co oznacza dokładnie tego „który daje pracę”; uprzedzenia i stereotypy – widoczne szczególnie u inwestorów zachodnich; ukrywanie wakatów i zatrudnianie „na czarno”.

Znaczne zróżnicowanie wtórnych przyczyn bezrobocia wymaga zróżnicowanych środków zaradczych, tzn. adekwatnych dla poszczególnych celów polityki społecznej. Jednak zróżnicowanie programów zaradczych nie może podważać zasady rynkowości. Rynkowość nie jest imperatywem sprzecznym z podmiotowością człowieka i z ideałem pełnego zatrudnienia, ale więcej jest tego najlepszym gwarantem (Biela, 1993a, b). Zróżnicowanie programów przeciwdziałania bezrobociu jest przeciwieństwem panaceum, przekonania, że istnieją proste, najlepsze sposoby wyjścia z bezrobocia i przeciwdziałania bezrobociu.

Podstawowe programy przeciwdziałania bezrobociu stosowane w Polsce i na świecie mają różną efektywność i różny stopień dopasowania do lokalnych warunków gospodarczych, specyficznej mentalności lokalnej i realizowanego systemu wartości moralnych.

Pierwszy program przeciwdziałania bezrobociu stanowią opisane w poprzednim rozdziale indywidualne i grupowe formy doradztwa zawodowego realizowane w urzędach pracy. Prace nad wdrożeniem nowoczesnego doradztwa zawodowego dla dorosłych w ostatnich kilku latach nie posunęły się znacząco do przodu. Są dwie zasadnicze przyczyny tego stanu rzeczy. Pierwsza to brak odpowiednich kadr w urzędach pracy, które obciążone ilościowo i jakościowo nadmiarem pracy administracyjnej nie są w stanie zająć się pracą merytoryczną na rzecz bezrobotnego i pracodawców (Bańka, 1992, 1993b; Derbis, 1993). Druga przyczyna to brak wyposażenia urzędów pracy w narzędzia diagnostyczne do oceny uzdolnień i zainteresowań zawodowych klientów biur pośrednictwa pracy. Wyposażenie polskich urzędów pracy w testy psychologiczne jest na poziomie krajów Trzeciego Świata i nic nie wskazuje na to, iż do końca obecnego wieku sytuacja ulegnie poprawie. Wynika to między innymi z kosztów, jakie wiążą się z ich opracowaniem oraz z potrzebnego czasu, jaki jest niezbędny do opracowania narzędzia rzetelnego (od lat kilku do kilkudziesięciu).

Drugi program przeciwdziałania bezrobociu to szkolenie bezrobotnych. Szkolenia bezrobotnych są działaniem mającym na celu dostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb rynku pracy. Z istoty swej jest to program efektywny, bowiem zmienia sytuację rynkową osoby poszukującej pracy. Na pytanie „Dlaczego ktoś jest bezrobotny?” najczęściej pada bowiem odpowiedź „Bo nie posiada kwalifikacji poszukiwanych na rynku?”. Program szkoleń jest niezbędny dlatego, iż obecny rynek pracy jest niezmiernie „ubogi w zawody”. Analiza przeprowadzona w regionie poznańskim ponad dwudziestu tysięcy ofert pracy wykazała istnienie zaledwie 87 tytułów (*job titles*) ofert pracy – zawodów (Bańka, Chirkowska-Smolak, 1994). Można z pewnym prawdopodobieństwem założyć, że niewielkie zróżnicowanie zawodowego rynku pracy przedstawia się podobnie w całym kraju.

Małe możliwości wyboru karier zawodowych na rynku pracy kontrastują z dużą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych według kryterium zawodu wyuczonego i zawodu wykonywanego (w jednym i drugim przypadku ponad tysiąc). Rozbieżność ta wynosząca 1:10 z jednej strony obniża morale bezrobotnych, bo ulegają frustracji „czekając na nic”, a z drugiej strony jest podstawą definiowania przez bezrobotnego jego zawodowego „ja” bez żadnego związku z realnym rynkiem pracy. Jest to sytuacja nienormalna, jako że większość bezrobotnych, jeśli się nie przekwalifikuje nie ma szans na uzyskanie pracy w zawodzie wyuczonym lub w zawodzie wykonywanym przed utratą pracy. Trendy światowe świadczą o tym, iż jest to proces uniwersalny i nieodwracalny (*The National Education Goals Report*, 1994).

Trzecim programem walki z bezrobociem jest subsydiowanie zatrudnienia w formie prac interwencyjnych. Podobnie jak w przypadku szkoleń, prace interwencyjne są formą pomocy aktywnym uczestnikom procesu gospodarczego, nie zaś działaniem zmierzającym do obniżenia kosztów produkcji (zatrudnienia). Subsydiowanie zatrudnienia w formie prac interwencyjnych to nie tylko stworzenie nowych miejsc pracy, ale także dostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb rynku pracy w formie tzw. szkolenia stanowiskowego. Wiele pracodawców chętniej decyduje się na zatrudnienie nawet osoby bez kwalifikacji, gdy jej dostosowanie do potrzeb zakładu jest sfinansowane, przynajmniej częściowo, z Funduszu Pracy. W USA prace interwencyjne są od dawna uważane za najbardziej efektywny program przywracania na rynek pracy długotrwałych (tzw. *hardcore unemployed*) bezrobotnych (Johnson, 1969).

Czwartym ze stosowanych w Polsce programów walki z bezrobociem są pożyczki dla bezrobotnych. Są one działaniami wspomagającymi powstawanie stanowisk pracy dla ludzi potrafiących stworzyć produkt poszukiwany przez klientów na rynku. Program ten jest skuteczny, ale: a) jego cechą jest ryzyko finansowe, jakie niesie każda działalność gospodarcza prowadzona na własny rachunek; b) szanse powodzenia każdego z finansowanych projektów rosną wraz z nakładami na techniczne uzbrojenie stanowiska pracy, dające konkurencyjną przewagę na rynku.

Piątym programem stosowanym w „walce z bezrobociem” są roboty publiczne. Teoretycznie są to prace organizowane *ad hoc* przez gminy, których intencją jest zrobienie czegoś użytecznego w środowisku lokalnym. Najczęściej roboty publiczne są definiowane jako pewien rodzaj użytecznej inwestycji dla zbudowania infrastruktury, której tworzenie zaniedbano przez dziesięciolecia.

W samej definicji tkwi, mimo podkreślanego pragmatyzmu i misji kulturowej, doraźność i tymczasowość prac. Jest to program angażujący ludzi o niskich kwalifikacjach. Ze względu na niewielkie możliwości gmin

i samorządów terytorialnych organizujących roboty publiczne występuje wyraźna tendencja do prymitywizacji celów, organizacji i kontroli przebiegu realizacji prac. Z tego też powodu roboty publiczne są głównie pracami porządkowymi.

Z punktu widzenia poszukującego stałego zatrudnienia roboty publiczne stanowią wtórny rynek pracy, i to w dodatku rynek petryfikujący stan odrzucenia przez rynek pierwotny, a więc taki, na którym liczą się kwalifikacje i konkurencja. Chodzi o to, że roboty publiczne wciągają bezrobotnego w zamknięty krąg niemocy; brak kwalifikacji (czyli możliwości mentalnych) jest najczęstszym powodem bezrobocia, a udział w pracach doraźnych nie wymagających kwalifikacji daje jedynie surogat „posiadania” pracy (czyli fałszywe rozpoznanie rzeczywistości). Długotrwałe przebywanie na wtórnym rynku pracy praktycznie uniemożliwia przedostawanie się na właściwy, tj. pierwotny rynek pracy (gdzie liczą się kwalifikacje, konkurencja i realistyczna ocena możliwości tkwiących w sytuacji zewnętrznej). Pułapkę błędnego koła pogłębia fakt, iż pomoc społeczna, która przejmuje opiekę nad bezrobotnym tracącym prawo do zasiłku, jest finansowana przez samorząd terytorialny, który jednocześnie jest organizatorem robót. Ujemny efekt tego stanu rzeczy jest dwójaki: a) uczenie bezrobotnego do czucia się dobrze i bezpiecznie w roli bezrobotnego (co w istocie jest dla bezrobotnego „niedźwiedzią przysługą”) oraz b) naruszenie zasad konkurencyjności. Roboty publiczne organizowane przez samorządy eliminują z tego samego rynku przedsiębiorstwa, które wykonują lub mogłyby wykonywać daną pracę, ale nie mają szans na otrzymanie zleceń, bo są droższe, a są droższe dlatego, iż nie wytrzymują konkurencji z dumpingiem robót publicznych. W ten sposób roboty publiczne są moralnie dwuznaczną formą pomocy ludziom bezrobotnym na lokalnych rynkach pracy.

POZIOMY BEZROBOCIA A ADEKWATNOŚĆ PROGRAMÓW PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

Bezrobocie jako zjawisko towarzyszące transformacji rynkowej ujawnia odmienne problemy na różnych poziomach: makrosystemu, regionów, społeczności lokalnych, rodziny, jednostki.

Bezrobocie na poziomie makrosystemu implikuje następujące zjawiska negatywne:

- 1) zaburzenia strukturalne i koniunkturalne rynku pracy,
- 2) spadek dochodów budżetu państwa i budżetu ubezpieczeń społecznych,
- 3) zwiększone nakłady na opiekę socjalną państwa,
- 4) brak zaufania społecznego i poczucia bezpieczeństwa,
- 5) obniżenie standardu życia, zdrowia i kultury,
- 6) zdeintegrowany i nie zrównoważony rozwój gospodarczy.

Bezrobocie na poziomie regionalnym pociąga za sobą takie konsekwencje, jak:

- 1) upośledzenie gospodarcze (stygma) regionu (np. poważni lub zagraniczni inwestorzy w regionie uznawanym za nieatrakcyjny nie chcą inwestować),
- 2) osobliwości postaw wobec przedsiębiorczości, pracy i bezrobocia (zanik przedsiębiorczości, monokulturę gospodarczą, niski etos pracy, adaptację do bezrobocia),
- 3) upośledzenie geograficzne (oddalenie od ważnych szlaków komunikacyjnych, upośledzenie infrastruktury, upośledzenie ekologiczne),
- 4) upośledzenie w zakresie infrastruktury edukacyjnej (niedorozwój instytucji edukacyjnych i szkoleniowych).

Bezrobocie na poziomie społeczności lokalnych pociąga za sobą takie problemy, jak:

- 1) niewykorzystanie lokalnych zasobów rozwoju gospodarczego (np. lokalnych bogactw naturalnych, położenia geograficznego, powiązań komunikacyjnych),
- 2) dezorganizację lokalnych inicjatyw samorządowych (np. lokalnych planów wspierania przedsiębiorczości, samopomocy i solidarności grupowej).

Bezrobocie na poziomie rodziny obejmuje takie kwestie, jak:

- 1) zubożenie materialne,
- 2) dezintegrację rodziny (upadek autorytetów, zakłócenia w socjalizacji ról),
- 3) zmniejsza wsparcie emocjonalne i solidarność rodzinną,
- 4) zwiększa ryzyko patologii życia rodzinnego.

Bezrobocie na poziomie indywidualnym pociąga za sobą takie problemy, jak:

- 1) brak zaufania we własne siły,
- 2) niezdolność pokonywania problemów, czyli wyuczona bezradność,
- 3) zanik gotowości i chęci do pracy,

4) zanik umiejętności do funkcjonowania w zorganizowanych formach życia społeczno-gospodarczego. Programy przeciwdziałania bezrobociu muszą być czułe na problemy każdego z wymienionych poziomów, ponieważ na każdym poziomie większość aspektów bezrobocia ma charakter wspólny:

- 1) aspekt psychologiczny (doradztwo indywidualne i grupowe),
- 2) aspekt prawny (tworzenie, znajomość i przestrzeganie prawa),
- 3) aspekt organizacyjny (kto, gdzie i jak oraz kiedy ma udzielać pomocy?),
- 4) aspekt finansowy (z jakich funduszy, ile i komu pomagać oraz aktywnie czy biernie?),
- 5) aspekt administracyjny (kto i jak rejestruje i nadzoruje bezrobocie, a więc czy administracja państwowa, czy administracja samorządowa?),
- 6) aspekt edukacyjny (kto ma prowadzić szkolenie, opracowywać programy i kursy szkoleniowe, jak też kto ma nadzorować ich efektywność?),
- 7) aspekt kadrowy (kto, w jaki sposób i gdzie ma się zajmować pomocą?),
- 8) aspekt kompetencyjny (jak rozdzielić i zharmonizować obszary działania różnych instytucji pomagających bezrobotnym: urzędów pracy, organizacji samorządowych, pomocy społecznej, poradni psychologicznych, komercyjnych ośrodków doradztwa i pośrednictwa pracy?).

Istnieją trzy funkcje wszystkich programów zwalczania bezrobocia:

- 1) ekonomicznopolityczna,
- 2) społecznogospodarcza,
- 3) psychologicznoterapeutyczna.

Funkcja ekonomicznopolityczna ukierunkowana jest na: a) pełne zatrudnienie, b) zmniejszenie obciążeń podatkowych, c) pełne wykorzystanie „czasu społecznego”, d) harmonię i ład społeczny, e) bezpieczeństwo społeczne. Funkcja społecznogospodarcza dąży do realizacji takich celów, jak: a) dobrostan rodziny (jakość życia rodziny), b) dobrostan społeczności lokalnych (gminy, społeczności sąsiedzkich i środowiskowych), c) poczucie zdrowia i bezpieczeństwa publicznego (mniejsza kryminogenność), d) wsparcie społeczne, e) poczucie przynależności do grupy i społeczności lokalnej. Funkcja psychologicznoterapeutyczna ukierunkowana jest na realizację takich celów, jak: a) zmianę kwalifikacji z punktu widzenia wymagań rynku pracy, b) zmianę obrazu samego siebie, c) zdrowie psychiczne, d) zaufanie do siebie i otoczenia, e) podtrzymanie wiary, że ciężką pracą, gospodarnością i wytrwałością oraz inwestowaniem w rozwój osobisty można do czegoś wartościowego dojść.

Jaka jest efektywność poszczególnych programów przeciwdziałania bezrobociu na jego różnych poziomach i w kontekście poszczególnych aspektów można się nieco zorientować na przykładzie wyników badań opracowanych przez WUP w Poznaniu (Kołodziejczyk, 1994). Istotą przeprowadzonego w Poznaniu programu badań efektywności strategii walki z bezrobociem było opracowanie wskaźnika zwanego „kosztem utworzenia miejsca pracy stałej” (Kołodziejczyk, 1994). Wskaźnik ten opracowano dzieląc wszystkie koszty poniesione na finansowanie programu przez liczbę jego uczestników, którzy w ciągu trzech miesięcy od zakończenia programu podjęli pracę. Wyniki przeprowadzonych analiz zbiorczo przedstawia Tabela 2.

Zamieszczone w Tabeli 2 wyniki świadczą o znacznej różnicy w efektywności programów. Zwraca uwagę niska efektywność robót publicznych, czyli programu nie zmieniającego kwalifikacji bezrobotnych. Roboty publiczne są nieefektywne pod każdym względem. Z punktu widzenia poziomu makrostrukturalnego pochłaniają one największe sumy z Funduszu Pracy, z punktu widzenia regionu i społeczności lokalnej (lokalnych rynków pracy) – nie powodują przyrostu miejsc pracy, z punktu widzenia rodziny i jednostki – powodują stagnację kwalifikacji i aspiracji. W 1993 roku przy robotach publicznych zatrudnionych było 0.6% osób z wykształceniem wyższym, 10.8% osób z wykształceniem średnim, 43.6% z wykształceniem zawodowym i 45% z wykształceniem podstawowym. Wyższe kwalifikacje rodzą wyższe aspiracje, lepsze warunki na rynku pracy i w efekcie mniejsze bezrobocie. Najniższy wskaźnik bezrobocia występuje wśród osób z wyższym wykształceniem. Reasumując, lepsze wykształcenie, wyższe kwalifikacje zmniejszają ryzyko bezrobocia, dlatego właśnie, że wiążą się ze zmianą mentalności jako podstawą racjonalnych działań ekonomicznych na każdym szczeblu gospodarki.

Badania porównawcze nad efektywnością ekonomicznych form walki z bezrobociem (Kołodziejczyk, 1994) lokalnego rynku o niskiej stopie bezrobocia i wysokim popycie na pracę (metropolia poznańska) z rynkiem o wysokiej stopie bezrobocia i niskim popycie na pracę wskazują, że warto inwestować „bezpośrednio” (poprzez szkolenia) w kwalifikacje bezrobotnego. Z kolei na rynku statycznym, o wysokiej stopie bezrobocia i niskim popycie na pracę (lokalne rynki pracy województwa poznańskiego objęte strukturalnym bezrobociem) najbardziej efektywne jest inwestowanie poprzez pracodawcę w kwalifikacje bezrobotnego i

wspieranie finansowe przedsiębiorcy.

Ostatnim stosowanym programem walki z bezrobociem są pożyczki. Analiza pożyczek udzielanych przez rejonowe urzędy pracy województwa poznańskiego w latach 1990–1993 wskazuje (Kołodziejczyk, 1994) na: a) większy „koszt utworzenia jednego miejsca pracy stałej” (36 mln.) w porównaniu do szkoleń (11 mln.) i prac interwencyjnych (16.9 mln.), ale mniejszy w porównaniu do robót publicznych (225 mln.); b) wyższą efektywność wykorzystania przez bezrobotnych (79% miejsc samozatrudnienia przetrwało ponad 24 miesiące) niż zakłady pracy (dodatkowe stanowiska przetrwały w 55%).

OCENA EKONOMICZNYCH PROGRAMÓW PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU Z PERSPEKTYWY PSYCHOLOGICZNEJ

Z dotychczasowych rozważań wyłaniają się pewne wnioski dotyczące najbardziej optymalnych programów przeciwdziałania bezrobociu w społecznościach lokalnych dotkniętych strukturalnym bezrobociem (Franiel, 1994). Po pierwsze, nie mogą to być roboty publiczne. Po drugie, szkolenia mimo najwyższej efektywności nie są najlepszym rozwiązaniem na lokalnych rynkach pracy charakteryzujących się dużą stopą bezrobocia oraz statycznością (niska różnorodność ofert pracy). W takich okolicznościach programy szkoleniowe i re kwalifikacyjne mogą być traktowane jako uzupełniające. Po trzecie, duże szanse powodzenia na statycznych lokalnych rynkach pracy mają programy prac interwencyjnych. Jednak prace interwencje są nie do zastosowania na rynkach pracy dotkniętych bezrobociem agrarnym (na wsiach po upadku PGR). Efektywność tej formy przeciwdziałania bezrobociu wymaga „aktywnego” partnera, a więc takiego, który przystąpiłby do tworzenia miejsc pracy stałej. Niestety na lokalnych rynkach pracy takich partnerów nie ma zbyt wielu (a najczęściej w ogóle), co ma związek m. in. z niskim stopniem samoorganizacji przedsiębiorców w zrzeszeniach. Po czwarte, na statycznych rynkach pracy najbardziej efektywnym programem przeciwdziałania bezrobociu jest program pożyczek na działalność gospodarczą. Efektywność programu pożyczkowego wynika stąd, iż oprócz stwarzania nowych miejsc pracy od przysłowiowego zera następuje – oczywiście po dłuższym okresie – zwrot wydatkowanego kapitału wraz z odsetkami.

Wszystkie programy aktywne walki z bezrobociem, aby mogły wykazać się minimum efektywności wymagają „aktywnego” partnera. Co to oznacza? Po pierwsze, „aktywny partner” to podmiot rynku pracy, który dostrzega potrzebę stwarzania nowych miejsc pracy stałej. W przypadku indywidualnych bezrobotnych oznacza to odczuwanie potrzeby i sensu przedsiębiorczości na własny rachunek. Po drugie, „aktywny partner” to taki podmiot gospodarczy, który jest zorganizowany. W przypadku indywidualnych bezrobotnych chodzi o odpowiedni poziom uświadczenia, koncentracji na celu i determinacji w realizacji zadań. Z kolei w przypadku innych podmiotów na rynku pracy problem partnerstwa polega na świadomości misji ekonomicznej (a nie politycznej).

W przypadku polskich pracodawców kwestia „aktywnego partnerstwa” nie wygląda najlepiej, co wynika po pierwsze z przewagi interesów partykularnych nad grupowymi (społecznymi) i po drugie ze słabej samoorganizacji. Jedno z drugim ma ścisły związek; dostrzeganie przez pracodawców jedynie własnych wąskich interesów ekonomicznych nie zmusza ich do organizowania się w związki pracodawców. Brak silnych związków pracodawców, explicite artykułujących swoje cele (misje) gospodarcze, uniemożliwia efektywne wdrażanie programów społecznych tworzenia miejsc pracy stałej. W Poznańskim stowarzyszonych jest jeden procent firm (Niemira, 1994). Część z nich to stowarzyszenia „kanapowe”, o których wiadomo, że tylko istnieją. Inna część to przybudówki partii politycznych. Jednakże formy działania tych stowarzyszeń bliższe

Tabela 2. Efektywność przeprowadzonych w województwie poznańskim w roku 1993 aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

Rodzaje aktywnych form	Liczba uczestników	Liczba osób, które podjęły pracę po ukończeniu programu	%	Koszt w mln. zł
Szkolenie	2 498	1 010	40.4	11.6
Prace interwencyjne	2 498	1 010	40.4	11.6
Roboty publiczne	2 498	1 010	40.4	11.6

Źródło: WUP w Poznaniu.

są kontaktom towarzyskim niż zachodnim dojrzałym związkom pracodawców zrzeszonych w „chambre of commerce and industry”.

Wniosek jest jeden: aby stworzyć nowe miejsca pracy stałej niezbędne są programy przebudowy mentalności zarówno bezrobotnych jako potencjalnych partnerów – inwestorów, jak i przedsiębiorców już działających na rynku pracy. Ta przebudowa mentalności jest pilnie potrzebna, bowiem działalność gospodarcza na własny rachunek ma tylko wtedy sens, gdy na lokalnym rynku jest ona zsynchronizowana z działalnością gospodarczą innych podmiotów rynku pracy. Jak dowodzą badania psychologiczne w umysłach ludzi reprezentujących różne środowiska społeczne funkcjonują odmienne reprezentacje ekonomii, które są wewnętrznie spójne i stabilne (Verges, 1991). Efektywność walki z bezrobociem wymaga znalezienia wspólnego myślenia o ekonomii (wspólnej spójności i stabilności).

Jak pokazują doświadczenia zachodnie (Johnson, 1969; Wicker, King, 1988b; U.S. Small Business, 1987; Teitz i in., 1981) oraz badania nad postawami bezrobotnych wobec przedsiębiorczości w Polsce (Bańka, 1992a) problemu stymulowania przedsiębiorczości w skali lokalnej, jak i w skali makroekonomicznej nie da się rozwiązać bez uruchomienia psychologicznych metod i strategii zmiany mentalności. Psychologiczne programy walki z bezrobociem z definicji ukierunkowane są na kreowanie aktywnych jednostek i grup. W przypadku programu pożyczkowego „aktywność” jest niezbędnym warunkiem wstępnym, ponieważ proces zakładania własnego przedsiębiorstwa jest aktem najwyższej woli, świadomości celów, dojrzałej samooceny, realizmu i skryształizowanej koncepcji życia i pracy – ogólnie „stylu życia”.

Psychologiczne programy przeciwdziałania bezrobociu dzielą się na pomoc: a) bezpośrednią skierowaną na osoby poszukujące pracy, b) pośrednią, skierowaną na otoczenie, w którym żyje i ma pracować bezrobotny, c) pośrednią skierowaną na instytucje udzielające bezpośredniej pomocy bezrobotnym (konsulting), d) pośrednią skierowaną na wsparcie instytucji tworzących rynek pracy (doradztwo, konsulting i negocjacje).

Kreowanie w środowisku bezrobotnych aktywnych postaw wobec działalności gospodarczej na własny rachunek jest procesem psychologicznie złożonym. Obejmuje on różne formy doradztwa bezpośredniego, łącznie z elementami psychoterapii (Bańka, 1994b) oraz różne formy doradztwa pośredniego, skierowanego na otoczenie bezrobotnego (Wicker, 1992). Na statycznym lokalnym rynku pracy nie wystarczy przekonać bezrobotnych, że swój los powinni brać w swoje ręce, ale, tak jak się to robi na świecie, należy stworzyć odpowiedni klimat psychospołeczny i zestaw odpowiednich podprogramów wsparcia dla tych, którzy podjęli ryzyko stworzenia samemu sobie miejsca pracy stałej (Becker, 1984; Eden, 1973; Wicker i in., 1989).

Aktywizowanie bezrobotnych w kierunku podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek musi uruchamiać, oprócz bezpośredniego doradztwa indywidualnego, dodatkowe programy wsparcia psychologicznego dla otoczenia społecznego wchodzącego w skład gospodarczego milieu (Bańka, 1992b; Wicker, 1992). Problem jednak polega na tym, iż istnieje olbrzymia przepaść między potrzebą wiedzy psychologicznej o funkcjonowaniu ludzi, którzy pracują na własny rachunek a naukową wiedzą psychologiczną z zakresu organizacji i zarządzania (Eden, 1973, s.186). Większość teorii i strategii postępowania psychologicznego dotyczy organizacji i zatrudnienia u kogoś, a nie osób zatrudniających samych siebie.

Najważniejszym działaniem pomocowym jest w tym zakresie doradztwo rodzinne. Jest to kluczowa forma doradztwa w stymulowaniu przedsiębiorczości bezrobotnych w społecznościach lokalnych stosowana z powodzeniem na całym świecie. Podejmowanie działalności gospodarczej na własne ryzyko zawsze wciąga w przedsięwzięcie przeważnie całą rodzinę, a przynajmniej partnera życiowego (Kanter, Rosabeth, 1977). Decyzja o wzięciu pożyczki to nie tylko decyzja osobista bezrobotnego, ale decyzja małżeństwa. Pilotowanie i nadzorowanie programów przedsiębiorczości na własny rachunek obejmować musi proces w pełnym cyklu programowym, a więc od zdefiniowania biznes planu do czasu stabilnego funkcjonowania przedsięwzięcia. Według danych amerykańskich wskaźnik przetrwania miejsc zatrudnienia wynosi średnio 50% (Star i Massel, 1981; Wicker i King, 1989; Aldrich i Auster, 1986). Odpowiedni wskaźnik poznański wynoszący 79% (Kołodziejczyk, 1994) należy uznać za bardzo wysoki.

Ważnym celem psychologicznych programów przeciwdziałania bezrobociu jest bieżące nadzorowanie i analizowanie sukcesów i porażek w działalności gospodarczej na własny rachunek w środowiskach lokalnych, w których jest ona dominującą formą walki z bezrobociem. Cechą charakterystyczną nowych i małych przedsięwzięć gospodarczych jest duża płynność i mała odporność na różnego rodzaju przeszkody w tym natury psychologicznej związane z funkcjonowaniem w rodzinie. Warunkiem efektywności zwalczania bezrobocia poprzez udzielanie pożyczek jest uczestnictwo psychologów w negocjowaniu konfliktów, pośred-

nictwo w rozwiązywaniu problemów prawnych i konsultingowych z elementami wsparcia psychologicznego.

Kolejnym elementem psychologicznego programu walki z bezrobociem jest stymulowanie pozytywnego klimatu społecznego, sprzyjającego podejmowaniu i kontynuowaniu przedsiębiorczości. Jest to szczególnie ważne w tych społecznościach lokalnych, w których brak jest tradycji indywidualnej przedsiębiorczości. Oprócz bezpośrednich działań terapeutycznych ten element programu obejmować powinien: a) opracowywanie poradników i informatorów samopomocy, b) samo bycie z ludźmi lub blisko problemów ludzi i ich codziennych zmagani.

Programy psychologiczne pośredniej pomocy bezrobotnym usiłującym podjąć działania gospodarcze na własny rachunek skierowane muszą być również na instytucje bezpośrednio zaangażowane w obsłudze bezrobocia i obejmować winny: a) analizy, badania i ekspertyzy psychologiczne niezbędne w codziennej pracy urzędów pracy, opieki społecznej, poradni; b) wspieranie pracowników zaangażowanych w bezpośrednią pomoc bezrobotnym przed „wypaleniem się zawodowym” (Bańka, 1992d).

PSYCHOEKOLOGICZNY MODEL WIELOSTOPNIOWEJ, ZINTEGROWANEJ POMOCY BEZROBOTNYM

Koncepcja psychoekologiczna zintegrowanego modelu przeciwdziałania bezrobociu kładzie nacisk na proces pomocy ludziom w ich naturalnym milieu (Bańka, 1992c; Wicker, 1992), tj. środowisku życia i zamieszkania, poprzez stwarzanie i podtrzymywanie możliwości realizowania celów zawodowych. Istotą tego modelu jest to, że udzielana w jego ramach pomoc rozwija się w czasie i nie kończy się znalezieniem pracy bezrobotnemu, skojarzeniem bezrobotnego z pracodawcą lub skłonieniem bezrobotnego do podjęcia działalności gospodarczej na własną rękę. Zintegrowana pomoc trwa w czasie i w środowisku, po rozwiązaniu problemów wchodzących w zakres pośrednictwa pracy. Następnie podlega długookresowemu nadzorowaniu i stymulowaniu rozwoju zainicjowanego przedsięwzięcia gospodarczego. Taka inwigilacja dynamiki funkcjonowania zawodowego byłych bezrobotnych jest szczególnie niezbędna w przypadku osób, które w wyniku otrzymanej porady i wsparcia instytucjonalnego (w formie kredytów, przekwalifikowania) podjęły się działalności gospodarczej na indywidualnie opracowanym biznesplanie.

W wielu społecznościach lokalnych, a szczególnie wiejskich (bezrobocie agrarne) indywidualne doradztwo i pośrednictwo pracy na niewiele się zdaje, ponieważ rynek pracy jest bardzo ubogi lub go wcale nie ma i rozwiązanie problemu bezrobocia jest równoznaczne ze stworzeniem rynku, na którym bezrobotny ma być jednocześnie wykonawcą roli zawodowej, kreatorem (twórcą) roli zawodowej i pracodawcą. Klasyczne pośrednictwo w takich przypadkach jest bezprzedmiotowe, bo nie ma między czym i kim pośredniczyć. W doradztwie indywidualnym klasyczny bezrobotny może zdobyć orientację ogólną, w jakim kierunku powinien pójść jego rozwój indywidualny i z jakich możliwości instytucjonalnego wsparcia mógłby skorzystać (kredyty, pomoc prawna, grunt, leasing etc.).

Istota zintegrowanej pomocy w modelu psychoekologicznym opiera się na założeniu (Bańka, 1992e), iż wstępna orientacja w możliwościach oraz zdobycie przez bezrobotnego podstawowych kompetencji i kwalifikacji do podjęcia nowej roli musi podlegać kontynuacji w czasie i przebiegać w ramach wcześniej stworzonego *milieu* (środowiska gospodarczego i środowiska życia). Większość indywidualnych inicjatyw gospodarczych upada we wczesnej fazie rozwoju z uwagi na piętrzące się kolejno trudności (Wicker, 1992). Najmniej skomplikowany jest sam akt założenia zakładu, a najbardziej skomplikowanym – proces utrzymania go przy życiu. Na całym świecie zwyciężyła idea długofalowego wspierania przedsiębiorczości, poprzez permanentne objęcie doradztwem indywidualnym i doradztwem grupowym indywidualnych przedsiębiorców (Wicker, 1992).

Kluczową rolę w koncepcji zintegrowanej pomocy odgrywa wielostopniowy system doradztwa zawodowego obejmujący: poziom jednostki, poziom rodziny, poziom społeczności lokalnej, poziom regionu. Proces zintegrowanej pomocy zawsze zaczyna się od jednostki, bowiem to jednostce przysługuje status bezrobotnego, jednostka jest głównym podmiotem prawnym, jednostka jest nosicielem kwalifikacji i podstawowym podmiotem pracy. Ale jak już wspomniano na jednostce problemy pracy się nie kończą, szczególnie na lokalnych rynkach pracy objętych strukturalnym bezrobociem. W tych środowiskach gospodarcze milieu jest wyjątkowo słabe i wyjątkowo silnie zintegrowane z takimi strukturami społecznymi, jak: rodzina, środowisko sąsiedzkie i społeczność terytorialna.

Kluczowymi pojęciami w koncepcji zintegrowanej pomocy psychologicznej bezrobotnym jest rodzina i środowisko. Dlaczego rodzina? Przede wszystkim dlatego, że jest to nie tylko podstawowa komórka społeczna, w której przebiegają podstawowe procesy socjalizacyjne tworzące zdrowe społeczeństwo, ale

również podstawowa jednostka gospodarcza. W USA ponad 60% dochodu narodowego wytwarzane jest w przedsiębiorstwach i gospodarstwach rodzinnych (Birtch, 1987).

Rodzina jest zwornikiem między makroekonomią i mikroekonomią, między psychologią indywidualną i psychologią społeczną. Np. w języku japońskim ten sam termin *kaisha* oznacza rodzinę i gospodarkę.

Rodzina jest podstawowym źródłem wsparcia zarówno emocjonalnego, społecznego, jak i ekonomicznego. To najlepiej widoczne jest w środowisku małomiasteczkowym i wiejskim. Jak pokazują badania (Bańka, 1992) znaczny wpływ na sądy o bezrobociu i radzeniu sobie z wynikającą z tego faktu sytuacją trudną odgrywają rodziny bezrobotnych. Bez wsparcia rodziny nie jest możliwa jakakolwiek efektywna działalność gospodarcza bezrobotnego. Decyzje o podjęciu kredytów zapadają zwykle w rodzinie i od hamującego lub stymulującego wpływu członków rodziny zależy kierunek i styl ekonomicznej aktywności nie tylko rodziny, ale całych społeczności lokalnych.

Badania niestety wykazują narastanie w rodzinach polskich po 1991 roku tendencji zachowawczych, przejawiających się osłabieniem tendencji do brania ryzyka finansowego działalności gospodarczej na własny rachunek (Bańka, 1992a). Szczególnie hamujący wpływ na kształtowanie się optymizmu ekonomicznego w rodzinie mają kobiety, co wynika z ich wyższego poczucia odpowiedzialności za całość spraw rodziny i inny rodzaj przewidywania na wypadek niepowodzenia przedsięwzięcia gospodarczego i świadomość zmiany podziału ról w rodzinie po podjęciu decyzji o działalności gospodarczej na własny rachunek (Rosenblatt i in., 1985).

Pomoc rodziny to najskuteczniejszy sposób na usuwanie blokad osobistych w podejmowaniu przez bezrobotnych działalności gospodarczej na własną rękę. Z tego też powodu w środowiskach charakteryzujących się ubogim rynkiem pracy należy doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy skierowywać na rodzinę.

Żadna działalność gospodarcza nie przebiega w abstrakcyjnej przestrzeni, ale zawsze w jakimś konkretnym środowisku, konkretnym milieu, którego synonimem w dużym mieście jest fabryka, przedsiębiorstwo, biuro czy też instytucja rehabilitacyjna, jak: więzienie, zakład pracy chronionej etc. W małym mieście i w społecznościach lokalnych gospodarczym milieu jest najczęściej warsztat, gospodarstwo rodzinne, prywatna inicjatywa, jednoosobowe przedsiębiorstwo usługowe itd.

Człowiek tracąc pracę najczęściej pozostaje w swoim środowisku. Jeżeli nie może znaleźć pracy zmienia środowisko, ale gdy posiada rodzinę w polskich warunkach jest to zazwyczaj nierealne. Owszem, w USA czy w RFN mobilność rodzin (przemieszczanie się po kraju w poszukiwaniu pracy) jest duża. W Polsce na taką mobilność nas jednak nie stać z powodu braku mieszkań, braku pracy również w innych nieodległych regionach lub miejscach kraju, przywiązania emocjonalnego do miejsca zamieszkania, związania majątkowego z miejscem zamieszkania.

W przypadku społeczności lokalnych, gdzie dominuje bezrobocie agrarne namawianie ludzi, aby poszukiwali sobie pracy, tam gdzie jest jej w miarę dużo (czyli w dużych miastach), lub, aby zmienili z dnia na dzień wiejski model kariery (nie koniecznie rolniczy) na miejski (najlepiej na *small biznes*) graniczy z cynizmem. Na dodatek Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa nie wspiera przedsięwzięć tworzących nowe miejsca pracy. Bezrobotny, który chce otworzyć zakład rzemieślniczy na wsi i zwraca się o pomoc finansową do Agencji, odchodzi „z kwitkiem”.

Ludzie zdani są na pozostawanie w środowisku, w którym nie mają pracy, za to mają ograniczoną wizję i ubezwłasnowolnienie w wyborze możliwej kariery. Ubezwłasnowolnienie to wynika w głównej mierze z powodów obiektywnych, niezależnych od jednostki i z dziedzictwa kulturowego. Jest naiwnością oczekiwanie, że wieś popegeerowska stanie się z dnia na dzień miastem, lub *in gremio* przeniesie się do miasta, gdzie jest praca. W związku z tym jedyną rozsądną alternatywą dla ideologii mobilności przestrzennej jest doprowadzenie do zmian w środowisku zamieszkania i stworzenie w nim odpowiedniego milieu dla mobilności zawodowej (zmiany zawodu niepotrzebnego na zawód potrzebny).

Środowisko zamieszkania jako naturalne społeczne milieu bezrobotnego, to całokształt przestrzennych, kulturowych i zachowaniowych czynników tworzących system, w którym poszczególne części są od siebie wzajemnie zależne (Bańka, 1992c). Bezrobocie ma inny wymiar w środowisku zdestabilizowanym strukturalnym załamaniem rynku pracy (upadek monokultury, jaką były PGR), niespójnym kulturowo (ludność napływowa zintegrowana powierzchownie na przestrzeni zaledwie kilku pokoleń), a inny w środowisku zintegrowanym, o silnej więzi międzyludzkiej, więzi kulturowej, silnej świadomości dziedzictwa, o silnym wsparciu społecznym i silnej solidarności grupowej. Model zintegrowanej pomocy zmierza do tworzenia zintegrowanego środowiska życia człowieka wykorzystującym wszystkie wymienione pozytywne cechy środowiska lokalnego. Wymaga to zmian środowiskowych na bazie oczywiście inicjatyw, jakie bezrobotni,

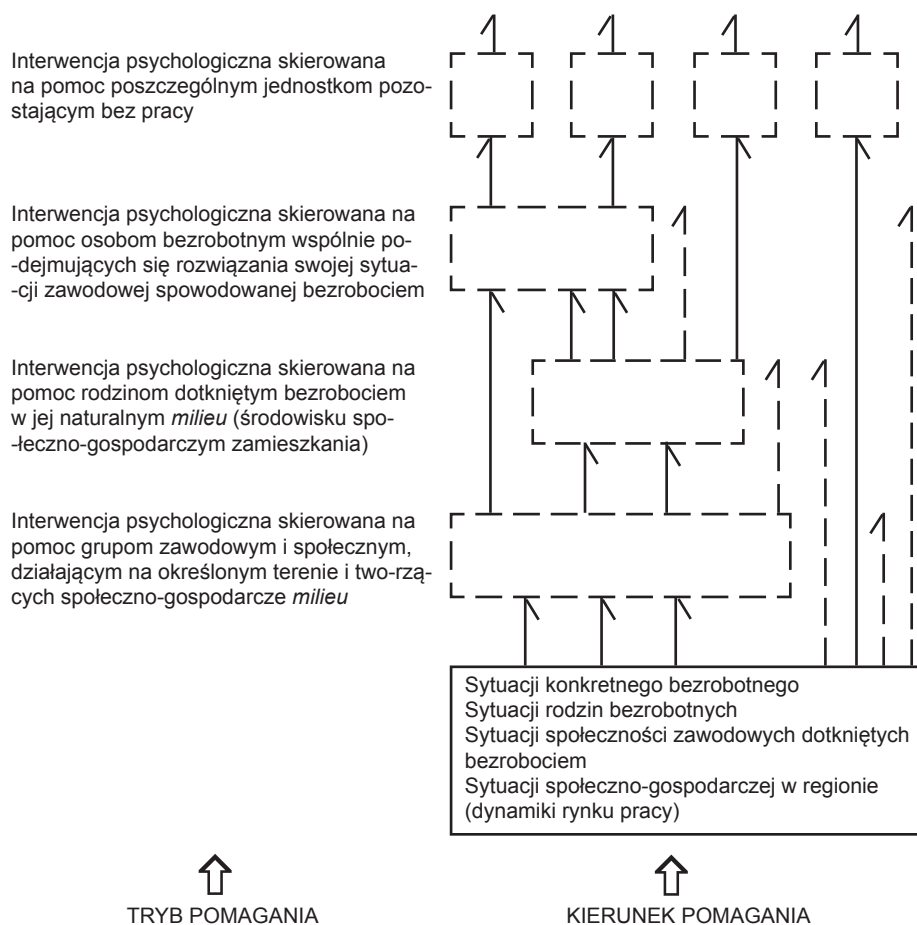
żyjący w swoim naturalnym, otoczeniu podejmują samoistnie lub wskutek odpowiedniej porady. W społecznościach lokalnych transformacja bezrobocia w harmonijnie działający rynek pracy musi być zmianą środowiskową, tzn. taką, która jest ukierunkowana na przekształcenia wszystkich elementów milieu. Podstawowym problemem jest pytanie od czego zacząć?

Odpowiadając na postawione pytanie trzeba podkreślić, iż szczególna rola, tak w gospodarce, jak i w łańcuszku zmian przypada rodzinie (Kanter, Rosabeth, 1977; Kepner, Elaine, 1983; La Rossa, Wolf, 1985). Pomoc skoncentrowana na bezrobotnym, który jest nim właśnie dlatego, że w jego środowisku nie działają sprawnie mechanizmy ekonomiczne tworzące rynek pracy nie rozwiązuje na dłuższą metę problemu. W takim środowisku bezrobotny po wygaśnięciu prawa do pobierania zasiłku dalej pozostaje bezrobotnym, tyle że jako klient opieki socjalnej. Sytuacja ta jest analogiczna do tej, jaka występuje w terapii ludzi z zaburzeniami psychicznymi. Osoba po hospitalizacji wracając do swojego środowiska zamieszkania, charakteryzującego się tymi samymi trudnościami, które były jedną z przyczyn choroby, natychmiast osiąga stan poprzedzający leczenie.

PSYCHOEKOLOGICZNE ZASADY POMOCY BEZROBOTNYM

Przeciwdziałanie bezrobociu, analogicznie do nowoczesnych programów przeciwdziałania innym patologiom społecznym, jak np. zaburzeniom psychicznym, musi zawierać program naprawy *milieu* – społecznego, psychologicznego i gospodarczego (Wicker, 1992). Na podstawie dotychczas przeprowadzonych rozważań sformułować można kilka zasad, których spełnienie pozwala na realizację tego celu.

Pierwsza zasada zintegrowanej pomocy psychoekologicznej bezrobotnym nakazuje kłaść punkt ciężkości nie na jednym wybranym trybie (programie) pomocy, lecz na koordynowaniu odmiennych trybów pomocy tak, aby pozytywne skutki wzajemnie się uzupełniały i warunkowały. Schemat poszczególnych trybów (programów) pomocy bezrobotnym obrazuje Rysunek 12.



Rys. 12. Wzajemne powiązania różnych trybów interwencji psychologicznej w procesie pomagania bezrobotnym

Druga zasada zakłada, iż początek procesu pomocy bezrobotnym przypada na programy pomocy najmniej specyficzne, czyli będące w mniejszym stopniu pomocą bezrobotnym *sensu stricto* (czyli doradztwem indywidualnym, grupowym albo pośrednictwem pracy jako takim). Podstawowa troska spoczywa na odpowiednim ukształtowaniu środowiska gospodarczego, społecznego i rodzinnego – *milieu*. Dopiero w ramach odpowiednio przygotowanego milieu można realizować skutecznie programy pomocy wprost – tj. doradztwo oraz szkolenie indywidualne i grupowe. Wytworzenie odpowiedniej infrastruktury (milieu) umożliwiającej efektywne indywidualne formy pomocy wymaga trafnej diagnozy obejmującej:

1. Identyfikację lokalnych warunków kreowania aktywności i przedsiębiorczości lokalnej, obejmującej przedstawicieli władz terytorialnych, liderów organizacji poza rządowych, reprezentantów lokalnej finansjery, pracowników oświaty etc.

2. Identyfikację grup społecznych potencjalnie zainteresowanych podjęciem samodzielnej inicjatywy.

3. Określenie nowych rodzajów aktywności możliwych do podjęcia przez bezrobotnych.

4. Opis istniejącej infrastruktury wspierającej lokalną aktywność oraz identyfikację potrzeb w tym zakresie.

Na podstawie tak przeprowadzonej diagnozy może nastąpić sformułowanie celów strategicznych programów pomocy bezrobotnym, a więc:

1. Budowanie wśród mieszkańców atmosfery sprzyjającej podejmowaniu samodzielnych inicjatyw.

2. Propagowanie wiedzy niezbędnej do podejmowania inicjatyw gospodarczych.

3. Zapoznanie ze strategiami innych wspólnot lokalnych lub inicjatywami indywidualnymi w innych wspólnotach lokalnych.

4. Zdefiniowanie nowych ról dla istniejących organizacji społecznych i partnerów gospodarczych.

5. Analiza społecznej aprobaty dla przedłożonych działań.

6. Zbudowanie i podtrzymywanie społecznego poparcia wokół projektu.

7. Rozważenie i monitorowanie długofalowych efektów podjętych inicjatyw.

Trzecia zasada pomocy zintegrowanej dotyczy kierunku pomocy. Strzałki przerywane i rysowane linią ciągłą na rysunku oznaczają kierunek interwencji pomocowej. Należy zauważyć, iż poszczególne tryby interwencji tworzą układ hierarchiczny, gdzie kierunek przejścia od jednego trybu pomocy do drugiego jest sekwencyjny i nieodwracalny.

Tryby interwencji na dole piramidy są warunkiem powodzenia interwencji form pomocy usytuowanych na górze. Oznacza to np., że interwencja w formie porady indywidualnej bezrobotnemu (usytuowana na górze hierarchii trybów pomocy) ma realne znaczenie (mierzone efektywnością, której kryterium jest rozwiązanie problemu w formie stałego zatrudnienia), gdy doradztwo dotyczy spraw pracy w środowisku, w którym występują wakaty pracy stałej, istnieją możliwości uruchomienia programów ekonomicznych działalności gospodarczej na własny rachunek, gdy są nabywcy ewentualnych usług etc. Innymi słowy pomoc udzielana indywidualnym bezrobotnym (porada indywidualna, trening psychologiczny, szkolenie zawodowe) nie może poprzedzać aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w społecznościach lokalnych, bo nie jest dla nich ani warunkiem koniecznym, ani wystarczającym. Prawdziwa jest natomiast zasada odwrotna: uruchomienie programów przeciw działaniu bezrobociu w społecznościach lokalnych jest warunkiem koniecznym i wystarczającym do efektywnego realizowania pomocy indywidualnej.

Czwarta zasada mówi o tym, iż pomoc bezrobotnym nie może rozpoczynać się i kończyć na jednym trybie pomocy. Istnieje możliwość jednej z trzech strategii skoordynowania poszczególnych trybów interwencji psychologicznej w pomocy bezrobotnym. Pierwsza polega na sukcesywnym uruchamianiu kolejnych trybów aż do indywidualnego wsparcia doradczego skierowanego na jednostkę (linia ciągła gruba). Ta strategia jest szczególnie zasadna w społecznościach lokalnych, które charakteryzują się dużą statycznością rynku pracy. Druga – polega na pomijaniu trybów pomocowych pośrednich i przechodzeniu bezpośrednio od trybów podstawowych (ekologicznych) do bardziej zindywidualizowanych (linia ciągła cienka). Na przykład, po zdiagnozowaniu lokalnego rynku pracy i określeniu go jako cechującego się dużą dynamiką (duża liczba wakatów i duża zmienność) powstawania nowych miejsc pracy stałej, może nastąpić bezpośrednie przejście do realizacji doradztwa indywidualnego z pominięciem aktywnych form oddziaływania na rynek, z pominięciem doradztwa rodzinnego, grupowego etc. Jest to strategia efektywna w dużych aglomeracjach miejskich, gdzie dużo jest ofert pracy i duże ich zróżnicowanie.

Trzecia strategia pomocy polega na ograniczeniu interwencji do jednego poziomu (linia przerywana). Jest to postępowanie najmniej efektywne, aczkolwiek posiada ono dużo zwolenników. Do tej strategii zaliczyć należy zarówno roboty publiczne, różne formy doradztwa indywidualnego i grupowego, treningi psycho-

logiczne dla samych efektów psychologicznych, jak oduczenie się bezradności, szkolenia i kursy zawodowe bez uwzględnienia konkretnych uwarunkowań rynku pracy i nie kończące się konkretnymi skierowaniami do konkretnej pracy.

CZĘŚĆ III

PSYCHOLOGICZNE PRAWIDŁOWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO GRUP KLIENTÓW KORZYSTAJĄCYCH Z DORADZTWA W SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY

*PRACA W CYKLU ŻYCIA CZŁOWIEKA JAKO ŹRÓDŁO KRYZYSÓW STWARZAJĄCYCH
ZAPOTRZEBOWANIE NA PROFESJONALNE DORADZTWO ZAWODOWE
W SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY*

*PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY ROZWOJU I FUNKCJONOWANIA ZAWODOWEGO
MŁODZIEŻY JAKO GRUPY POTRZEBUJĄCEJ WSPARCIA
W INSTYTUCJACH POŚREDNICTWA PRACY*

*PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY ROZWOJU I FUNKCJONOWANIA ZAWODOWEGO
DOROSŁYCH Z PERSPEKTYWY DORADZTWA – POŚREDNICTWA PRACY*

*PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE ZWIĄZANE Z KARIERĄ ZAWODOWĄ
OSÓB SPECJALNEJ TROSKI*

7

Paca w cyklu życia człowieka jako źródło kryzysów stwarzających zapotrzebowanie na profesjonalne doradztwo zawodowe w systemie pośrednictwa pracy

PRACA I ZAWÓD A KRYZYSY ROZWOJOWE

CAŁOŻYCIOWY ROZWÓJ OSOBOWOŚCI A KRYZYSY ZAWODOWE

W życiu każdego człowieka nieuchronnie zdarzają się różnego rodzaju załamania, które stanowią moment decydujący, przełomowy. Takie stany przesilenia czy zwrotu nazywa się terminem kryzys (od gr. *krisis* – rozstrzygnięcie). Kryzys życiowy zatem, to przesilenie, które wymaga określonych rozstrzygnięć. Może, ale nie musi prowadzić do katastrofy, jaką jest choroba czy nawet śmierć, ponieważ w kryzysie zawarty jest również moment nadziei. O ile w medycynie kryzys oznacza przełom choroby, moment ważenia się czy organizm przezwycięży słabość, o tyle kryzys w życiu codziennym odbierany jest raczej jako moment załamania się stanu optymalnego, stanu równowagi i poczucia bezpieczeństwa. Utrata pracy, bezrobocie, zmiana szkoły, wybór zawodu to typowe momenty przełomowe, którym towarzyszy dotkliwy stres i który popycha jednostki do rozwiązania trudnej sytuacji poprzez rozstrzygnięcie w kierunku pozytywnego przystosowania (rozwoju) bądź negatywnego – adaptacji nietwórczej (pogodzenia się z losem, ucieczki w chorobę etc.).

W psychologii na określenie trudnych sytuacji przełomowych w życiu jednostki używa się najczęściej pojęcia „kryzys psychospołeczny” (Erikson, 1968). Kryzys psychospołeczny oznacza cały kompleks psychologicznej aktywności jednostki, skierowanej na przystosowanie się do wymagań środowiska społecznego i pojawiającej się na kolejnych etapach życia. W tym kontekście słowo „kryzys” odnosi się do normalnego zestawu stresów i napięć, a nie do zdarzeń o charakterze wyjątkowym. Na każdym etapie życia człowieka społeczeństwo, w ramach którego jednostka żyje, stawia określone wymagania natury psychicznej, które doświadczane są jako umiarkowane wyzwania w odniesieniu do oczekiwań i zachowań. Wymagania owe mogą być różnej natury, np. większej samokontroli, rozwoju zdolności osobistych, związania się z określoną rolą społeczną. Na kolejnych etapach życia, jednostka musi dokonać określonych wyborów, aby móc podjąć się nowej roli, która stawia nowe wymagania, dotychczas jeszcze jej nie znane. Proces ten wywołuje stan silnych napięć emocjonalnych, które za każdym razem muszą zostać przez jednostkę opanowane, tj. zredukowane do poziomu tolerowanego.

Jednym z najbardziej poważnych źródeł kryzysów życiowych dla każdego człowieka jest zawsze praca i zawód. Praca dlatego, iż jest źródłem dochodów, organizacji czasu, płaszczyzną kontaktów społecznych, a zawód – ponieważ jest źródłem poczucia tożsamości, poczucia jakości życia, identyfikacji z rolą społeczną itd.

W życiu człowieka wyróżnić można kryzysy psychospołeczne, które wynikają z „sezonowości” cyklu życia jednostki oraz kryzysy wynikające z działań, jakie jednostka podejmuje w poszczególnych „sezonach” cyklu życia (Levinson, 1978). Przykładem pierwszego rodzaju kryzysów są załamania pojawiające się na kolejnych etapach (sezonach) życia; zaufania – *versus* brak zaufania – do 2 roku życia; autonomii kontra niepewności i wstydu – na etapie wczesnego dzieciństwa; inicjatywy *versus* winy – w okresie dzieciństwa (5 – 7 lat); pracowitości *versus* słabości – w okresie wczesnoszkolnym (8 – 12 lat); identyfikacji grupowej *versus* alienacji – w okresie wczesnomłodzieńczym; indywidualnej tożsamości *versus* dyfuzji roli – w okresie późnomłodzieńczym; bliskości *versus* izolacji – w okresie wczesnej dorosłości (25 – 34); generatywności *versus* stagnacji – w dojrzałej dorosłości (35 – 60); integralności *versus* rozpacz – w okresie późnej dojrzałości (po 60). Ten typ kryzysów wymaga od jednostki rozwinięcia określonych strategii przystosowawczych, dzięki którym jednostka charakteryzuje się zestawem zdolności i kompetencji w kierowaniu swoim zachowaniem.

Przykładem kryzysów drugiego rodzaju, tj. wynikających z chęci lub konieczności podtrzymania określonych aktywności w biegu życia, są kryzysy związane z pracą i karierą zawodową (Newman, Newman, 1984).

Choć praca jako kategoria przymusu ekonomicznego pojawia się w życiu jednostki stosunkowo późno, bo na progu dojrzałości, to jako kategoria psychologiczna-emocjonalna, poznawcza, decyzyjna – jest przeżywana od najwcześniejszych lat życia. Zaangażowanie człowieka w świat zawodów pojawia się już w dzieciństwie. „Świat zawodów”, jak zauważa Nuttin, jest rzeczywistością, która w sposób znaczący oddziałuje na dziecko, stanowiąc materiał, przy użyciu którego buduje ono własną osobowość, indywidualność, tożsamość. Od najwcześniejszych lat jednostka uczy się oraz konstruuje obraz własnej osoby, świata i systemu wartości, gdzie centralną pozycję zajmuje „świat zawodowy” będący systemem postaw, uwewnętrznionych ról powiązanych z tym, co ktoś sobie wyobraża o relacji „ja-świat” (Nuttin, 1968). Tak było zawsze, zarówno w społeczeństwach, które dzisiaj określa się mianem społeczeństw prymitywnych, jak i w społeczeństwach współczesnych. Jedyna różnica między społeczeństwami tradycyjnymi a współczesnymi polega na tym, że dawniej wiązanie własnej osoby z rolą zawodową (tzw. interioryzacja roli) występowało znacznie wcześniej (Linton, 1975).

Cechą nowoczesnych społeczeństw jest zjawisko zwane akceleracją, które charakteryzuje się wcześniejszym dojrzewaniem. Zjawisko akceleracji jest wielowymiarowe. Współcześnie mamy do czynienia z szybszym rozwojem biologicznym, szybszym rozwojem kulturowym – i jakby dla równowagi – z wolniejszym tempem dojrzewania zawodowego i społecznego. Akceleracja kulturowa stwarza obecnie znacznie gorsze warunki wchodzenia w „świat zawodowy” niż dawniej, w społeczeństwach tradycyjnych. Dzisiaj osoba 24letnia nierzadko nie ma jeszcze w obrazie własnej osoby ściśle sprecyzowanej wizji zawodowej, a psychologowie toczą przy tej okazji nieustający spór o próg tzw. dojrzałości.

Jest to problem, który najlepiej oddaje tzw. „efekt cięciwy” (por. J. Bańka, 1988). Jego istota polega na tym, że w różnych społeczeństwach i u różnych ludzi dojrzałość stanowi fluktuujące zjawisko, a nie jednorazowe zdarzenie. Innymi słowy, podobnie jak w przypadku drgającej cięciwy łuku dojrzałość raz się pojawia, a raz zanika. Jedynym wymiernym, i to tylko częściowo, kryterium dojrzałości jest tzw. „związanie z rolą zawodową”, co odpowiada innej psychologicznej kategorii, mianowicie „tożsamości rozwoju zawodowego” (*identity of vocational development*) (Savickas, 1985).

ROZWÓJ OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ

ELEMENTY ROZWOJU ZAWODOWEGO

W rozwoju zawodowym jednostki wyróżnić można trzy elementy lub warstwy: przedmiotową, społeczną i osobistą (Nuttin, 1968). Warstwa przedmiotowa związana jest z określoną treścią pracy, oprzyrządowaniem etc., warstwa społeczna – ze środowiskiem społecznym, a warstwa osobista – z autopercepcją, poczuciem wartości, poczuciem sensu życia. Każda z nich jest źródłem kryzysów, z licznymi konsekwencjami natury psychologicznej i społecznej. Owe trzy warstwy rozwoju zawodowego zaczynają się już we wczesnym dzieciństwie człowieka i trwają aż do śmierci, przy czym w poszczególnych fazach życia zmienia się rola i znaczenie poszczególnych warstw.

Styczność dziecka z przedmiotową i społeczną wartością pracy zawodowej nie posiada jeszcze charakteru bezpośredniego, wkomponowanego w warstwę osobistą, a więc w autorefleksyjny obraz własnej osoby. Trzy składniki świata zawodów (społeczny, przedmiotowy i osobisty) tworzą u dziecka odrębne całości, natomiast u człowieka dorosłego równoważą się w harmonijną całość, nazywaną coraz częściej mianem osobowości zawodowej. A zatem jednym z wyróżników dorosłości jest posiadanie wykształconej osobowości zawodowej. Osobowość zawodowa będąc kryterium dorosłości, nie jest jednakże czymś co jest wypracowane przez jednostkę w toku jej dorastania raz na całe życie. Osobowość zawodowa podlega ciągłemu rozwojowi, ustawicznej modernizacji, i z jednej strony narażona jest na cykliczne kryzysy związane ze zmianami biologicznymi (starzeniem się), a z drugiej strony – ze zmianami kultury.

Kiedy w życiu zawodowym dorosłego pojawia się istotna zmiana spowodowana np. bezrobociem, wtedy powtarza się w znacznym stopniu sytuacja, jaka jest normalnie udziałem dziecka. Różnica jednakowoż polega na tym, że o ile u dziecka owo szczególne oddzielenie osobowości od środowiska zawodowego stanowi sytuację normalną, o tyle u dorosłego człowieka jest bądź znamię kryzysu, bądź już przejawem patologii spowodowanej adaptacją nietwórczą.

Na czym jeszcze polega różnica między dojrzałością dorosłego a niedojrzałością dziecka z punktu widzenia wyróżnionej tu kategorii osobowości zawodowej? Otóż niedojrzałość dziecka to naturalna alienacja ze środowiska społecznego i przedmiotowego „świata pracy”. Jest ona zabawą, gdy tymczasem dla osoby dorosłej kryzysem, z którym musi radzić sobie sama bądź uciekać się do pomocy innych ludzi i instytucji (np. doradców zawodowych czy pośredników pracy).

Z psychologicznego punktu widzenia styczność człowieka z pracą zawodową może być powodem kryzysów życiowych tylko wtedy, gdy w grę wchodzi swoboda wyboru czyli wolność intencjonalnie planowanych działań. Innymi słowy, kryzys jako zjawisko psychologiczne, wraz z jego dalszymi konsekwencjami np. zdrowotnymi, pojawia się wraz z racjonalnym poznaniem konfliktów oraz możliwością decyzyjnego rozwiązania antagonizmów. Dla dziecka przedmiotowe i społeczne środowisko pracy posiada charakter pośredni – zwykle poprzez rodziców – toteż dominuje w nim warstwa osobista, nadająca światu pracy zawodowej kształty dość odległe w czasie i w przestrzeni.

Koncepcja „świata zawodowego” w mentalności dziecka wiąże się z pojęciem „miniaturowanego świata” oraz pojęciem o sobie samym w tym świecie (Nuttin, 1968). Związki dziecka ze sprawami zawodowymi nie przekraczają nigdy beztroskiej zabawy, a w każdym razie gry ról, która w konsekwencji groziłaby koniecznością analizowania konfliktów i decydowania o możliwościach wyjścia z impasu.

W podejmowanej przez dziecko swobodnej grze ról z fragmentami „świata zawodowego” dokonuje się socjalizacja podstawowych ról człowieka dorosłego – związanej z płcią, wyborem zawodu, krystalizacją „ja” (tożsamości i osobowości – por. Rys. 17) (O’Neil, i in., 1980). W tym kontekście, jeżeli jeszcze po stu z górą latami historycy zastanawiają się nad losem dzieci przymuszanych do katorżniczej pracy w przędzalniach angielskich, w kopalniach francuskich i niemieckich, to między innymi dlatego, że w praktykach ówczesnych kapitalistów przeraża bezduszne odebranie dzieciom możliwości rozwoju osobowości poprzez niewinną grę. Dramat tzw. dzieci – dorosłych polegał (a w wielu krajach i środowiskach dotkniętych ubóstwem dramat trwający do dzisiaj) na wtłoczeniu w ramy życia zawodowego kogoś, kogo osobowość jeszcze nie jest przygotowana na percepcję i analizę dojrzałych ról życiowych.

Psychika dziecka, nastawiona w kontakcie z rzeczywistością na grę, zabawę i próbę różnych ról, nie jest zdolna do refleksyjnej oceny sytuacji pracy czy wykonywanego zawodu w kategoriach kryzysu. To nie dzieci angielskie, francuskie czy niemieckie uskarżały się na swój los, tak jak nie czynią tego również dzisiaj dzieci zarabiające na życie w rodzinach dotkniętych ubóstwem. Protest podnoszą dorośli, którzy są świadomi kryzysu, jaki kiedyś niósł ze sobą fakt 10godzinnej pracy ponad siły, a obecnie aktywność zarobkowa zamiast nauki i zabawy jako podstawy rozwoju osobowości zdolnej do życia w nowoczesnym społeczeństwie. Praca wykonywana przez dzieci poniżej 14 roku życia, uniemożliwia im diagnozę sytuacji z perspektywy całości życia i wolne zdecydowanie o własnym losie.

Ci wszyscy, którzy doprowadzili w ubiegłym stuleciu do wprowadzenia prawa pracy zakazującego zatrudniania nieletnich jako pierwsi dostrzegali współzależność między przedwczesną pracą a niezdolnością niedojrzałych wykonawców ról zawodowych do refleksji nad sobą w kategoriach kryzysu. Młody człowiek przedwcześnie podejmujący pracę zarobkową traci zdolność do przystosowywania się do zmiennych i wymagających myślenia sytuacji.

Osoby, które nie przeszły we wczesnej i późnej młodości refleksji nad samym sobą, a więc nie opanowały samowiedzy czy to z powodu konieczności przedwczesnego zarobkowania pracą zawodową, czy też z powodu niedostatecznego treningu ról społecznych, są osobowościami trwale niezdolnymi do autorefleksji – są osobowościami niezdrowymi (*unhealthy personalities* – Jourard, 1983). Osobowość niezdrowa charakteryzuje się stałym wyobcowaniem z całości życia. Naprawdę nie wie kim jest ani kim mogłaby być. Sens życia sprowadzony do bieżącej egzystencji sprawia, że jednostka traci zdolność planowania działań, traci kontrolę nad swoim indywidualnym wymiarem czasu na osi „pamięć-teraźniejszość-nastawienia”; jest jedynie typem reaktywnym, czyli człowiekiem działającym pod naciskiem środowiska i bieżących potrzeb. Bezrobotni należący do tej kategorii najmniej zainteresowani są inwestowaniem w siebie w formie szkoleń. Nie są nastawieni na przyjmowanie porad zawodowych, specjalnie ich nie oczekują, bowiem w swoich skromnych planach życiowych nie uwzględniają rozwoju zawodowego.

FAZY ROZWOJU ZAWODOWEGO

FAZA DOJRZEWANIA I PRZEJMOWANIA ROLI ZAWODOWEJ

W cyklu życia jednostki, a więc od narodzin do śmierci, następuje ustawiczne wiązanie obrazu własnego „ja” z rolą zawodową. Wyróżnić można trzy podstawowe fazy rozwoju zawodowego i trzy związane z nimi podstawowe kryzysy, które wyznaczają kierunek i strategię doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy.

Pierwsza faza rozwoju zawodowego zaczyna się w życiu jednostki wraz z dojrzwaniem i przejmowaniem na siebie roli zawodowej. I tak, przejście z dzieciństwa w wiek młodzieńczy zwiększa naciski na jednostkę w kierunku świadomego decydowania o roli zawodowej, czyli o całokształcie tego, co człowiek ma robić i myśleć. Dzieje się tak wskutek dwójakiego rodzaju nacisków: zewnętrznych jak szkoła, rodzice, koledzy oraz wewnętrznych związanych z krystalizacją obrazu własnej osoby, z tworzeniem się wewnętrznego „świata zawodowego” oraz wizją własnej w nim roli.

Naciski wewnętrzne, które prowadzą do kryzysu charakterystycznego dla rozwoju zawodowego, w którym realizuje się wybór zawodu, związane są z rozwojem zdolności do percepcji czasu w wydłużonej perspektywie i operowania długosięznymi planami działania. Kryzys związany z wyborem pojawia się dopiero wtedy, gdy jednostka rozszerza zdolność percepcji z teraźniejszości i najbliższej przeszłości na dalszą, a nawet najdalejszą przyszłość. Innymi słowy, w relacji „ja-świat” jednostka uświadamia sobie konieczność oparcia swojej egzystencji na planach działania, za które przyjdzie jej zapłacić cenę sukcesu lub porażki w przyszłości.

Tworzenie planów działania umożliwiając jasno sprecyzowane oczekiwania, tzn. racjonalnie uświadomienie sobie przez podmiot konieczności typu: „co dalej?”, „jak?”, „kiedy?”. W pierwszym w życiu człowieka przyszłościowym pytaniu „co dalej?” przejawia się pierwszy kryzys, który u młodych ludzi pojawia się w różnym wieku – od kilku do około trzydziestu lat. W dzieciństwie kryzys zawodowy pojawia się sporadycznie i to w odniesieniu tylko do nielicznych jednostek, najczęściej tych, które decydują się na zawody artystyczne. Pojawienie i uświadomienie sobie kryzysu powoduje oczekiwanie na pomoc. O ile w dzieciństwie pomoc w całości przychodzi ze strony najbliższych opiekunów, o tyle w późniejszych fazach życia pomoc przychodzi ze strony wyspecjalizowanych instytucji doradczych, takich właśnie jak poradnie pedagogiczno-psychologiczne, urzędy pracy.

FAZA ROZWOJU ZWIĄZANA Z WCHODZENIEM W POLE ZAWODOWE

Wiązanie się osobowości z zawodem w okresie dorastania jest bardzo ważnym i przełomowym momentem na przestrzeni całego cyklu życia człowieka. Również młodzież dokonująca wyboru zawodu widzi w tym akcie moment kryzysowy, ponieważ uświadamia sobie konieczność zdecydowania o swoim losie w zakresie czegoś nieprzewidywalnego, a więc widzi konieczność dopasowania własnych możliwości i potrzeb do nie istniejącej realnie rzeczywistości (Czarkowska, 1986). Ta rzeczywistość (przyszły zawód, przyszła praca zarobkowa) dla większości dorastających nie ma charakteru zjawiskowego, tzn. nie daje się ująć na podstawie codziennego doświadczenia. Istnieje ona głównie w umyśle osoby dokonującej oglądu siebie samej „nie tutaj” i „nie teraz”, lecz w przyszłości, która nie istnieje i praktycznie jest niewyobrażalna.

Faza wchodzenia w pole zawodowe wiąże się z ostrym kryzysem, ponieważ jednostka dokonująca wyboru usiłuje dokonać czegoś racjonalnego dla swojej przyszłości nie mając ku temu ani dostatecznych informacji, ani narzędzi, ani doświadczenia. Decydowanie o zawodzie następuje, z jednej strony, przy małej znajomości własnych możliwości (uzdolnień, talentów), a z drugiej strony w wieku rozwojowym uniemożliwiającym całościowe rozumienie potencjalnej dysharmonii z nieistniejącą, a więc przyszłościową rolą zawodową. Jest to zatem typowa sytuacja kryzysu, spowodowana niemożnością przewidzenia wszystkich możliwych wydarzeń krytycznych, związanych z pracą zawodową. Faza ta kończy się wyborem zawodu i przejściem roli zawodowej (D. Bańka, 1983).

Zasadniczą rolę w udzielaniu pomocy przy wyborze zawodu ma do odegrania system poradnictwa zawodowego w ramach systemu oświaty. Niestety niewydolność tego systemu powoduje, że większość decyzji o wyborze zawodu jest nietrafiona, co powoduje, iż młodzież kończąca szkoły zawodowe staje się niemal automatycznie klientelą urzędów pracy. Fakt ten powinien być uwzględniany w strategiach działania urzędów pracy, polegających przede wszystkim na ściślejszym współdziałaniu z systemem szkolnictwa zawodowego.

Druga faza rozwoju zawodowego w cyklu życia człowieka (*life cycle*) ma związek z aktywnym wypełnianiem roli zawodowej. Kryzys w spełnianiu roli zawodowej może przebiegać w trzech płaszczyznach: w płaszczyźnie przedmiotowej, społecznej bądź osobistej.

Kryzys w płaszczyźnie przedmiotowej. Przykładem kryzysu w płaszczyźnie przedmiotowej jest załamanie się przebiegu kariery zawodowej wskutek zmiany technologii i technik wytwarzania, a w szczególności automatyzacji, komputeryzacji i robotyzacji.

W warunkach postępujących zmian w zakresie technicznego oprzyrządowania pracy jednostka staje nieuchronnie przed tym samym pytaniem, jakie zadawała sobie wcześniej – „co dalej?”. Dylemat pogłębia świadomość faktu, że dotychczasowe dopasowanie indywidualnych możliwości do wymagań pracy oraz potrzeb pracodawców wymaga reorientacji, postawienia diagnozy na przyszłość, o której tak naprawdę niewiele pewnego można powiedzieć samemu. Jedyną pewną rzeczą jest konieczność przekonstrowania własnego potencjału (kwalifikacji i umiejętności), obejmującego zarówno sformułowania na nowo możliwości i potrzeby, jak i warunki ich satysfakcji. Decyzje te mogą być wspierane z zewnątrz, czy to w formie konkretnych porad, skierowania na określone przeszkolenia, czy też w formie określonej propozycji nowej pracy. Główną rolę w okolicznościach utraty pracy i bezrobocia ma do zrealizowania urząd pracy.

To jednak w niczym nie zmienia faktu, że zasadnicze decyzje będące kluczem do rozwiązania kryzysu, pozostają w rękach bezrobotnego. Urząd pracy i każda inna instytucja doradcza może jedynie wspomagać decyzje, ale one same należą do jednostki, gdyż za ich pośrednictwem jednostka dokonuje rozliczenia z sobą, a podejmując je świadomie nabiera pewności, że w ostateczności może i musi polegać na sobie.

Kryzysy w płaszczyźnie społecznej. Kryzysy związane z załamywaniem się kariery zawodowej w płaszczyźnie społecznej występują wtedy, gdy w grę wchodzi konflikty i antagonizmy wynikające ze społecznej natury pracy. Ambicja, rywalizacja, agresywność – to typowe wymiary motywacji osiągnięć, zdobycia pozycji społecznej, uznania. Realizacja owych celów poprzez pełnienie roli zawodowej przebiega zawsze w zorganizowanej strukturze społecznej, którą cechuje pewny margines nieokreśloności. Aby zdobyć i utrzymać pozycję w społecznej strukturze zawodowej należy wykazać umiejętność wynajdywania i wykorzystania występujących w niej sprzeczności i niejasności, a następnie umiejętność elastycznego reagowania na wynikające z tego pytania problemowe, które rzadko podporządkowują się prostym odpowiedziom „tak – nie”.

W fazie maksymalnego zaangażowania się w karierę zawodową jednostka napotyka na liczne problemy, które mogą powodować negatywne skutki w osobowości albo pozytywne – rozwojowe. Rozpoznanie niedopasowania posiadanych cech osobowości z wymaganiami pełnionej roli zawodowej jest wyzwaniem, któremu jednostka musi sprostać jak najszybciej. Kryzys pojawia się, gdy pracownik zaczyna rozumieć, że nie może oprzeć swoich decyzji na zrozumiałych dla niego zasadach i kryteriach. Wtedy też pojawiają się stany napięcia w postaci konfliktu roli lub konfliktu ról. Kahn i jego współpracownicy stwierdzili, że jednostka nigdy nie reaguje w ten sam sposób na konflikt roli, lecz reakcje te są uwarunkowane przez charakter zachodzących między nią a innymi pracownikami stosunków interpersonalnych (Kahn, 1973). W sytuacji silnego konfliktu, antagonizmu, niejednoznaczności ról na ogół ludzie lękowi przeżywają kryzys intensywniej i reagują nań większym napięciem niż osoby nielekowe.

Kryzysy zawodowe w płaszczyźnie osobistej. Problemy funkcjonowania i rozwoju osobowości związane z załamywaniem się kariery zawodowej w płaszczyźnie osobistej są najbardziej charakterystyczną grupą kryzysów fazy życiowej, związanej z maksymalnym zaangażowaniem zawodowym. Kryzysy natury osobistej są współbieżne z naturalnymi kryzysami rozwojowymi, które zjawiają się jako rezultat biegu życia (*life course*). Proces rozwoju człowieka cechuje swoista hierarchiczność sekwencji zmian, czyli przechodzenie przez kolejno następujące po sobie sekwencje rozwoju (Piaget) oraz „sezony” rozwoju (Levinson). Ta ostatnia kategoria oznacza pulsowanie indywidualnego systemu wartości w poszczególnych etapach życia. Dwutorowość rozwoju polega na tym, że z jednej strony następują procesy biologiczne, od których nie ma odwrotu, a z drugiej strony jednostka sezonowo buduje sobie wewnętrzną strukturę życia z bardziej lub mniej centralnie usytuowaną pozycją zawodową. Sezonowość rozwoju jest więc do pewnego stopnia czymś przeciwnym do liniowego funkcjonowania osobowości. Liniowe funkcjonowanie osobowości zakłada bowiem rozwój sukcesywny. Tymczasem z upływem lat osobowość człowieka niekoniecznie staje się bogatsza, rozumowanie moralne coraz bardziej subtelne, a inteligencja bardziej operatywna. Zmiany w strukturze osobowości mogą iść w różnych kierunkach. Nie ulega wątpliwości, że „ja” (osobowość) człowieka ulega w strukturze życia różnego

rodzaju przemianom, których jednym z wyznaczników jest praca zawodowa. Na skutek zmian w osobowości wielu ludzi rezygnuje z określonej pracy zawodowej, szukając dla siebie szansy w nowym zajęciu, w nowym fachu, w nowej roli. Trzeba przyznać, że osoby przeżywające kryzys zawodowy tego rodzaju najczęściej cechuje wysoki poziom świadomości i planowego działania. Rzadko kiedy stanowią one klientelę urzędów pracy, gdyż swoje problemy dzięki wyostrożonej samokontroli rozwiązują sami.

Wyjątek od powyżej sformułowanej zasady stanowią krytyczne wydarzenia życiowe, takie jak: śmierć małżonka, śmierć bliskiej osoby, małżeństwo, uwięzienie, propozycja intratniejszej pracy, wypowiedzenie z pracy, choroba, kalectwo, narodziny dziecka. Krytyczne wydarzenia życiowe zwane też zmianami żywotnymi, zdefiniować można jako obiektywne doświadczenia zaburzające normalną aktywność jednostki (Thoits, 1983).

Krytyczne wydarzenia życiowe obejmują więc z jednej strony zmiany, które wchodzą w zakres doświadczeń życia normalnego jak małżeństwo, ukończenie szkoły, narodziny dziecka. Z drugiej jednak strony, wydarzenia życiowe obejmują epizody „nienormalne” jak uwięzienie, śmierć, kalectwo, wyrzucenie z pracy. Krytyczne wydarzenia życiowe stawiają jednostce wyzwanie ponownego przystosowania się (Sęk, 1993).

Krytyczne wydarzenia życiowe są rzeczywistymi zmianami wywołującymi w jednostce stan kryzysu, czyli stan zracjonalizowanej formy decydowania o sposobie rozwiązania zaistniałego konfliktu. Wydarzenia życiowe bez względu na źródło ich pochodzenia mają pośredni i bezpośredni wpływ na sferę funkcjonowania zawodowego. Prawdziwe jest również stwierdzenie odwrotne; kryzysy pojawiające się w płaszczyźnie zawodowej mogą być powodem wydarzeń krytycznych w codziennym życiu pozawodowym, a więc rodzinnym, towarzyskim, społecznym.

Ogólnie rzecz biorąc, kryzysy związane z utratą pracy mogą prowadzić do trojkiego rodzaju konsekwencji: dysstresu psychologicznego, zaburzeń emocjonalnych oraz zachowań patologicznych.

Dysstres psychologiczny oznacza stan nieprzyjemnego, przykrego lub nieznośnego pobudzenia emocjonalnego, który w wypowiedziach opisywany jest doświadczanymi zmianami fizjologicznymi, jak trzęsienie się rąk, trudności z zasypianiem, trudności natury seksualnej oraz zmianami w usposobieniu jak apatia, depresja, lęk. Dysstres psychologiczny jest zwalczany właśnie poprzez różne formy doradztwa. W przypadku, gdy przyczyną dysstresu jest bezrobocie lub konieczność zmiany pracy, najbardziej trafioną formą pomocy jest doradztwo i pośrednictwo pracy. Może mieć charakter indywidualny lub grupowy. W procesie doradztwa jednostka i grupa otrzymuje wsparcie w formie porady. Jest to wzmocnienie naturalnie tkwiących w jednostce lub grupie mechanizmów przystosowawczych. Doradztwo nie ma zatem nic wspólnego z leczeniem czy terapią. Jest dodatkowym oddziaływaniem na procesy regulacyjne tkwiące w człowieku.

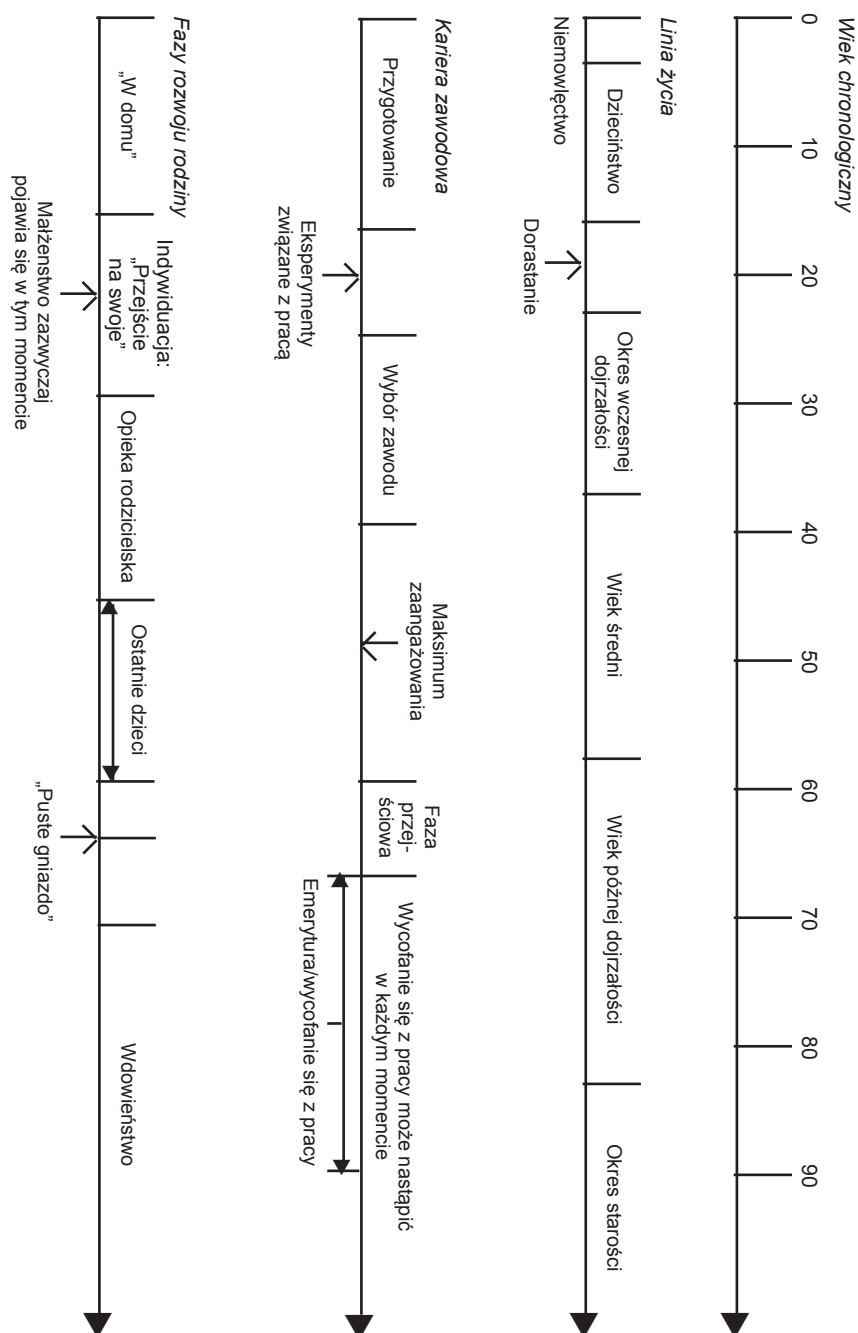
Zaburzenia zachowania i zaburzenia psychiczne odnoszą się do form dezorganizacji procesów poznawczych, emocjonalnych i zachowaniowych (Cobb, Kasl, 1977). O ile stan dysstresu psychologicznego pozwala z trudnościami kontynuować rolę zawodową, o tyle zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania, wymagają terapii, często w formie hospitalizacji. Prowadzą zazwyczaj do zerwania ciągłości w pełnieniu roli zawodowej. Zachowania psychopatologiczne odnoszą się do działań destrukcyjnych, skierowanych przeciwko własnemu „ja” jednostki lub komuś innemu, w postaci prób samobójczych, agresji, alkoholizowania się. Ponieważ w wymienionych reakcjach występują zawsze czynniki psychologiczne można więc je ująć pod wspólną nazwą „zdrowia psychicznego” (Kasl, 1987).

FAZA ROZWOJU ZWIĄZANIA Z WYCOFYWANIEM SIĘ Z PRACY

Ostatnia faza kryzysowa związana jest z problemem schodzenia z czynnego pola zawodowego, czyli wycofywaniem się z pracy. Kryzysy, jakie się tutaj pojawiają to z jednej strony krytyczne potraktowanie przez jednostkę procesów i zdarzeń związanych z cyklem życia, a z drugiej krytyczne wydarzenia życiowe, powodujące utratę zdolności do pracy.

Najbardziej klasycznym przykładem kryzysu, którego źródłem jest sezonowość życia, to przejście na emeryturę (Ellis, 1987). Przez większość ludzi, zwłaszcza mężczyzn, jest ono traktowane jako zerwanie ciągłości życia, co w efekcie owocuje trudnościami w znalezieniu sobie nowej roli, nowego „miniaturowego świata”. Przykładem zaś kryzysu spowodowanego krytycznymi wydarzeniami żywotnymi jest choroba, powodująca utratę możliwości twórczych (Larkowa, 1987).

W obydwu przypadkach w grę wchodzi zawsze ten sam element, to jest uświadomiona konieczność przeformułowania wizji życia tak, aby rola zawodowa stała się echem lub pośrednim wyznacznikiem struktury „ja”. Choć w tej fazie życia zawodowego występuje podobieństwo do fazy wchodzenia w pole zawodowe, o czym świadczy potocznie przyjmowana opozycja „wiosna-jesień” życia, to jednak jest ono pozorne.



Rys. 13. Zależność między wiekiem, linią życia i fazami rozwojowymi rodziny

Kryzysy pierwszej fazy życia, to kryzysy rodzącej się osobowości. Kryzysy fazy trzeciej, czyli rezygnacji z czynnego życia zawodowego, nie są bynajmniej obumieraniem osobowości. Z punktu widzenia sezonowości życia ludzkiego są one jedynie objawem nieuchronnej konieczności przeformułowania w psychice kategorii „ja-praca” na inne równoważniki „ja-działanie”.

TEORIE ROZWOJU ZAWODOWEGO

Podstawą każdej sensownej działalności czy to koncepcyjnej, czy praktycznej jest oparcie jej na określonej teorii, porządkującej podstawowe pojęcia. Teorie przedstawiane w tym rozdziale pokazują przemiany, jakie dokonały się w dziedzinie badań nad zachowaniem się człowieka w kontekście spraw zawodowych. Ich znajomość jest niezbędna dla zrozumienia głównych priorytetów w dziedzinie współczesnego doradztwa

zawodowego i pośrednictwa pracy. Zmiany pojęciowe, jakie zaszły na przestrzeni dziesięcioleci, obejmują zmiany pojęć, teorii testów, sposobów selekcji i klasyfikacji zawodowej.

WCZESNE TEORIE ROZWOJU ZAWODOWEGO

Jednym z pierwszych teoretyków doradztwa zawodowego był Parsons (1901), który utrzymywał, że doradztwo zawodowe osiąga cel poprzez poznawanie jednostki (klienta), śledzenie zmian w świecie pracy i odpowiednie dopasowanie zawodu do człowieka oraz vice versa. Koncepcja Parsonsa nosi nazwę teorii cechy i czynnika (*trait and factory theory*). Stała się ona podstawą wielu praktycznych programów rehabilitacyjnych w USA, takich jak program rehabilitacji weteranów po I wojnie światowej, programów YMCA etc. (Super, 1972a).

Teoria cech i czynnika spośród wszystkich dotychczas sformułowanych teorii okazała się najbardziej prototypowa i w związku z tym do dziś znajduje wielu zwolenników. W największym skrócie mówi ona o konieczności dopasowania cech jednostki i wymagań stawianych przez określony zawód. Teoria cechy i czynnika rozwinęła się równocześnie z psychologiczną teorią testów, a ogólnie w ramach tzw. ruchu psychometrycznego. Kluczowym założeniem tej teorii jest bowiem to, że jednostka ma stały i niepowtarzalny wzór zdolności oraz innych cech osobowości, które obiektywnie mogą być zmierzone i skojarzone z obiektywnymi wymaganiami różnego rodzaju prac i zajęć.

Podstawowym procesem w dopasowywaniu cech jednostki do wymagań pracy jest pomiar zainteresowań zawodowych. Drugim węzłowym problemem w teorii cech i czynnika jest pomiar i ocena systemu wartości jednostki w odniesieniu do procesu wyboru zawodu. W kontekście tych dwóch spraw D. Super (1972a) określa teorię cechy i czynnika jako „stosowaną psychologię różnic indywidualnych”.

Przez dziesięciolecia teoria cechy i czynnika podlegała kolejnym wyzwaniom, którym nie potrafiła dostatecznie sprostać. Najważniejsze kontrargumenty zostały sformułowane przez badaczy wskazujących na ograniczenia możliwości obiektywnego mierzenia cech psychologicznych człowieka. Badania Thorndike’a i Hageny (1959) na grupie 100 000 mężczyzn, którzy przeszli psychologiczne badania testowe w odstępie 12letnim wykazały znikomą trafność prognostyczną diagnoz stawianych na podstawie uzyskanych wyników. Do podobnych wniosków doszedł inny teoretyk i praktyk z zakresu teorii testów Ghiseli (1966), który udowodnił, że prognoza sukcesu w dziedzinie szkolenia zawodowego na podstawie wyników badań testowych cechuje się co najwyżej średnią rzetelnością. Ogólnie rzecz biorąc, testy psychologiczne nie wystarczają do snucia niezawodnych prognoz w odniesieniu do sukcesów w karierze zawodowej.

Ostatnio obrony teorii cech i czynnika podjął się Brown (1984), który argumentuje, iż tak naprawdę teoria ta nie była dobrze zrozumiana. Dowodzi on, iż autorzy teorii doradztwa zawodowego opartego na wynikach badań testowych nigdy ich nie fetyszyzowali, lecz przyznawali im tylko wartość jednych z wielu predyktorów sukcesu.

W teorii cechy i czynnika istotne kontrowersje koncentrują się wokół dwóch innych jeszcze założeń: Pierwsze z nich to takie, że dla każdej jednostki istnieje tylko jeden model (cel) optymalnej kariery zawodowej. Drugie, że decyzje dotyczące wyboru określonej kariery zawodowej opierają się wyłącznie na tych zdolnościach, które mierzą testy psychologiczne stosowane w doradztwie zawodowym (Herr, Crammer, 1980). Założenia powyższe są dzisiaj zbyt restrykcyjne i uniemożliwiają potraktowanie teorii cech i czynnika jako wystarczającej oraz jedynej podstawy teoretycznej do prognozowania w doradztwie zawodowym i pośrednictwie pracy. Przydatność testów psychologicznych w poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy budzi szereg innych wątpliwości i problem ten szerzej zostanie przedstawiony w ostatniej części.

TEORIA GINZBERGA

Teorię swoją Ginzberg (1951) opracował wspólnie z Ginzburgiem, Axelradem i Hermą. Była to pierwsza teoria wyboru zawodu przedstawiająca problem z punktu widzenia rozwoju człowieka w ciągu życia. Poza tym była to teoria wypracowana w zespole multidyscyplinarnym, w którym oprócz psychologa zasiadł ekonomista, psychiatra i socjolog. Teoria oparta została na niezwykle obszernych i gruntownych badaniach empirycznych osób, które miały całkowitą swobodę w wyborze swojej zawodowej kariery. Badana próba ograniczała się jednak do mężczyzn pochodzących ze średniej klasy i w związku z tym Osipow (1983) stawia twórcom teorii zarzut stronnictwa i ograniczonej reprezentatywności.

Na podstawie badań grupa Ginzberga stwierdza, iż proces wyboru zawodu ma w istocie charakter roz-

Tabela 3. Stadia oraz okresy rozwoju zawodowego wg Ginzberga

Stadium	Wiek	Charakterystyki
Fantazji	Dzieciństwo (przed 11 r.ż.)	Orientacja wyłącznie na grę. Pod koniec stadium zabawa staje się coraz bardziej zorientowana na pracę.
Próby	Okres wczesnej młodzieńczości (od 11 do 17 r.ż.)	Procesy przejściowe nacechowane zauważaniem wymagań pracy. Zauważanie zainteresowań zawodowych, zdolności, wartości pracy oraz perspektywy pracy.
Realizmu	Młodzieńczość (powyżej 17 r.ż. do okresu dorosłości)	Integracja uzdolnień i zainteresowań. Rozwój systemu wartości. Wybór zawodu. Krystalizacja wzorów zawodowych.

wojowy i obejmuje on okres życia od sześciu do dziesięciu lat. Proces wyboru rozpoczyna się mniej więcej około jedenastego roku życia i kończy około 17 roku. Autorzy modelu wyróżnili trzy oddzielne stadia rozwoju procesu wyboru zawodu: fantazji, próby, realizmu (por. Tabela 3).

W stadium fantazji zabawy i gry ukierunkowane są na odtwarzanie ról zawodowych, odzwierciedlających początkowe preferencje do określonych aktywności. Okres prób dzieli się dodatkowo na cztery stadia: Pierwsze to stadium zainteresowań, podczas którego jednostka dokonuje bardziej przybliżonych preferencji w odniesieniu do tego, co lubi i czego nie lubi. Następne stadium to stadium zdolności do uświadamiania sobie przez jednostkę własnych uzdolnień i możliwości z punktu widzenia roli zawodowej. Trzecie stadium, to stadium wartościowania, w którym dokonuje się percepcja określonych stylów kariery zawodowej. Ostatnie stadium stanowi faza przejściowa, w której jednostka dokonuje świadomego wyboru zawodu i nabiera pełnej świadomości konsekwencji, jakie ten wybór ma dla jej dalszego życia.

Okres realistyczny dzieli się na trzy stadia. Pierwsze to stadium eksploracji. W tym stadium jednostka zawęża możliwości zawodowe do dwóch lub trzech opcji. Stadium drugie, krystalizacji, polega na związaniu się z określoną rolą zawodową. Stadium trzecie nazywane jest stadium samookreślenia, w którym jednostka wybiera konkretne zajęcie lub naukę konkretnego zawodu.

Ginzberg odkrył pewne różnice indywidualne w procesie rozwoju zawodowego. Indywidualne wzory rozwoju zawodowego ulegają zróżnicowaniu wskutek działania dwóch przyczyn: 1 – wczesny rozwój dobrze skrytalizowanych uzdolnień powoduje odchylenie od normalnego wzorca rozwoju zawodowego, 2 – nadejście stadium realistycznego może ulec odroczeniu w czasie pod wpływem niestabilności emocjonalnej, problemów osobowościowych czy trudności ekonomicznych.

W pierwszej wersji swojej teorii Ginzberg zakładał, że proces rozwoju zawodowego jest nieodwracalny i w związku z tym jednostka nie może wrócić do wcześniejszych, raz już przebytych stadiów. Później założenie to zostało przez Ginzberga uchylone, jednakże wciąż podkreśla on istotną rolę wczesnych stadiów wyboru zawodu. W ostatniej rewizji swojej teorii Ginzberg (1984) podtrzymuje tezę, według której wybór zawodu jest długotrwałym procesem koegzystującym z procesem dopasowywania się przez jednostkę do zmieniającej się rzeczywistości i dostrzeganych w niej celów życiowych.

Słuszność założeń teorii Ginzberga potwierdzona została w badaniach O’Harry i Tiedemana (1959), Daviesa, Hagana, Stroufa (1962), Hollendra (1967) i Osipowa (1983).

TEORIA ANNY ROE

Głównym obszarem zainteresowania Anny Roe (1956) jest wpływ stosunków wewnątrzrodzinnych na rozwój kariery zawodowej. Jej teoria podkreśla znaczenie wczesnych doświadczeń dziecięcych w determinowaniu satysfakcji z wyboru zawodu w określonej dziedzinie. A. Roe badała sposób, w jaki style sprawowania opieki rodzicielskiej wpływają na hierarchię potrzeb i relacje owych potrzeb w stosunku do przyszłych dorosłych stylów życiowych. Swoją teorię oparła w głównej mierze na hierarchii potrzeb A. Masłowa. I tak np. osoby, które pragną mieć w swojej pracy kontakt z ludźmi są stymulowani potrzebami przynależności. Z kolei osoby wybierające pracę, gdzie nie ma kontaktów z ludźmi dążą do zaspokojenia potrzeb bezpieczeństwa. Zgodnie ze swoją teorią A. Roe zakłada, iż osoby lubiące pracę z ludźmi wychowywały się w rodzinie zdo-

minowanej ciepłymi i opiekuńczymi wzorami wychowania, natomiast osoby wybierające pracę z rzeczami pochodzą z rodzin o zimnych i luźnych kontaktach wewnątrzrodzinnych.

Roe dzieli zawody na dwie kategorie: zawody zorientowane na ludzi oraz zawody nie zorientowane na ludzi. Przykładami zawodów zorientowanych na ludzi są: 1 – usługi (usługi świadczone innym ludziom); 2 – biznes (kontakty typu twarzą w twarz); 3 – kierowanie ludźmi (w przemyśle, handlu *etc.*); 4 – kultura (edukacja, dziennikarstwo, polityka); 5 – sztuka i reklama (aktywna twórczość artystyczna). Przykładami zawodów nie zorientowanych na ludzi są: 1 – zawody techniczne (produkcja, remonty, transport); 2 – zawody wykonywane na wolnym powietrzu (rolnictwo, leśnictwo, górnictwo); 3 – nauka (teoria i zastosowania naukowe).

Roe utrzymuje, że wybór określonej kategorii zawodowej jest uzależniony od specyficznej struktury potrzeb jednostki, natomiast osiągnięcia w wybranym zawodzie są funkcją jej zdolności i statusu ekonomicznego. Klimat stosunków między rodzicami a dzieckiem jest czynnikiem kształtującym potrzeby, zainteresowania oraz postawy, które wpływają na wybór zawodu.

Roe (1972) w swoich kolejnych pracach modyfikowała znacznie swoje założenia teoretyczne, a ostateczny kształt jej poglądów przedstawić można następująco:

1. Historia życia jednostki napisana w terminach bliskich historii rozwoju zawodowego najlepiej i najpełniej dotyka jej istoty.

2. Sytuacje mające istotne znaczenie dla tej historii zaczynają się wraz z narodzinami jednostki w ramach określonej rodziny w określonym miejscu i czasie, a następnie podlegają kontynuacji w ciągu życia.

3. Procesy decyzyjne związane z karierą zawodową nie różnią się specjalnie niczym od innych procesów decyzyjnych.

4. Stopień świadomej kontroli zachowania i decyzji zawodowych jednostki jest zmienny, ale nie aż tak, jakby się to czasami mogło wydawać.

5. Życie zawodowe jednostki kładzie się cieniem na wszystkie sfery jej życia.

6. Odpowiedni lub satysfakcjonujący zawód może być swoistego rodzaju zaporą przed zaburzeniami nerwowymi lub też azylem od nich.

7. Ponieważ jakość życia w jakiegokolwiek grupie społecznej zależy od jej indywidualnych członków, jak też dobrostan życia społecznego wpływa na jakość życia konkretnej osoby, wysiłki społeczeństwa zmierzające do zachowania stabilności poprzez wspomaganie określonego modelu zawodowego mogą być bardziej pomocne dla jednych, a mniej dla innych członków.

8. Jednostka nie jest zdana na jedyny jako najlepszy wybór zawodowy. I odwrotnie, nie może być tak, że jakiś zawód może wykonywać tylko jedna, konkretna osoba. W ramach każdego zawodu istnieje pewien zestaw zmiennych określających podstawowe wymagania zawodowe.

TEORIA DONALDA SUPERA

Podejście Donalda Supera (1972) wyrasta z tak zwanej psychologii różnic indywidualnych oraz wcześniej omówionej teorii cechy i czynnika. Uważa on, że psychologia różnic indywidualnych wraz ze swoim instrumentarium, jakie stanowią różnego rodzaju narzędzia testowe, jest jednym z najważniejszych źródeł pozyskiwania informacji o różnicach zawodowych odnoszących się do osobowości, postaw, uzdolnień oraz zainteresowań.

Podejście Supera centralną pozycję przyznaje pojęciu tożsamości lub własnej osoby (*selfconcept*). Badania, jakie przeprowadził sam D. Super oraz inni badacze zainspirowani jego koncepcją (Kibrick, Tiedeman, 1961; Anderson, Olsen, 1965) koncentrowały się na roli obrazu własnej osoby w kontekście rozwoju zawodowego jednostki. Badanie te wykazały, że zawodowe pojęcie własnej osoby w kontekście zawodowym rozwija się wraz z rozwojem fizycznym i umysłowym, wraz z obserwacją pracy, identyfikacją z pracującymi dorosłymi, środowiskiem ogólnym i ogólnymi doświadczeniami. W rezultacie różnice i podobieństwa między „ja” a „inni” ulegają przez jednostkę przyswojeniu i uznaniu za własne. W miarę jak doświadczenia jednostki stają się coraz bogatsze i coraz bardziej świadome na tle realnego świata pracy, formują się coraz bardziej wyraźne i wysublimowane konstrukty tożsamości zawodowej. I chociaż tożsamość zawodowa jest jedynie częścią rozwoju tożsamości jednostki, jest jednakowoż główną siłą napędową modelu kariery zawodowej, jaką jednostka chciałaby zrealizować w swoim życiu.

D. Super wyróżnia pięć stadiów rozwoju zawodowego:

- 1 – *wzrostu* (od narodzin – do 14, 15 roku życia), który charakteryzuje się rozwojem uzdolnień, postaw,

zainteresowań i potrzeb związanych ogólnie z obrazem samego siebie;

2 – *eksploracji* (15 – 24 rok życia), który charakteryzuje się fazą prób, w trakcie których wybory odnośnie do kariery zawodowej ulegają zawężeniu, ale jeszcze nie finalizacji;

3 – *stabilizacji* (25 – 44 rok życia), który charakteryzuje się poszerzaniem i stabilizacją doświadczenia pracy;

4 – *podtrzymywania* (45 – 64 rok życia), który charakteryzuje się stałym dążeniem do poprawy pozycji i sytuacji zawodowej;

5 – *schyłku* (po 65 roku życia), który zdominowany jest decyzjami dotyczącymi urzędzenia się na emeryturze.

Pięć wymienionych stadiów rozwoju zawodowego stanowią ramę teoretyczną, w którą wpasowane są zachowania i postawy jednostki, ujawniające się w pięciu rodzajach aktywności określanych mianem zadań rozwoju zawodowego:

1 – *krystalizacja* (14 – 18 rok życia), czyli rozwój procesów poznawczych formułujących ogólne cele rozwoju zawodowego poprzez uświadamianie sobie dostępnych zasobów, uwarunkowań, zainteresowań, wartości i planów względem preferowanych zawodów. Jest to okres formułowania preferowanych planów kariery zawodowej i konstruowania przymiarek w odniesieniu do sposobów praktycznej realizacji zamierzeń;

2 – *specyfikacja* (18 – 21 rok życia), czyli przechodzenie ze wstępnych, prowizorycznych preferencji zawodowych w kierunku konkretnych upodobań zawodowych;

3 – *wdrażanie* (21 – 24 rok życia), czyli gromadzenie i uzupełnianie wykształcenia zawodowego oraz wkraczanie w realną rolę zawodową;

4 – *stabilizacja* (24 – 35 rok życia), czyli potwierdzanie upatrzonej kariery zawodowej w trakcie jej rzeczywistej realizacji i poprzez aktywne wykorzystanie uzdolnień udowodnienia słuszności wyboru zawodu jako odpowiedniej decyzji. Stabilizacja jest osiągnięta w momencie uzyskania przez jednostkę poczucia bezpiecznej pozycji zawodowej;

5 – *konsolidacja* (powyżej 35 roku życia), czyli stabilizacja kariery zawodowej przez awansowanie, znamię statusu oraz starszeństwo.

Super w swojej koncepcji wprowadza też pojęcie wzorów kariery zawodowej. Opierając się częściowo na klasyfikacji sześciu wzorów kariery zawodowej Millera i Forma (1951), formułuje on cztery wzory kariery zawodowej dla mężczyzn i siedem dla kobiet. Dla mężczyzn wzory kariery zawodowej przedstawiają się następująco:

1. *Kariera stabilna* (pracownicy wysoko kwalifikowani, menedżerowie, wykwalifikowani robotnicy), to wzór charakteryzujący się wczesnym wchodzeniem w pełnię kariery bez próbnego lub wstępnego, przygotowawczego okresu pracy.

2. *Kariera konwencjonalna* (menedżerowie, wykwalifikowani robotnicy, urzędnicy), to wzór charakteryzujący się eksperymentowaniem z pracą i zatrudnieniem, po którym następuje pełna stabilizacja.

3. *Kariera niestabilna* (średnio wykwalifikowani robotnicy, urzędnicy niższego szczebla), to wzór charakteryzujący się próbnymi okresami pracy, które czasami mogą prowadzić do czasowej i krótkoterminowej stabilizacji zawodowej, po której następują dalsze eksperymentowania z pracą.

4. *Kariera wielokrotnych prób* (niewykwalifikowani robotnicy), to wzór charakteryzujący się nieustabilizowanym zatrudnieniem, naznaczonym przez ciągłe zmiany pracy.

Super wyróżnia następujące wzory kariery zawodowej dla kobiet:

1. *Kariera „gospodyni domowej”* to wzór zdominowany doświadczeniami małżeńskimi jeszcze przed pojęciem kariery zawodowej.

2. *Kariera konwencjonalna* to wzór charakteryzujący się podjęciem pracy po ukończeniu szkoły średniej jako swoistego rodzaju ucieczką przed pozostaniem w domu po wyjściu za mąż.

3. *Kariera stabilnej pracy* to wzór charakteryzujący się podjęciem pracy po ukończeniu szkoły i traktowaniu pracy jako wypełnienia roli przypadającej na tę fazę życia.

4. *Kariera dwutorowa* to wzór charakteryzujący się podjęciem pracy po wyjściu za mąż oraz podbudowany przekonaniem o konieczności pogodzenia roli zawodowej z rolą gospodyni domowej.

5. *Kariera przerywana* to wzór charakteryzujący się pojęciem pracy zawodowej, a następnie jej przerwaniem z chwilą wyjścia za mąż; w tym modelu istnieje możliwość powrotu do kariery zawodowej w sprzyjających okolicznościach.

6. *Kariera nieustabilizowana* to typowy wzór kariery zawodowej dla ludzi o niższym statusie spo-

leczno-ekonomicznym, który charakteryzuje się podejmowaniem pracy i porzucaniem jej w zależności od okoliczności finansowych.

7. *Kariera powtarzanych prób* to wzór kariery nieustabilizowanej, charakteryzującej się ciągłymi zmianami w zatrudnieniu.

Teoria Supera została dobrze udokumentowana i potwierdzona empirycznie zarówno przez samego autora, jak i innych badaczy (Osipow, 1983). Na ich podstawie Super wprowadził dwie ważne kategorie pojęciowe, które są bardzo użyteczne w doradztwie zawodowym. Pierwsza z nich to kategoria *dojrzałości zawodowej*, a druga – *dojrzałości do kariery zawodowej*. *Dojrzałość zawodowa* jest związana z rozwojem zawodowym, którego miarą jest stopień osiągania przez jednostkę poszczególnych *zadań rozwoju zawodowego*, charakterystycznych dla poszczególnych stadiów rozwoju człowieka w ciągu życia. *Dojrzałość zawodowa* jest związana bardziej z inteligencją niż wiekiem chronologicznym jednostki. Czynniki *dojrzałości zawodowej*, takie jak planowanie, akceptacja odpowiedzialności, świadomość różnych aspektów preferowanego zawodu, są pozytywnie skorelowane z efektywnością zawodową w okresie dorosłości.

Pojęcie *dojrzałości do kariery zawodowej* ma bezpośrednie implikacje praktyczne dla doradztwa zawodowego i oznacza określony stopień samoświadomości, wiedzy o zawodach, zdolności do planowania rozwoju. *Dojrzałość do kariery zawodowej* jest osiągnięta poprzez sukcesywne realizowanie zadań rozwoju zawodowego w ramach kolejnych stadiów rozwojowych w cyklu życia jednostki. Zatem *dojrzałość do kariery zawodowej* tworzy kontinuum, którego wyróżnikami są postawy i kompetencje zawodowe.

Krytyczne fazy kształtowania się *dojrzałości do kariery zawodowej* służą jako kryterium oceny *dojrzałości* postaw i kompetencji zawodowych jednostki. Super (1974) wyróżnił sześć podstawowych wymiarów (kryteriów) *dojrzałości do kariery zawodowej*: 1) *orientacja na wybór zawodu* (wymiar związany z postawami jednostki, warunkujący to, czy jednostka jest zainteresowana wybranym zawodem); 2) *informacja i planowanie* (jest to wymiar kompetencji związany ze specyfiką informacji, jakie jednostka posiada w odniesieniu do przyszłych decyzji zawodowych); 3) *spójność preferencji zawodowych*; 4) *krystalizacja cech* (postęp jednostki na drodze formułowania pojęcia własnej osoby); 5) *niezależność zawodowa* (niezależność doświadczenia pracy); 6) *mądrość preferencji zawodowych* (wymiar związany ze zdolnością jednostki do formułowania realistycznych preferencji zawodowych, tj. spójnych z osobistymi zadaniami rozwojowymi).

Indeks kryteriów *dojrzałości do kariery zawodowej* może stanowić dobrą bazę wyjściową w doradztwie zawodowym, bowiem jego diagnoza jest możliwa na podstawie standaryzowanych inwentarzy i wywiadów. *Dojrzałość do kariery zawodowej* jest związana nie tylko z osiąganymi przez jednostkę zadaniami rozwojowymi, ale również z jej zachowaniami ujawnianymi w procesie radzenia sobie z owymi zadaniami rozwojowymi. Podstawowe zadanie, przed jakim stoi doradca zawodowy to diagnoza gotowości jednostki do podjęcia szeregu aktywności ukierunkowanych na karierę zawodową.

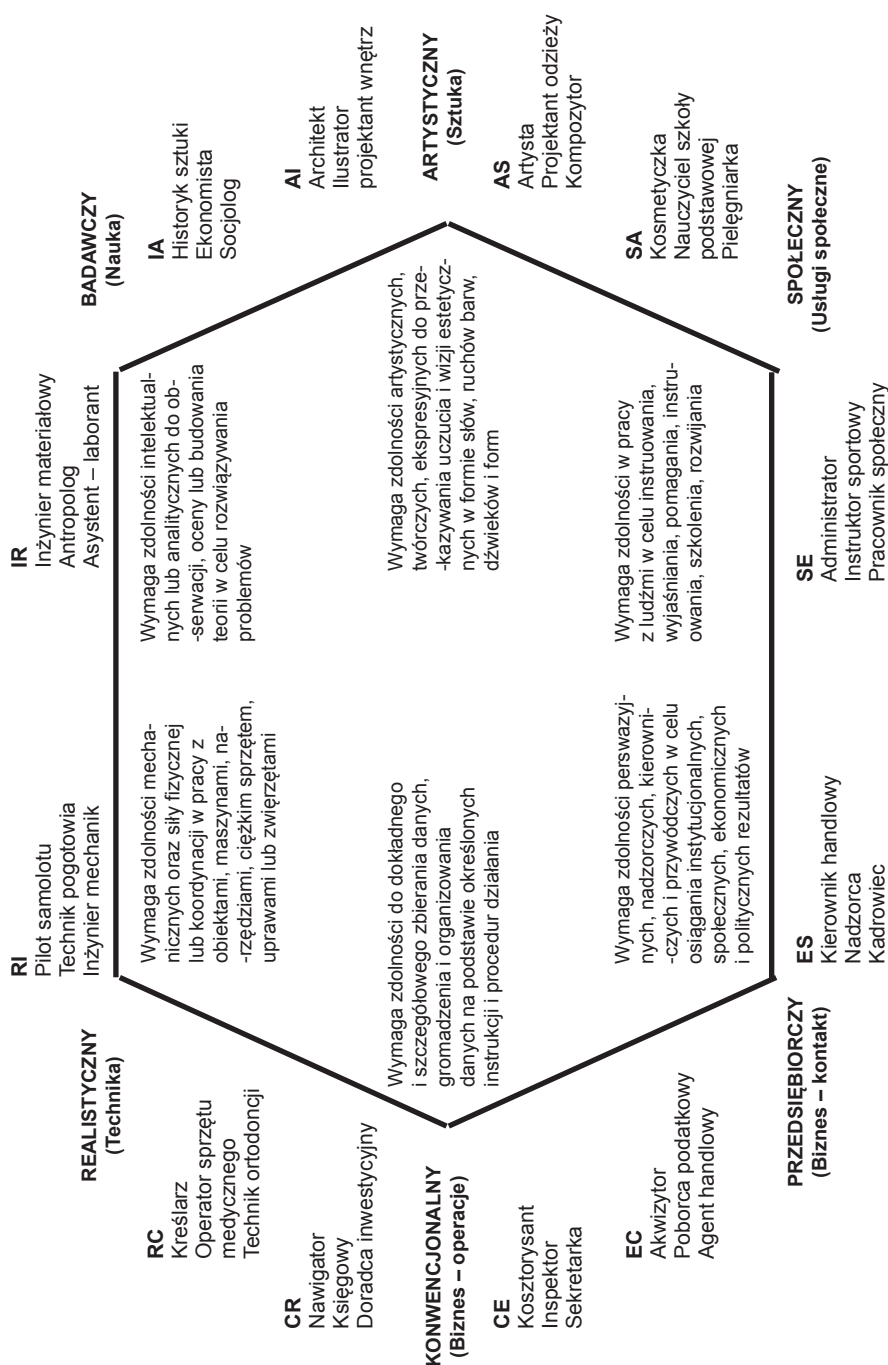
Teoria rozwoju zawodowego Donalda Supera jest kombinacją tez psychologii różnic indywidualnych (a w szczególności teorii cech i czynnika), teorii osobowości (tzw. *selfconcept*), psychologii rozwojowej oraz psychologii i socjologii *lifespanu* (cyklu życia człowieka). Dostarcza ona wiarygodnych wyjaśnień w obszarze czynników wpływających na wybór zawodu. Koncepcja Supera opiera się na dwóch podstawowych aksjomatach rozwojowych: 1) rozwój kariery zawodowej jest procesem długotrwałym przejawiającym się w postaci różnych okresów rozwojowych; 2) tożsamość „ja” kształtuje się w miarę, jak w poszczególnych fazach życia jednostki zmienia się jej zachowanie. W rozumieniu D. Supera (1984) teoria pojęcia „ja” (*selfconcept*) jest w istocie rzeczy teorią dopasowania, zgodnie z którą jednostka równoważy swoje cechy osobowości oraz cechy wymagań stawianych jej przez karierę zawodową. Tak pojmowana teoria tożsamości „ja” dzieli się na dwa składniki: 1) psychologiczny, który jest związany z tym, jak jednostka wybiera i przystosowuje się do podejmowanych decyzji; 2) społeczny, tzn. taki, który skupia się na osobistej ocenie sytuacji społeczno-ekonomicznej oraz ogólnego tła społecznego, w jakim jednostka przewiduje, że będzie żyć.

TEORIA JOHNA HOLLANDA

Według J. Hollanda (1973) do poszczególnych zawodów ludzi predysponuje ich własna osobowość oraz szereg zmiennych stanowiących otoczenie ich życia. Wybór kariery zawodowej jest przede wszystkim formą rzutowania osobowości w świat pracy w następstwie identyfikowania się jednostki ze stereotypami społecznymi. Jednostka porównując własne „ja” z percepcją świata zawodów, kolejno akceptuje i odrzuca poszczególne opcje, by wreszcie dokonać ostatecznego wyboru. Zgodność obrazu samego siebie z preferencjami zawodowymi Holland określa mianem *modalnego stylu orientacji personalnej*.

Modalne style orientacji personalnej kształtują się na bazie predyspozycji dziedzicznych oraz indywidualnej historii jednostki (biografii) w jej środowisku życia. Osią teorii Hollanda jest koncepcja wyboru zawodu jako sposobu zaspokajania przez jednostkę jej preferowanych orientacji personalnych. Jeżeli np. jednostka posiada silną i dobrze wykrystalizowaną orientację, to większe jest prawdopodobieństwo, że znajdzie dla siebie satysfakcjonujące środowisko zawodowe. Jeżeli natomiast jest osobą niezdecydowaną o rozmytych preferencjach osobistych, to nikłe są jej szanse zrealizowania się w jakimkolwiek środowisku (zawodzie). Krystalizacja orientacji personalnej na tle różnych środowisk zawodowych jest istotnym kryterium, na podstawie którego jednostka dokonuje wyboru preferowanego stylu życia.

Reasumując, w modelu Hollanda środowisko kształtuje preferencje zawodowe jednostki, a jednocześnie środowisko zawodowe jest areną życia, gdzie spełniają się marzenia człowieka oraz ogólnie jego różnorodne potrzeby.



Rys.14. Rodzaje prac i korespondujące z nimi typy osobowości wg Hollanda

Holland wyróżnia sześć rodzajów środowisk zawodowych oraz sześć odpowiadających im modeli osobowości (*modalnych preferencji personalnych*): realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Każdemu typowi osobowości odpowiada określony typ orientacji personalnej oraz określone środowisko zawodowe. Model ten syntetycznie przedstawia Rysunek 14.

Propozycja Hollanda porządkuje typy osobowości według głównych, tematycznych modalnych orientacji personalnych, na bazie których tworzone mogą być kombinacje bardziej szczegółowe. Do głównych, czyli tematycznych orientacji personalnych, zalicza: typ R (realistyczny), typ I (badawczy – od *investigative*), typ A (artystyczny), typ S (społeczny), typ E (przedsiębiorczy – od *enterprising*), typ C (konwencjonalny – *conventional*). Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. Np. kod CRI oznacza, że jednostka jest osobą lubiącą zawody konwencjonalne, ale w pewnym stopniu są jej również bliskie zawody realistyczne i o charakterze badawczym.

Zależności między typami osobowości przedstawia heksagonalny model przedstawiony na Rysunku 14. Jest on wizualną prezentacją stylów osobowości oraz odpowiadającym im środowisk zawodowych. Style lub typy osobowości położone blisko siebie, takie jak np. typ realistyczny i badawczy, cechuje pewne podobieństwo (korelacja), podczas gdy typy położone na przeciwległych krańcach heksagonale są najmniej do siebie podobne (np. typ realistyczny i przedsiębiorczy).

Heksagonalny model osobowości Hollanda opiera się na następujących założeniach. Po pierwsze, istnieje spójność wzoru osobowościowego, co oznacza, że np. osoba konwencjonalna jednocześnie wyraża bliskie upodobania do realizmu i przedsiębiorczości. Po drugie. Istnieją wyraźne typy osobowości, a więc takie, które dają się wyraźnie wyodrębnić. Osoby, które wykazują podobieństwo do jednej kategorii osobowościowej wykazują jednocześnie znikome podobieństwo do innej. Po trzecie, istnieje zgodność między typem osobowości a środowiskiem zawodowym. Zgodność zachodzi wtedy, gdy preferencje osobowościowe jednostki idealnie pasują do określonych wymagań środowiska zawodowego.

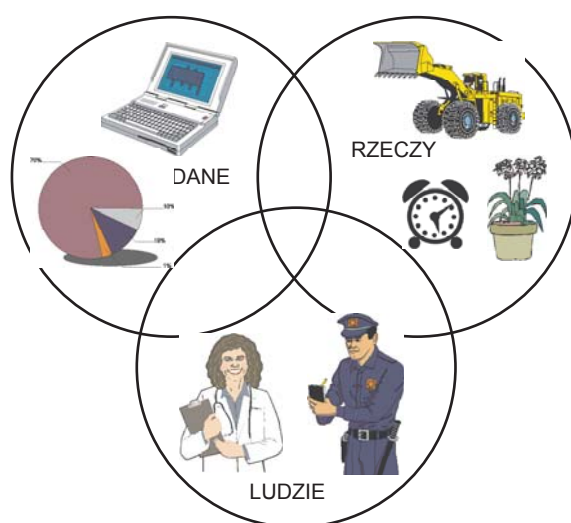
W wyborze zawodu oraz w doradztwie zawodowym równe znaczenie ma znajomość przez jednostkę jej własnego „ja”, (możliwości i postaw), co znajomość świata zawodów. Znajomość „ja” i znajomość świata zawodów przynależą do tego samego porządku poznawczego. Jednostka poznając zawody poznaje siebie i odwrotnie – dokonując eksploracji poznawczej własnego „ja” nieuchronnie staje się coraz lepiej zorientowana w sprawach zawodowych. Dla Hollanda inteligencja jednostki jest słabym predyktorem kariery zawodowej. Najważniejszym predyktorem osobowości i kariery zawodowej są zainteresowania. Inteligencja jest podwymiarem zainteresowań jednostki. Jak dowodzi Holland (1966) osoba wykazująca określoną orientację personalną ujawnia równocześnie swoją inteligencję. Powiedzmy jednostka, która ujawnia orientację typu badawczego jest z natury swej inteligentna i zdolna do myślenia analitycznego i przyczynowego.

Teoria Hollanda była wypracowywana w longitudinalnych badaniach trwających kilkadziesiąt lat. Dzięki temu jest ona dobrze sprawdzona przez samego autora i innych badaczy. Badania niezależne (Osipow, 1983) potwierdzają występowanie w rzeczywistości wyróżnionych przez Hollanda modalnych orientacji personalnych oraz modeli środowisk zawodowych. Ogólnie rzecz biorąc jest to teoria deskryptywna, pokazująca jak jest, a nie wyjaśniająca co i dlaczego oraz na co wpływa. Częścią integralną teorii Hollanda jest SelfDirected Search (SDS), czyli Inwentarz Zainteresowań Zawodowych – najpowszechniej używana w świecie metoda oceny zainteresowań zawodowych. W Stanach Zjednoczonych metoda ta jest krytykowana za zniekształcenia, jakie daje w ocenie preferencji kobiet (Weinrach, 1984). Okazuje się, że większość kobiet podpada pod typ osobowości artystycznej, konwencjonalnej i społecznej. Możliwości i ograniczenia stosowania tej metody w Polsce omawiane są w części czwartej. Hollanda koncepcja klasyfikacji zawodów koresponduje z koncepcją *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) wypracowaną przez U.S. Department of Labor oraz koncepcją D. Predigera z American College Testing.

DICTIONARY OF OCCUPATIONAL TITLES

Na podstawie rozległych badań Departament Pracy USA opracował koncepcję rozwoju zawodowego, zgodnie z którą cechy osobowościowe oraz cechy zawodowe tworzą wspólną całość, wyrażającą się w trzech interakcyjnych sferach aktywności (dymensjach, obszarach) człowieka: *Danych-Ludziach-Rzeczach*.

Wszyscy ludzie mają odziedziczone zdolności i specyficzne życiowe możliwości w każdej z tych trzech sfer z osobna i we wszystkich trzech sferach jednocześnie. Obszary pokrywania się trzech sfer odzwierciedlają zrozumienie siebie przez jednostkę w terminach „mniej więcej”. Zasadniczo ludzie mają większe lub mniejsze zdolności we wszystkich trzech obszarach, jednak tylko w jednym wykazują specyficzne czy też



Rys. 15. Trzy obszary aktywności zawodowej

zdecydowane preferencje. Ogólnie rzecz biorąc osoba, która ma zdolności do pracy z ludźmi będzie szukać sposobności do liderowania, kierowania, przewodzenia czy doradzania. Osoba, która ma zainteresowania i kompetencje do pracy z „danymi” będzie dążyć do wykonywania zajęć z operacjami na pojęciach abstrakcyjnych reprezentowanych przez słowa i liczby. Na koniec, osoba, która zorientowana jest na „rzeczy” będzie preferowała pracę przy obsłudze maszyn i urządzeń, a ogólnie – w rozwiązywaniu realnych problemów fizycznych. Funkcjonalne zdolności związane z triadą Dane-Ludzie-Rzeczy pokazuje Tabela 4.

Cechą charakterystyczną zdolności funkcjonalnych zamieszczonych w Tabelach 4 i 5 jest ich hierarchiczny charakter, zdolności znajdujące się na górze listy są bardziej złożone i wymagają gruntowniejszej edukacji lub solidniejszego szkolenia.

Inną ich cechą jest to, że są one *przekładalne* (transferabilne) z jednego zawodu na inny. Na przykład zdolność taka jak „instruktaż”, umieszczona w ramach dymensji „ludzie”, może znaleźć zastosowanie w różnego rodzaju zajęciach, począwszy od nauki w szkole, a skończywszy na udzielaniu wskazówek w zakładzie przemysłowym. Znajomość przekładalnych zdolności jest podstawowym warunkiem w wyborze nowych możliwości pracy i znalezienia pracy w sytuacji bezrobocia.

Inny typ zdolności tworzą tzw. *zdolności adaptacyjne*. Odnoszą się one głównie do zdolności, które sprawdzają się w specyficznych miejscach pracy oraz określonych ludzi tam zatrudnionych. Przykładami

Tabela 4. Hierarchia zdolności funkcjonalnych związanych z pracą na wymiarach DANE, LUDZIE, RZECZY

DANE	LUDZIE	RZECZY
Syntetyzowanie	Mentorowanie	Ustawianie
Koordinowanie	Negocjowanie	Dopracowywanie
Analizowanie	Instruowanie	Operowanie – kontrolowanie
Kompilowanie	Nadzorowanie	Prowadzenie – kontrolowanie
Obliczanie	Dzielenie	Manipulowanie
Kopiowanie	Nakłanianie	Wytarczanie
Porównywanie	Sygnalizowanie	Załadowywanie
	Serwowanie	Utrzymywanie
	Instruowanie / pomaganie	

zdolności adaptacyjnych jest umiejętność kierowania pracami złożonymi i wymagającymi rutyny, jak również umiejętności podporządkowania się, kooperatywności, inicjatywy, twórczości, tolerancji.

Zdolności techniczne mają istotne znaczenie dla pewnych prac w specyficznych zawodach, takich jak zawód farmaceuty realizującego specyfik na zamówienie. Ponieważ zdolności techniczne mają wąski charakter, ich transferabilność odnosi się tylko do prac identycznych, a nie do różnych zawodów.

Dale Prediger z American College Testing (ACT) wyróżnił oprócz „danych” kategorię „idei”. Kategorie te stanowią bazę programu planowania kariery zawodowej, używaną głównie w amerykańskich szkołach średnich w celu alokacji absolwentów na różne kierunki studiów.

Tabela 5. Funkcjonowanie lub transferabilne wg U.S. Department of Labor

DANE
Informacje, wiedza i koncepcje odnoszące się do danych, ludzi lub rzeczy, osiągnane na podstawie obserwacji, badań, interpretacji, wizualizacji i twórczości mentalnej. Informacje są nienamacalne i obejmują liczby, wyrazy, symbole, pojęcia oraz różnego rodzaju werbalizacje.
<p><i>Syntetyzowanie:</i> Analiza integracyjna danych w celu odkrycia faktów lub zbudowania wiedzy koncepcyjnej albo interpretacyjnej.</p> <p><i>Koordynowanie:</i> Determinowanie czasu, miejsca i sekwencji operacji lub działań przedsięwziętych na bazie analizy danych; określanie wykonawstwa oraz sporządzanie raportów.</p> <p><i>Analizowanie:</i> Sprawdzanie, badanie i ocena danych: przedstawianie alternatywnych działań w relacji do zawartych ocen.</p> <p><i>Kompilowanie:</i> Zbieranie, gromadzenie i klasyfikowanie informacji dotyczących danych, ludzi i rzeczy.</p> <p><i>Obliczanie:</i> Realizowanie operacji arytmetycznych i tworzenie odnośnych sprawozdań oraz wytyczanie działań na podstawie zrealizowanych obliczeń: zdolność ta nie obejmuje rachowania.</p> <p><i>Kopiowanie:</i> Przekładanie, wprowadzanie oraz wysyłanie informacji.</p> <p><i>Porównywanie:</i> Ocena obserwowanych cech funkcjonalnych, strukturalnych oraz kompozycyjnych odnoszących się do danych, ludzi, rzeczy.</p>
LUDZIE
Istoty ludzkie, ale także zwierzęta traktowane w sposób indywidualny, tak jakby to byli ludzie.
<p><i>Mentorowanie:</i> Radzenie sobie z jednostkami w kontekście całej ich osobowości, w celu przewodzenia, kierowania, doradzania w odniesieniu do problemów, które są rozwiązywalne na drodze prawnej, naukowej, klinicznej, duchowej lub innych zasadach profesjonalnych.</p> <p><i>Negocjowanie:</i> Wymienianie idei, informacji i opinii o innych w celu sformułowania polityki i programów oraz wypracowania wspólnych decyzji, wniosków oraz rozwiązań.</p> <p><i>Instruowanie:</i> Uczenie czegoś innych lub szkolenie innych (również zwierzęta) przez wyjaśnianie, demonstrowanie i nadzorowanie praktycznych ćwiczeń lub podawanie wskazówek na podstawie dyscyplin technicznych.</p> <p><i>Naprowadzanie:</i> Skierowanie uwagi w określonym kierunku, zwykle za pomocą środków technicznych, jak radio, telewizja.</p> <p><i>Mówienie – Sygnalizowanie:</i> Rozmawianie i sygnalizowanie ludziom przepływu lub wymiany informacji; obejmuje także dawanie wskazówek osobom zajmującym się pomaganiem i asystowaniem.</p> <p><i>Serwowanie:</i> Odpowiadanie na potrzeby i inne wymagania ludzi lub zwierząt lub ukryte błędy explicite wyrażane pragnienia ludzkie.</p> <p><i>Instruowanie – pomaganie:</i> Pomaganie „niewyszkolonym” osobom stosującym pomoc.</p>
RZECZY
<p>Obiekty inne niż ludzie; substancje lub materiały, maszyny, narzędzia i produkty.</p> <p>Rzecz jest to coś namacalnego, posiadającego kształt, formę i inne fizyczne charakterystyki.</p>
<p><i>Ustawianie:</i> Przystosowanie maszyny lub urządzenia poprzez wymianę lub zmianę narzędzi, części, zamocowań, aby przygotować je do funkcjonowania, zmiany sposobu działania lub odnowy pierwotnej funkcji w przypadku awarii; do tej kategorii zaliczani są pracownicy, którzy ustawiają maszynę lub zespół maszyn dla innych pracowników lub którzy ustawiają i osobiście sterują funkcjonowaniem ustawianych urządzeń.</p> <p><i>Dopracowywanie:</i> Analiza integracyjna danych w celu odkrycia faktów lub zbudowania wiedzy koncepcyjnej albo interpretacyjnej.</p> <p><i>Dopracowywanie:</i> Wykorzystywanie narzędzi ciała lub środków technicznych do poruszania, kontrolowania i kierowania obiektami oraz materiałami w sytuacji, gdy wymagane są specjalne standardy wykonania pracy i odpowiednia selekcja narzędzi, środków i materiałów, jak też przystosowanie narzędzi, środków i materiałów do zadania wymagającego określonego ćwiczenia i odpowiedniej oceny.</p> <p><i>Operowanie – kontrolowanie:</i> Rozpoczynanie, zatrzymywanie, kontrolowanie, dostosowywanie pracy maszyn i urządzeń; operowanie pracą maszyn; obejmuje ustawianie lub przystosowanie materiałów w miarę postępującej pracy urządzeń; kontrolowanie obejmuje obserwowanie występujących uchybień, błędów etc. i nakierowywanie procesu do stanu normalności poprzez odpowiednie oddziaływanie na urządzenia lub czynniki, takie jak temperatura, ciśnienie, przepływ cieczy, prędkości pompowania i reakcja materiałów.</p>

Kierowanie – operowanie: Startowanie, stopowanie i kontrolowanie działania maszyn lub urządzeń, których kierunek pracy musi być sterowany lub który musi być pod kontrolą aby wytwarzać, procesować lub nadawać odpowiedni kierunek ludziom lub rzeczom; zawiera takie czynności, jak obserwowanie defektów, szacowanie dystansów, ocenianie szybkości i kierunku, sterowanie zaworami i przekładniami, sterowanie dźwigniami; obejmuje takie maszyny, jak dźwigi, siłowniki, maszyny robocze i pojazdy; wyłącza takie maszyny, jak manualnie sterowane maszyny proste i narzędzia ręczne.

Manipulowanie: Wykorzystywanie narzędzi ciała, narzędzi i innych specjalnych środków do uruchamiania, poruszania, kierowania lub zmiany miejsca obiektów i materiałów; obejmuje pewnego rodzaju swobodę w ocenie stanu rzeczy w odniesieniu do uzyskiwanej precyzji oraz swobodę w doborze narzędzi, obiektów lub materiałów.

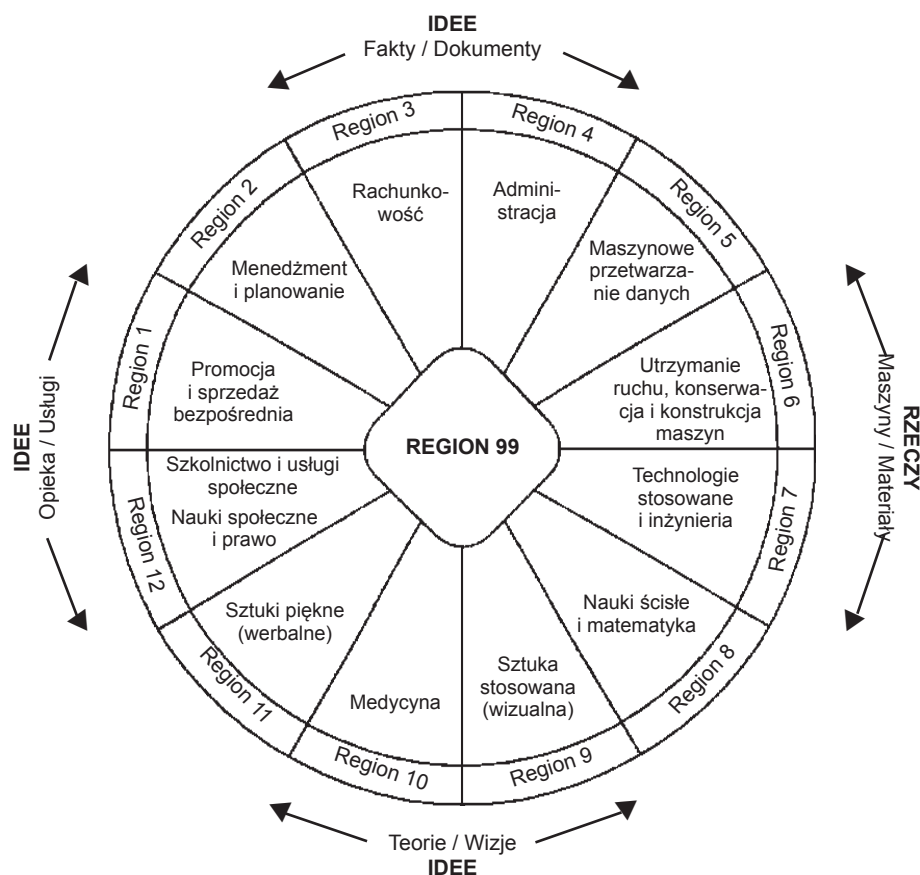
Pilnowanie: Rozpoczynanie, kończenie i obserwowanie funkcjonowania maszyn oraz urządzeń; obejmuje bieżące sterowanie pracą urządzeń na podstawie wskazań indykatorów analogowych stanu i procesów; nie przewiduje dużej samodzielności w ocenie i przedsięwzięciu środków dostosowawczych.

Załadowywanie: Wprowadzanie, przemieszczanie, wyrzucanie, umieszczanie materiałów w/z maszyny lub urządzenia.

Utrzymywanie: Wykorzystywanie narzędzi ciała, narzędzi ręcznych i innych narzędzi specjalnych pracy do przemieszczania obiektów i materiałów; obejmuje niewielką swobodę w ocenianiu standardów wykonania oraz standardów doboru różnych narzędzi, obiektów lub materiałów.

Źródło: U.S. Department of Labor, Dictionary of Occupational Titles, vol. 2: *Occupational classification*, 4th ed. (Washington D.C.: U.S. Government Printing Office, 1977), Appendix A.

W modelu ACT zadania pracy związane z wykonywaniem „danych” obejmują procesy nie skierowane na ludzi, takie jak zapisywanie, weryfikowanie i organizowanie faktów oraz danych odnoszących się do określonych produktów lub usług. Zadania związane z „ideami” obejmują: procesy intrapersonalne oraz twórczość, odkrywanie, interpretowanie; integrowanie abstrakcji, teorii, wiedzy; wgląd i ekspresję tych informacji poprzez pismo, muzykę lub równania matematyczne. Zadania zorientowane na ludzi obejmują procesy interpersonalne, które generalnie pomagają modyfikować zachowania człowieka poprzez pomoc, edukację, usługi, wzmacnianie, motywowanie i kierowanie.



Rys. 16. „Mapa Świata Pracy” (World of Work Map) wg ACT (1979)

Według Predigera „rzeczy” są tym wymiarem pracy, który opiera się na procesach nie mających nic wspólnego z człowiekiem. Ten zestaw zadań obejmuje narzędzia, maszyny, fizyczne i biologiczne procesy, które są budowane, produkowane, transportowane, obsługiwane i naprawiane. Prediger sugeruje również, że powyższe cztery kategorie pracy mogą być podzielone na dalszych sześć innych obszarów pracy, tak jak to jest pokazane na Rysunku 16.

INNE TEORIE ROZWOJU ZAWODOWEGO

Jest jeszcze wiele innych wpływowych teorii rozwoju zawodowego, które ze względu na brak miejsca zostaną tutaj jedynie zasygnalizowane.

Koncepcja Tiedemana ujmuje problem rozwoju zawodowego z punktu widzenia cyklicznego procesu różnicowania się tożsamości ego („ja”), tj. w trakcie rozwoju zadań i przełamywania kryzysów. W odniesieniu do teorii Tiedemana decyzje dotyczące kariery zawodowej realizowane są poprzez systematyczne rozwiązywanie problemu w następujących stadiach: 1) eksploracji, 2) krystalizacji, 3) wyboru, 4) wyjaśniania, 5) indukcji, 6) reafirmacji, 7) integracji.

Przykładem teorii z zakresu podejmowania decyzji jest koncepcja Gelatta. Rozwój zawodowy w jego modelu to cykliczny proces podejmowania decyzji oraz sekwencja procesów decyzyjnych. Wiedza na temat poszczególnych kroków decyzyjnych oraz elastyczność w zakresie oceny ważności alternatyw wyboru to podstawowe wymagania, jakie teoria stawia wobec efektywnego doradcy zawodowego. Krumboltz, Mitchell i Gelatt (1975) twierdzą, iż wybór zawodu jest istotnie determinowany przez wydarzenia życiowe. Są to takie czynniki, jak: 1) zadatki dziedziczne i uzdolnienia specjalne, 2) uwarunkowania środowiskowe oraz wydarzenia krytyczne, 3) doświadczenie edukacyjne, 4) uzdolnienia zadaniowe. Proces podejmowania decyzji zawodowych jest traktowany jako proces obejmujący cały cykl życia jednostki.

Teorie psychoanalityczne ujmują pracę zawodową jako metodę zaspokajania popędów i odpowiedni środek sublimacji ukrytych pragnień. Teorie socjologiczne i ekonomiczne nacisk kładą z kolei na współzależność czynników psychologicznych, ekonomicznych i socjologicznych. Teoria uczenia się rozpatruje wreszcie problem kariery zawodowej jednostki z punktu widzenia psychologicznego procesu uczenia się. Na przykład zdolności i role zawodowe podlegają uczeniu się i jako jego wynik znajdują bezpośrednie zastosowanie w procesie podejmowania decyzji zawodowych.

WSPARCIE SPOŁECZNE JAKO PRZYCZYNA I SKUTEK PROFESJONALNEGO DORADZTWA W SYSTEMIE INSTYTUCJONALNYM POŚREDNICTWA PRACY

POJĘCIE WSPARCIA SPOŁECZNEGO I JEGO ZNACZENIE DLA AKTYWNYCH ZAWODOWO I BEZROBOTNYCH

Rozwój zawodowy i niezakłócony przebieg kariery pracy w dużej mierze zależy od klimatu społecznego otaczającego zarówno pracę, jak i życie codzienne. Prawda ta staje się szczególnie oczywista dla każdego, kogo dotyka kryzys, w którym musi zdecydować o czymś istotnym, jak np. co zrobić po utracie pracy. W szczególnych warunkach kryzysowych, jak np. bezrobocie, wsparcie otoczenia społecznego jest tą szczególnie właściwością, która skutecznie chroni jednostkę przed unicestwieniem (James, Sells, 1980).

Przełamywanie kryzysów związanych z pracą zawodową czy to w kontekście zmiany pracy, czy w kontekście bezrobocia ułatwia odpowiedni klimat społeczny zarówno w samym środowisku pracy, jak i w bliższym i dalszym otoczeniu jednostki. Klimat społeczny umożliwia zdobycie przez człowieka wyraźnej informacji o tym, czy jego przedsięwzięcia i wybory prowadzą do zamierzonych skutków. Tak bywa w przypadku konfliktu roli, nie spełnionych aspiracji, kłopotów rodzinnych, bezrobocia. Pozytywny klimat społeczny nadaje ludzkiej działalności charakter konstruktywny i sensowny działalności.

Ważny jest społeczny klimat poza środowiskiem pracy, gdyż stanowi on tło dla właściwych decyzji zawodowych, decyzji związanych z aktywnym poszukiwaniem dla siebie najlepszych szans na rynku pracy. Klimat psychospołeczny w środowisku życia jednostki, mimo że nie jest bezpośrednio związany z przebiegiem kariery zawodowej, jest jednak ważny jako bufor ochronny przed psychologicznymi skutkami kryzysu. Wynika to stąd, że każdy zawsze ponosi jakieś koszty, których przejawy można zauważyć zarówno w zdarzeniach bezpośrednio łączących się z obowiązkami pracy lub z bezrobociem, jak i w wydarzeniach, które są ich dalszym następstwem. Tak np. utrata zdolności do pracy, bezrobocie to nie tylko kwestia widoczna w zachowaniu jednostki, ale również wydarzenie o dużej doniosłości dla rodziny, a nawet szerszej społeczności.

W dyskusji nad klimatem psychospołecznym najczęściej używaną w ostatnich latach kategorią opisową jest pojęcie *wsparcia społecznego* (Sęk, 1993). Definicja ogólna pojęcia *wsparcie* wywodzi się od czasownika „wspierać” i oznacza „stanować podstawę czego”. Słowo „wsparcie społeczne” zawiera również element związany ze stosunkami międzyludzkimi.

Koncepcja wsparcia społecznego ma wiele odmian, jak na przykład: *więzi społecznej, znaczących kontaktów społecznych* (Mueller, 1980), *pozyskiwania powierników* (Brown, 1978). Chociaż wszystkie wymienione odmiany pojęcia wsparcia społecznego mają swoje osobliwości, to w każdym przypadku wskazują na te same zjawiska: a) istota życia człowieka znajduje pełen wyraz w związkach społecznych, b) ludzie żyjący w przyjaznym im środowisku społecznym cieszą się lepszym zdrowiem od osób pozbawionych pomocy.

Istotę wsparcia społecznego wyznaczają różne procesy: *pomoc* roztaczana przez osobę wspomagającą (Gottlieb, 1981), *więź* z innymi ludźmi (Lin i in. 1979), *dopuszczanie* jednostki do korzystania z zasobów społecznych w formie współzależności, od których owe zasoby zależą (Johnson, Saarason, 1979), *więzi* między osobami oraz między osobami a grupami, które poprawiają kompetencję adaptacyjną do radzenia sobie w sytuacji zmian, napięć lub braków (House, 1981). Wsparcie społeczne obejmuje cztery główne klasy uwarunkowań:

- 1 – wsparcie emocjonalne oparte na empatii, miłości i zaufaniu,
- 2 – wsparcie instrumentalne oparte na zachowaniach pomocniczych, które bezpośrednio wspomagają potrzeby jednostki,
- 3 – wsparcie informacyjne złożone z informacji użytecznych w strategiach radzenia sobie z problemami osobowymi i środowiskowymi,
- 4 – wsparcie oceny zawierające informacje o szczególnie istotnym znaczeniu z punktu widzenia samooceny lub porównań społecznych.

Elementem najbardziej nieodłącznym jakiejkolwiek formy wsparcia społecznego jest przychylność emocjonalna. Stanowi ona ten element, na który ludzie wskazują za każdym razem, gdy czują pomoc bliższych i dalszych im osób. Innym nieodłącznym elementem różnych odmian wsparcia społecznego jest czynnik spostrzegania pomocy. Aby można było mówić o wsparciu społecznym musi być ona widoczna dla osoby doświadczającej pomocy. To wszystko, czego jednostka nie spostrzega nie ma dla niej charakteru realnego.

Wsparcie społeczne ze strony osoby pomagającej może być nieświadomie generowaną informacją, ale od strony osoby doświadczającej wsparcie jest uświadamianą wiadomością, należącą do jednej z trzech następujących kategorii (Cobb, 1979):

- 1 – wiadomości wywołującej w osobie wspieranej przeświadczenie, że jest kochana, szanowana lub ceniona,
- 2 – wiadomości utwierdzającej osobę wspieraną w przekonaniu, że jest włączona w sieć wzajemnych powiązań i zobowiązań osobowych,
- 3 – wiadomości utwierdzającej w osobie wspieranej przeświadczenie, że jest otoczona opieką.

Wsparcie społeczne różni się od „pomocy instrumentalnej”, jaką mogą stanowić różne formy konsultingu, doradztwa psychologicznego, pomocy lekarskiej, zasiłki związków zawodowych (kasy zapomogowe) itd. Chociaż działania te nie pozostają bez związku ze sferą emocjonalną i samopoczuciem jednostki, to jednak ich bezpośredni cel jest czysto użytkowy.

Podstawowy mechanizm psychologiczny działania wsparcia społecznego jako bufora ochronnego w sytuacjach kryzysowych polega na redukcji lęku. Lęk jako stan obawy, strachu, trwogi, grozy i niebezpieczeństwa posiada silne działanie motywacyjne. Szczególnie motywuje lęk człowieka do eliminacji przyczyn, które go wywołują.

Sytuacje kryzysowe związane czy to z wyborem zawodu, czy konfliktami w pracy, czy krytycznymi wydarzeniami życiowymi stawiającymi pod znakiem zapytania ciągłość kariery pracy, zawsze są sytuacjami niejasnymi, przez co generują lęk. Jednostka znajdująca się w kryzysie jest w stanie bezradności, pasywności i w osamotnieniu. Stan taki wywołuje motywację zależności, czyli potrzebę oddania się czyjejs opiece i trosce. Ogólnie rzecz biorąc kryzys skłania do poszukiwania wsparcia innych ludzi. Dążenie do pozyskania wsparcia społecznego poprzez nawiązywanie związków i przyjaźni określane jest mianem motywacji afiliacyjnej. Jak udowodnił Schachter, ludzie którzy mają kłopoty szukają towarzystwa i wsparcia innych.

Waga zjawiska wsparcia społecznego i zachowań afiliacyjnych jest ważna we wszystkich stadiach rozwoju zawodowego człowieka. Szczególnie ważne jest jednak wsparcie w okresach rozwojowych, w których następuje wybór zawodu. Wybór zawodu sam w sobie jest kryzysem rozwojowym, jako że występuje tu problem dopasowania aspiracji do realnych i spostrzeganych możliwości jednostki w obliczu największej liczby niewiadomych i pytań otwartych (Dąbek, 1987). Ale to, czy kryzys ten będzie rozwiązany jako osiągnięcie zadania rozwojowego w bardzo dużym stopniu zależy od wsparcia udzielonego z zewnątrz.

Młodzież, będąc świadoma zagrożeń związanych z przyszłością zawodową przeżywa szereg obaw (Czarkowska, 1986). Jako bezpośredni przedmiot zagrożeń młodzież polska wymienia: własną bezradność, zagrożenie wartości społecznych, kontakty międzyludzkie, technikę i nowoczesność, niespełnienie marzeń. Najlichniesze i najróżnorodniejsze lęki prezentuje młodzież, która w sytuacji wyboru zawodu była lub jest pozbawiona wsparcia społecznego. Brak oparcia w dorosłych, rodzicach, nauczycielach, doradcach profesjonalnych (psychologach) – zwiększa zagrożenie i niepewność (Czarkowska, 1986).

Dla młodzieży wybierającej zawód najbardziej liczącego się wsparcia do starczą rodzice. O ile jednak wsparcie ze strony rodziców zmniejsza w sposób wyraźny doznania lękowe, o tyle wsparcie społeczne ze strony innych osób nie daje jednoznacznie pozytywnych efektów emocjonalnych. Z punktu widzenia redukcji poziomu lęku wsparcie ze strony kolegów ma niewielką wartość, wskutek braku doświadczenia i słabej znajomości realiów życia (Czarkowska, 1986). Z drugiej jednak strony grupy rówieśnicze mają duży wpływ na budowanie stylu życia młodzieży, w związku z czym jest to również podstawowe źródło wyobrażeń zawodowych (Hurrelmann, 1994). W kontekście wymienionych uwarunkowań doradztwo zawodowe w systemie pośrednictwa pracy jest obecnie ważnym źródłem wsparcia procesu rozwoju zawodowego młodzieży.

Wsparcie społeczne jest również ważne dla osób dorosłych, znajdujących się u szczytu możliwości realizowania kariery pracy lub zmuszonych do zmiany prac. Przede wszystkim wsparcie społeczne osłabia stres psychiczny pochodzący ze środowiska pracy, o czym świadczą liczne badania. Na przykład R.D. Kaplan (1975) badając pracowników NASA stwierdził, że wsparcie, jakiego doświadczają kierownicy ze strony swoich podwładnych spełnia funkcję ochronnego bufora, pośredniczącego między różnymi antagonistami w środowisku pracy, jak niejednoznaczność ról i wymagań a stresami, jakie wywołują w organizmie w odpowiedzi na stawiane mu wyzwania adaptacyjne.

Bardzo duże znaczenie ma wsparcie społeczne w przypadku ludzi zmuszonych do zmiany pracy i bezrobotnych. Wsparcie ze strony rodziny, przyjaciół chroni przed utratą poczucia własnej wartości, mobilizuje do wysiłku, daje możliwość przedyskutowania różnych alternatyw wyjścia z sytuacji trudnej, rozkłada częściowo brzemień odpowiedzialności na innych. Jednakże większość bezrobotnych i szukających pracy za pośrednictwem biur pośrednictwa pracy nie posiada dostatecznego wsparcia społecznego. W środowiskach społecznych, gdzie występuje bardzo silne wsparcie społeczne osoby tracące pracę, zmieniające pracę szybko znajdują nowe możliwości pracy poza zinstytucjonalizowanym systemem pośrednictwa pracy.

W okresie wycofywania się z pracy wsparcie społeczne przeciwdziała powstaniu pustki życiowej. Daje lepszą sposobność sformułowania sensu życia bez pracy zawodowej i znalezienie sensownej struktury rytmu życia po „wypadnięciu” czasu pracy.

IMPLIKACJE DLA DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY

Wsparcie społeczne jest ważnym czynnikiem sprzyjającym rozwojowi zawodowemu człowieka od dzieciństwa do późnej dorosłości. Brak właściwego wsparcia społecznego w poszczególnych stadiach rozwoju zawodowego wiąże się z nieco innymi kryzysami: wyboru zawodu (okres młodości), utrzymania i znalezienia pracy (okres dojrzałości), zastąpienia pracy jakimś innym sensownym działaniem dającym poczucie rytmu życia (okres emerytalny). Istotą doradztwa zawodowego w systemie pośrednictwa pracy jest niesienie pomocy osobom, które znalazły się w sytuacji właśnie z powodu braku wsparcia społecznego.

Przyczyną organizowania zinstytucjonalizowanego systemu doradztwa i pośrednictwa pracy jest niedowład wsparcia społecznego w ich naturalnych ekosystemach: rodziny, grup rówieśniczych, grup koleżeńskich, grup sąsiedzkich i grup społeczności lokalnych. Celem zinstytucjonalizowanego systemu doradztwa i pośrednictwa pracy jest dostarczanie wsparcia jednostce bezrobotnej lub poszukującej pracy, gdy nie znajduje oparcia w rodzinie lub innych grupach społecznych, albo gdy uzyskane wsparcie ma charakter patologiczny, wymagający korekcji (jak w przypadku grup rówieśniczych). Wsparcie jest formą terapii dla ludzi znajdujących się w sytuacji kryzysowej z powodu niemożności podjęcia decyzji lub braku

pracy. Wsparcie emocjonalne jest integralnym elementem terapeutycznym w doradztwie indywidualnym i grupowym, natomiast w zintegrowanej pomocy psychoekologicznej (część II rozdział 6) jest głównym przedmiotem troski i zainteresowania.

Podstawowym problemem dla ludzi pracujących w systemie pośrednictwa pracy jest to, jak udzielać wsparcia klientom i jakimi działaniami doprowadzić do powstania klimatu społecznego wsparcia.

Jak już była mowa o tym wcześniej, warunkiem zaistnienia zjawiska wsparcia społecznego jest powstanie w człowieku stanu potrzeby i oczekiwania. Ludzie, którzy nie dostrzegają u siebie kryzysu, nie widzą zazwyczaj siebie jako kogoś, kto wymaga wsparcia. W konsekwencji powoduje to, że bezrobotni lub poszukujący pracy są bezsilni wobec nacisków otoczenia, ale jednocześnie sami są sobie winni. Jako nieracjonalne z punktu widzenia własnego interesu należy uznać zachowanie tych bezrobotnych, którzy utraty pracy lub niemożność znalezienia jej przez dłuższy czas nie traktują w kategoriach zagrożenia, lecz wręcz przeciwnie – są ukontentowani możliwością czerpania różnorodnych korzyści doraźnych, w tym finansowych.

Brak racjonalnego rozpoznania kryzysu i sformułowania oczekiwań wobec otoczenia społecznego w celu uzyskania wsparcia jest przyczyną różnego rodzaju dysfunkcji psychologicznych, których podłoże pozostaje nieuświadomione. Istota wsparcia doradczego polega więc na uświadamianiu bezrobotnego w atmosferze aprobaty dla jego osoby przyczyn i trudności racjonalnego rozwiązania jego problemów z zatrudnieniem się na stałe.

O wiele więcej jednak osób, które poszukują pracy lub są bezrobotne mają mniejszą lub większą świadomość kryzysu i oczekują pomocy, lecz jej nie uzyskują. W tym przypadku osoba odczuwająca skutki braku wsparcia jest w sytuacji trudnej nie z własnej winy, bowiem jest ofiarą dezintegracji społecznej w rodzinie czy też w środowisku lokalnym. Zadaniem zinstytucjonalizowanych systemów pomocowych państwa jest zrekompensować w formie wsparcia doradczego skutki dezintegracji społecznej.

8

Psychologiczne problemy rozwoju i funkcjonowania zawodowego młodzieży jako grupy potrzebującej wsparcia w instytucjach pośrednictwa pracy

Młodzieńczość to stadium życia człowieka najbardziej krytyczne z punktu widzenia rozwoju zawodowego i kariery zawodowej jednostki. Dotychczas problemami zawodowymi młodocianych zajmował się głównie system oświatowy, bowiem przyjmowało się arbitralnie, iż wraz z ukończeniem szkoły zawodowej (średniej lub wyższej) jednostka niemal automatycznie wchodzi na rynek pracy i staje się osobą dorosłą, tzn. ukie-runkowaną zawodowo, zdolną do samodzielnego podjęcia pracy i roli zawodowej.

W czasach bezrobocia strukturalnego, koniunkturalnego i technologicznego wizja dwubiegunowej opo-zycji „młodzieńczość – dorosłość” całkowicie się załamała. Nowa jakość okresu młodzieńczości w nowocze-snym, postindustrialnym społeczeństwie, ma ogromny wpływ na funkcjonowanie systemu pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Ludzie młodzi stanowią ponad pięćdziesiąt procent populacji bezrobotnych.

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie charakterystycznych problemów zawodowych młodzieży jako głównej grupy klientów korzystającej ze wsparcia doradczego w systemie pośrednictwa pracy w latach 90. Wskutek załamania się systemu oświatowego w preorientacji i orientacji zawodowej, funkcja porad-nictwa zawodowego niespodziewanie i z niesłychaną gwałtownością spadła na system pośrednictwa pracy i związany z nim system doradztwa zawodowego dla dorosłych. Doradca zawodowy i pośrednik pracy stanął mimowolnie w obliczu konieczności realizowania funkcji wychowawczo-rozwojowych, które przez sto lat cywilizacji zachodniej należały do rodziny i szkoły.

CHARAKTERYSTYCZNE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE WIEKU MŁODZIEŃCZEGO

OKRES MŁODZIEŃCZY: DEFINICJA PROBLEMU

Pojęcie młodości jest bardzo trudne do określenia i niejednoznaczne tak z językowego punktu widzenia, jak i z punktu widzenia charakterystyki psychologicznej. Nie bardzo wiadomo jest do końca, kim jest „młody”, a więc osoba znajdująca się w okresie adolescencji, tj. dorastania. Młodość nie jest to na pewno tylko i wyłącznie znajdowanie się w określonym wieku, początek zdolności do biologicznej reprodukcji, lub wyzwolenie się z dziecięcej zależności od otoczenia. Dorastanie i młodość może oznaczać każde z tych zjawisk z osobna, wszystkie z nich jednocześnie, ale równie dobrze coś jeszcze ponadto (Obuchowska, 1983). Cechą charakterystyczną okresu dojrzewania nie jest to, że procesy takie jak rozwój biologiczny, rozwój poznawczy, rozwój moralny, rozwój osobowości nie występują ani wcześniej – w okresie dzieciństwa, ani później – w okresie dorosłości, ale właśnie to, że wykazują one pod jednym względem cechy przynależności do jednego okresu, a pod innym względem do drugiego okresu.

Powszechnie przyjęło się uważać za K. Lewinem (1936), że młodzi to ludzie z „marginesu”, którzy nie są akceptowani przez żadną z grup – tzn. ani przez dorosłych, ani przez dzieci. Dotychczas brak jest zadowalającej definicji adolescencji (młodości), ale ogólnie wszystkie zawierają element wspólny: młodość to pomost między dzieciństwem a dorosłością. Jest to czas gwałtownego rozwoju biologicznego, dojrzewania seksualnego, rozwoju osobowości w znaczeniu odkrywania odrębności własnego „ja”, rozwoju emocjonalnego, rozwoju moralnego, rozwoju poznawczego oraz poszukiwania własnych sposobów na życie poprzez wybór odpowiedniej kariery zawodowej i kariery pracy.

Z punktu widzenia rozwoju biologicznego w okresie adolescencji zachodzą istotne zmiany hormonalne, które obserwowalne są bezpośrednio w budowie ciała. Są to zmiany w owłosieniu, w narządach płciowych oraz w muskulaturze i w proporcjach ciała. W okresie adolescencji młódź jest bardzo zróżnicowana pod względem cech fizycznych budowy ciała. To zróżnicowanie jest podwójne. Z jednej strony, w tym samym wieku osobnicy mogą wyglądać diametralnie różnie. Z drugiej strony, adolescencja, przynajmniej współcześnie, obejmuje odległe od siebie grupy wiekowe, jak czternastolatków i trzydziestolatków, tak że różnice w wyglądzie są naturalne, aczkolwiek nie są czynnikiem decydującym o tym, czy ktoś należy do grupy dorastających, czy dorosłych.

Świadomość różnic biologicznych w okresie adolescencji jest niezbędnym wymogiem efektywnego pośrednictwa i poradnictwa zawodowego. Pośrednik kierując określoną osobą do pracodawcy powinien wcześniej się zorientować, co do możliwości spełnienia roli zawodowej z punktu widzenia wymagań biologicznych, jak też uwzględnić oczekiwania, nastawienia i stereotypy pracodawcy. Chodzi o to, aby unikać sytuacji takich, w których pracodawca oczekuje „pełnowartościowego” pracownika, a w jego mniemaniu pośrednik proponuje mu „dziecko”. Tego typu problemy należy przewidywać przed faktem, a nie rozwiązywać w momencie, gdy już dają o sobie znać konfliktem czy załamaniem psychicznym osoby skierowanej do pracy, wymagającej dodatkowej interwencji psychologicznej.

MŁODZIEŃCZOŚĆ JAKO ZJAWISKO KULTUROWE

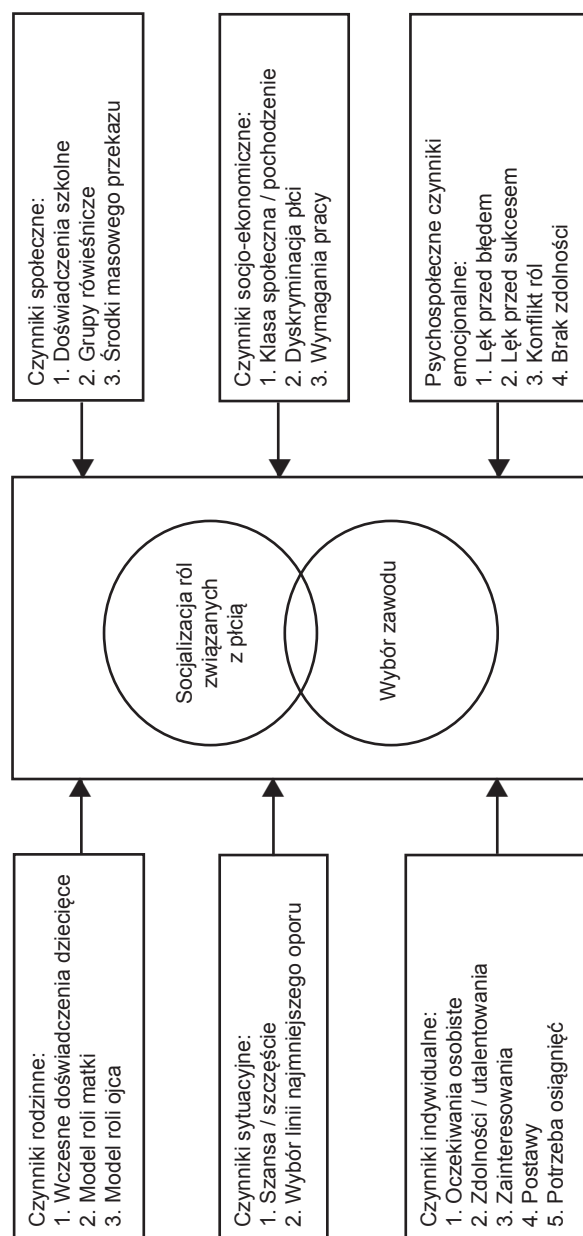
Adolescencja, czyli młodość jest specyficzną fazą życia człowieka, która jako odrębne stadium rozwoju jednostki zidentyfikowane zostało dopiero w XIX stuleciu (Hurrelmann, 1989). Powstanie fazy adolescencji ściśle związane było ze zmianami politycznymi, ekonomicznymi i kulturowymi towarzyszącymi postępującej industrializacji i rozszerzającej się oświacie (Gillis, 1974). W społeczeństwach pierwotnych i przedindustrialnych ludzie młodzi oraz starzy żyli pod jednym dachem i w tym samym rytmie, wykonując podobne zadania. Granicę między dzieciństwem a dorosłością wyznaczały różne rytuały inicjacji. Dziecko traktowano jako miniaturę dorosłego. Proces industrializacji i urbanizacji spowodował rozszczępienie tych dwóch sfer życia jednostki. Normą stawała się praca poza domem (Bańka, 1990). Konsekwencją tego stanu rzeczy była zmiana struktury rodziny.

Proces separacji dzieciństwa i dorosłości poprzez okres adolescencji nie był oczywiście jednakowy we wszystkich klasach i warstwach społecznych. W dziewiętnastym stuleciu wraz z powstaniem klasy średniej (urzędników, inteligencji, przedsiębiorców) pojawił się z jednej strony problem okresu przejściowego między dzieciństwem a dorosłością, a z drugiej strony problem kształcenia przygotowującego do objęcia pracy i przejścia roli dorosłego. Postęp techniczny oraz rozszerzanie systemu oświatowego na coraz szersze kręgi społeczne spowodowały, że z dobrodziejstwa moratorium do bycia osobą dorosłą zaczęły korzystać również

dzieci z rodzin robotniczych. Stopniowo nabywały one prawo do wielostopniowej edukacji i eksperymentowania z „dorosłością zawodową”. Owa dojrzałość zawodowa z czasem stała się kulturowym kryterium dojrzałości do małżeństwa. Ta norma kulturowa dotrwała w wielu społeczeństwach i subkulturach do dnia dzisiejszego. Reasumując, adolescencja jako niezależny okres rozwoju człowieka była pierwszym historycznym produktem klasy średniej społeczeństwa kapitalistycznego (Baethge, 1987).

Adolescencja w latach 60. i 70. stała się powszechną normą rozwojową we wszystkich cywilizowanych społeczeństwach naszego kręgu kulturowego. Szczególnie duże znaczenie w procesie kształtowania się młodości ma obowiązujący w danym kraju system szkolnictwa obowiązkowego i zawodowego. Sposób dochodzenia do dorosłości oraz osiągany typ identyfikacji zawodowej coraz mniej zależy jednak od samego faktu uczęszczania do szkoły, a w coraz większym stopniu od rodzaju szkoły i jakości wykształcenia, jakie dana szkoła daje. Po ukończeniu pewnych szkół nie ma żadnych perspektyw na zrobienie intratnej kariery zawodowej, a po innych jest ona niemal automatycznie zagwarantowana (przynajmniej w pewnej perspektywie czasu).

Reasumując, w erze postindustrialnej (Bell, 1973) o szansach rozwoju osobowości (Łukaszewski, 1984) i odniesienia sukcesu zawodowego w coraz większym stopniu decyduje nie tyle równość w dostępie do



Rys. 17. Czynniki wpływające na socjalizację ról związanej z płcią oraz procesy wyboru zawodu

systemu oświatowego, ale dostępność do określonego typu szkolnictwa, oferującego atrakcyjny na rynku pracy dyplom.

W ostatnich latach istotnej zmianie uległ wiek wkraczania młodych ludzi w aktywną działalność zawodową. Skróceniu uległ wiek wkraczania ludzi w związki małżeńskie. Amerykańskie badania kohortowe Modella, Furstenberga i Hershberga (1977), porównujące młodzież z roku 1870 i 1970 w przekroju pięciu wskaźników (wyjście ze szkoły, wkroczenie na rynek pracy, opuszczenie domu rodzinnego, małżeństwo i założenie własnego domu), wykazały we wszystkich przypadkach istotne różnicowanie. A zatem na przestrzeni stu lat wydłużył się czas uczenia się, skrócił się czas zawierania związków małżeńskich, dzieci dłużej pozostają w domu z rodzicami i generalnie zmienił się sposób dochodzenia do dorosłości. Lata 90. charakteryzują następujące zmiany (Baethge, 1987):

1. Późniejszy wybór określonej pracy lub kariery i stąd też, pogłębiające się rozdzielanie uczenia się i pracy.
2. Późniejsza konfrontacja z normami przedsiębiorczości jako celowej działalności ekonomicznej i późniejsze podporządkowanie się koniecznościom ekonomicznym.
3. Wydłużanie się „psychospołecznego moratorium” w postaci większego przyzwolenia na błędy „młodości” w codziennym postępowaniu w kontekście wymagań obowiązujących w dorosłym życiu zawodowym.
4. Późniejsze podejmowanie odpowiedzialności osobistej za swój byt materialny i w związku z tym przedłużanie się okresu przebywania w domu rodzinnym.
5. Późniejsze osiąganie poczucia niezależności społecznej świadomości na skutek świadomości swojego wkładu w proces reprodukcji społecznej.
6. Dłuższy okres przeznaczany na uczenie się w oddzieleniu od praktyki i w separacji od doświadczeń związanych z pracą, za to w hierarchicznym i abstrakcyjnym systemie selekcji (egzaminami wstępnymi, które niczego nie prognozują), doboru (stopnie i dyplomy, które mają znaczenie w miejscu ich wydawania) i szkolenia zawodowego (tytuły zawodowe, które nie mają swoich odpowiedników w zmieniającej się rzeczywistości).
7. Dłuższy okres przebywania z rówieśnikami i późniejsze uczestnictwo w świecie społecznym zdominowanym przez systemy komunikowania się dorosłych (oparte głównie na wartościach ekonomicznych).
8. Dłuższy czas spędzony w sytuacji sprzyjającej raczej rozwojowi indywidualności niż osobowości opartej na kodach społecznych. Uczenie się w istocie rzeczy jest zawsze aktem indywidualnym.

Reasumując, zmiany jakie obserwujemy pod koniec XX wieku nie są związane ze zwykłym wydłużeniem się okresu adolescencji, ale kompleksową zmianą sposobu dochodzenia jednostki do dorosłości (Obuchowski, 1993). Coraz częściej mówi się w związku z tym o potrzebie wyróżnienia i tak też niektórzy naukowcy to czynią, jeszcze jednego odrębnego okresu rozwojowego jednostki – fazy postadolescencyjnej (Hurrelmann, 1987). Jest to okres pośredni między klasycznie pojętą młodzieńczością jako fazą eksperymentowania na sobie, a klasycznie pojętą dorosłością jako fazą odpowiedzialności i stałego związania się z rolą zawodową.

Ponieważ pośrednik – doradca pracy w owym procesie dochodzenia do dorosłości z konieczności odgrywa dość istotną rolę, musi on zatem dokładnie orientować się w najważniejszych psychologicznych cechach tego okresu.

ZADANIA ROZWOJOWE I ZADANIA ŻYCIOWE W OKRESIE ADOLESCENCJI

W okresie młodzieńczości zasadniczym wyzwaniem, jakiemu musi sprostać każda jednostka, to pogodzenie zadań rozwojowych z zadaniami życiowymi pojawiającymi się w tym czasie. Pojęcie zadań życiowych zostało zaproponowane przez Adlera (1932) na oznaczenie takich problemów, jak miłość i seks, praca i szkoła, przyjaciele i społeczeństwo, „ja”, znaczenie i sens życia. Pojęcie zadań rozwojowych zaproponowane zostało z kolei przez Havighursta (1972) na oznaczenie osiągnięć jednostki, jakie są dla niej niezbędne w poszczególnych etapach dojrzewania, aby móc bezproblemowo przejść do następnych etapów rozwojowych. Zadanie rozwojowe powstaje na marginesie określonego stadium życia jednostki. Jego efektywna realizacja pozwala lepiej radzić sobie z najróżnorodniejszymi zadaniami życiowymi. Natomiast porażka prowadzi do poczucia osobistego niezadowolenia, do społecznego odrzucenia i piętrzących się trudności, z pojawiającymi się sukcesywnie nowymi zadaniami (Havighurst, 1972).

Między zadaniami rozwojowymi a zadaniami życiowymi istnieje zależność interakcyjna. Jednostka, aby radzić sobie z zadaniami rozwojowymi, dzięki którym w przyszłości zostaje osobą dorosłą, musi radzić sobie teraz z zadaniami życiowymi, jakie niosą ze sobą codzienne zmagania. W następnych rozdziałach

przedstawione zostaną najbardziej podstawowe koncepcje psychologiczne wyjaśniające zjawisko adolescencji z punktu widzenia wzajemnych powiązań między dojrzewaniem fizycznym (biologicznym), rozwojem umysłowym, rozwojem moralnym i rozwojem osobowości.

ROZWÓJ POZNAWCZY OKRESU MŁODZIEŃCZEGO

Adolescencja to okres sprzeczności, który opisywany jest zarówno jako okres wrażliwości, jak i reakcji gruboskórnych, rozwagi i lekkomyślności, postaw liberalnych oraz postaw konserwatywnych, optymizmu i pesymizmu, idealizmu i materializmu. Reakcje i zachowania w okresie młodzieńczości są często impulsywne, introspektywne, intensywne i pełne impetu. Mimo iż nie wszystkie wymienione cechy można przypisać każdej młodej osobie, to jednak większość z nich charakteryzuje przynajmniej większość młodzieży.

Zgodnie z koncepcją i badaniami J. Piageta proces rozwoju myślenia jednostki, poczynając od dzieciństwa do dorosłości obejmuje szereg nieodwracalnych stadiów. Stadia rozwojowe w okresie dzieciństwa mają charakter uniwersalny, związany z rośnięciem biologicznym. Oznacza to, że chociaż procesy rozwoju poznawczego jednostki podlegają istotnym wpływom wychowawczym, każda normalna inteligentna jednostka osiąga i tak samo przechodzi przez cztery stadia (Piaget, Inhelder, 1969).

Cztery stadia rozwoju umysłowego człowieka to: a) stadium sensomotoryczne: od urodzenia do 2 roku życia, b) stadium rozwoju preoperacyjnego: 2 – 7 lat, c) stadium operacji konkretnych: 7 – 12 lat i d) stadium operacji formalnych (myślenia): powyżej 12 roku życia.

Okres adolescencji związany jest z myśleniem formalnym. Charakteryzuje się ono po pierwsze tym, iż jednostka sprawdza wszystkie możliwe sposoby rozwiązania danego problemu. Po drugie myślenie nabiera charakteru dedukcyjnego. Po trzecie wreszcie, jednostka w większym stopniu koncentruje się na celach przyszłościowych niż teraźniejszych.

W okresie adolescencji myślenie formalnooperacyjne otwiera przed jednostką nowe horyzonty. Jednostka, dzięki operacjom myślenia formalnego (abstrakcyjnego) ma możliwość realistycznej oceny nowych idei, dotychczas jeszcze nie przeżywanych empirycznie. Dzięki metodzie hipotetycznodedukcyjnej zdolna jest wywieść z hipotez (które mogą, ale nie muszą być prawdziwe) logiczne konsekwencje. Jednostka opanowawszy stadium rozwoju formalnooperacyjnego ma zdolność manipulowania ideami, żonglowania różnymi myślami bez odwoływania się do konkretnych faktów. Te zdolności intelektualne umożliwiają myślenie abstrakcyjne, rozważanie wszystkich możliwości i wyobrażanie sobie alternatyw przyszłości.

Nie wszyscy, którzy znajdują się w okresie adolescencji osiągają stadium rozwoju myślenia formalnooperacyjnego. Przede wszystkim są to osoby z niskim poziomem inteligencji. Większość jednak młodzieży

Tabela 6. Zadania rozwojowe i odpowiadające im zadania życiowe

Lp.	Zadania rozwojowe	Zadania życiowe
1	Osiąganie nowych i bardziej dojrzałych związków z rówieśnikami obu płci	Przyjaciele oraz grupy społeczne (miłość i seks)
2	Realizowanie męskich i żeńskich ról społecznych	Koncentracja na „ja” (przyjaciele i grupy społeczne): miłość i tożsamość płciowa
3	Akceptacja własnego wyglądu i efektywne wykorzystywanie walorów ciała	
4	Osiąganie niezależności emocjonalnej od rodziców i innych doosych	„Ja” społeczne, przyjaciele oraz społeczeństwo (miłość i seks)
5	Przysposobienie do małżeństwa i życia w rodzinie	Miłość i seks
6	Przysposobienie do kariery zawodowej i ekonomicznej	Praca, szkoła, „ja” egzystencjalne
7	Wypracowanie systemu wartości i systemu etycznego jako drogowskazu rozwoju, zachowania się i sensu życia	
8	Pragnienie i realizacja społecznie odpowiedzialnych zachowań	Przyjaciele i grupy społeczne, środowisko pracy i szkoła

dzięki myśleniu formalnemu staje przed nowymi możliwościami ujrzenia siebie przez pryzmat przyszłości. Rozważanie alternatyw przyszłościowych na podstawie operacji formalnych wiąże się głębokimi przeżyciami i wyzwaniem emocjonalnymi. Otóż raz jednostka może nabierać przekonania o nieograniczonych możliwościach radzenia sobie w przyszłości, a innym razem może czuć całkowitą niemoc w wypracowaniu sobie odpowiedniej idei. A zatem okres adolescencji to okres szerokich planów, niepewnych strategii i olbrzymiej huśtawki emocji.

Etap rozwoju związany z myśleniem formalnym stawia wyzwania jednostce na wiele sposobów. Myślenie jednostki bardzo często koncentruje się na własnym „ja”, zmuszając ją do modyfikacji poczucia tożsamości, aby dostosować nowe informacje i nowe sposoby myślenia. Koncentracja wewnętrzna tworzy egocentryzm przejawiający się w fałszywym przeświadczeniu jednostki, iż każdy jest nią zainteresowany tak samo, jak ona sama sobą. Egocentryzm młodzieńczy jest zawsze samolubny i niezdolny do świadczenia należytej uwagi innym.

Skutkiem rozwoju myślenia formalnego jest skłonność do eksperymentowania. Jednostka dzięki operacjom myślenia formalnego poddaje próbom swoje personalne potencjały i prowokuje siebie do przekraczania znanych i akceptowanych dotychczas granic. W konsekwencji w decyzjach młodzieży pojawia się mnóstwo fantazji, nierealistycznych założeń dotyczących tego, kim jest, kim mogłaby być. Potencjał jednostki i jej rzeczywiste położenie wymagają kompromisu, który często musi być zasugerowany z zewnątrz, gdyż myślenie, uczucia i zachowanie w okresie adolescencji jest często i w dużej mierze niespójne (Fuhrman, 1983).

DOJRZAŁOŚĆ PSYCHICZNA I EMOCJONALNA MŁODZIEŻY

Zgodnie z teorią E.H. Eriksona osobowość człowieka rozwija się w nieodwracalnej sekwencji procesów, które noszą miano kryzysów normatywnych. W przeciwieństwie do kryzysów traumatycznych, kryzysy normatywne są normalnymi, związanymi ze zdrowiem zadaniami rozwojowymi jednostki i muszą być doświadczane oraz opanowywane przez każdego. Erikson wyróżnia stadia rozwoju człowieka, które są w dużym stopniu zbieżne z koncepcją Freuda, ale w przeciwieństwie do niej kładą nacisk nie na wrodzone instynkty i popędy, lecz na przystosowawcze, konstruktywne i pozytywne ego.

Zgodnie z teorią Eriksona (1968) człowiek wraz z dojrzewaniem przechodzi przez osiem stadiów (okresów wiekowych) oraz osiem zadań rozwojowych, które mimo że odpowiadają sekwencji wiekowej występują również we wszystkich innych przedziałach życia jednostki. W związku z tym, pod wpływem kryzysu możliwe jest cofnięcie się, tj. regres jednostki do wcześniejszego, mniej zaawansowanego stadium rozwoju i to zwłaszcza wtedy, gdy przynależne do owego stadium zadania nie zostały opanowane zadowalająco. Każde zadanie rozwojowe pociąga za sobą pozytywne i negatywne konsekwencje. Rozwój pozytywny, tj. rozwój normalny lub zdrowy ma miejsce wtedy, gdy następuje integracja pozytywnych i negatywnych konsekwencji, tak iż w rezultacie konsekwencje pozytywne uzyskują zdecydowaną przewagę nad negatywnymi.

Podstawowym zadaniem, jakie jednostka ma do osiągnięcia w okresie adolescencji jest tożsamość, odrębność od innych (autonomia) oraz projekcja w przyszłość tego, kim jednostka może się stać. Tożsamość

Tabela 7. Stadia rozwoju człowieka wg Eriksona

Przedziały wiekowe	Zadania do osiągnięcia	Zagrożenia wynikające z braku osiągnięć	Przykłady uwarunkowań uczenia się
Do 2 roku	zaufanie	brak zaufania	opieka rodzicielska
2 – 4	autonomia	chwiejność / wstyd	trening higieniczny, ubierania się, jedzenia
4 – 6	inicjatywa	wiara	próbowanie rzeczy samodzielnie
6 – 12	pracowitość	poczucie niższości	szkoła
12 – 18	tożsamość	zamieszanie	autopoznanie, stosunki z rówieśnikami
18 – 25	intymność	izolacja	stosunki miłości, głębokiej przyjaźni
25 – 50	generatywność	stagnacja	opieka nad dziećmi, służba społeczna
ponad 50	integryzm	rozpacz	emerytura, zmaganie się ze śmiercią

jednostki wynika z jej indywidualnej historii życia, z sukcesu lub jego braku w zadowalającym realizowaniu poprzednich stadiów życia oraz z antycypacji tego, kim może być w bliższej i dalszej perspektywie czasowej. Tożsamość jednostki musi uwzględniać podobieństwa i różnice względem rodziny czy rówieśników, oraz definicję stylu życia w kontekście płci, roli zawodowej oraz ról społecznych.

Adolescencja w periodyzacji Eriksona obejmuje również okres intymności. Intymność jako zadanie rozwojowe jest w pełni osiągalna dopiero wtedy, gdy jednostka ma ugruntowane poczucie tego, kim jest i kim mogłaby być w stosunku do innych ludzi.

W koncepcji Eriksona (1963) adolescencja jest okresem adaptacji do przyszłości zarówno w wymiarze jednostki, jak i społeczeństwa. Okres ten określa on mianem „psychospołecznego moratorium”, czyli specyficznej przerwy w ponoszeniu przez jednostkę odpowiedzialności przed społeczeństwem i specyficznego przyzwolenia do eksperymentowania w poszukiwaniu własnej tożsamości.

Aby osiągnąć poczucie i świadomość własnej odrębności niezbędne jest spełnienie przez jednostkę dwóch warunków. Po pierwsze, jednostka musi rozwinąć w sobie zdolność do realistycznego postrzegania siebie oraz środowiska. Oznacza to, że dla zaistnienia „kryzysu tożsamości” niezbędny jest minimalny poziom rozwoju w zakresie myślenia formalnooperacyjnego (abstrakcyjnego). Po drugie, osiągnięcie przez jednostkę odpowiedniego poziomu świadomości własnej odrębności nakłada na społeczeństwo obowiązek przyznawania jednostce moratorium na doświadczanie kryzysu tożsamości oraz nakłanianie młodocianych do intensyfikowania konfrontacji. Implikacje obydwu warunków są oczywiste. Osoby, które nie osiągają poziomu rozwoju myślenia operacyjnoformalnego nie są zdolne do przeżywania kryzysu tożsamości w znaczeniu eriksonowskim. Ponieważ pewna część młodzieży nie osiąga rozwoju umysłowego na poziomie operacji formalnych, wchodzi ona zatem w okres adolescencji bez samoświadomości charakterystycznej dla etapu osiągnięcia zadania rozwojowego polegającego na identyfikacji własnej odrębności. Większość młodzieży kończy szkołę, zakłada rodzinę, podejmuje pracę lub staje się bezrobotnym bez wcześniej przeżytego okresu eksperymentowania z własną tożsamością. Mówiąc w skrócie pewna liczba młodzieży to częściowo dorośli, a częściowo dzieci.

W doradztwie realizowanym w systemie pośrednictwa pracy należy brać poważnie pod uwagę fakt, iż znacząca część, a może nawet większość, tzw. „młodocianych” klientów bezrobotnych, to właśnie osoby, które do czasu zarejestrowania się w urzędzie pracy niedostatecznie zmagaly się z pytaniami dotyczącymi ich tożsamości: Kim jestem? Kim chciałbym być? W jaki sposób chciałbym spędzić moje życie? W jaki sposób będę zarabiał na życie? Są to pytania, na które młodociani bezrobotni nie mają odpowiedzi oczekując pomocy w otrzymaniu zadowalającej ich oferty pracy. Niektórzy z nich żyją w złudnym przekonaniu, że już wiedzą kim są, bowiem skończyli taką lub inną szkołę. Proces dopasowywania oferty pracy do możliwości i oczekiwań młodocianego bezrobotnego często wiąże się niestety z mało wdzięcznym procesem prowokowania kryzysu tożsamości.

ROZWÓJ MORALNY A MŁODZIEŃCZOŚĆ I DOROSŁOŚĆ

W miarę dojrzewania fizycznego, dojrzewania poznawczego i dojrzewania osobowości, jednostka stawia sobie coraz bardziej skomplikowane pytania dotyczące różnic między dobrem i złem, prawdą i fałszem. Sposób zadawania pytań, rodzaj udzielanych odpowiedzi oraz towarzyszący poszczególnym pytaniom charakter rozumowania tworzy specyficzne stadium rozwoju moralnego. J. Piaget odkrył, iż rozumowanie moralne jest w bezpośrednim związku z rozwojem poznawczym. Oznacza to, że osoba, której rozwój poznawczy zatrzymał się na etapie operacji myślenia konkretnego może operować tylko takimi kategoriami moralnymi, które nie wymagają myślenia na poziomie operacji formalnych.

John Dewey wyróżnił trzy stadia rozwoju moralnego: stadium przedkonwencjonalne, w którym zachowanie jest motywowane fizycznymi lub społecznymi konsekwencjami zachowania (Zrobię to, ponieważ w zamian dostanę nagrodę!), stadium konwencjonalne, w którym zachowanie jest motywowane przez bezkrytyczną akceptację wymagań grupy społecznej (Zrobię to dlatego, że takie są reguły gry!), stadium autonomii (postkonwencjonalne), w którym jednostka kieruje się własnymi sądami (Zrobię tak, ponieważ tak należy, bez względu na to, co pomyślą o tym inni!). Lawrence Kohlberg (Blatt i Kohlberg, 1973) rozszerzył owe trzy stadia o następne trzy, tworząc sześciostopniową bardzo popularną w świecie klasyfikację:

Stadium przedkonwencjonalne: Ukierunkowane jest na zaspokojenie potrzeb osobistych.

Stadium 1: Orientacja na karanie i nagradzanie (Jeżeli to zrobię nie spotka mnie kara).

Stadium 2: Orientacja instrumentalno-relatywistyczna (Zrobię, to jeżeli ty coś dla mnie zrobisz).

Stadium konwencjonalne: Ukierunkowane jest na satysfakcję norm grupowych.

Stadium 3: Orientacja dobrego chłopca (Zrobię to, aby ci zrobić przyjemność).

Stadium 4: Orientacja prawa i porządku (Zrobię to, ponieważ jest to moim zadaniem).

Stadium postkonwencjonalne: Ukierunkowane na pryncypia moralne.

Stadium 5: Orientacja społecznokontraktowa (Zrobię to, ponieważ jest słuszne z punktu widzenia dobra ogółu).

Stadium 6: Etyczna orientacja uniwersalistyczna (Zrobię to, ponieważ przecucie podpowiada mi, że jest to moralnie słuszne).

Teoria rozwoju moralnego Kohlberga może stanowić w doradztwie zawodowym dla młodocianych bezrobotnych cenne kryterium wskazujące na to, w jakim kierunku należy stymulować rozwój, aby pomóc w osiągnięciu stadium rozwojowego, w którym rozwiązane zostaną zadawalająco również dylematy zawodowe jednostki. Zgodnie z teorią Kohlberga ludzie, generalnie rzecz biorąc, po osiągnięciu określonego stadium nie wykazują regresu do stadium niższego. Rozumieją argumenty moralne stadium niższego, lecz ich nie akceptują. Rozumieją również argumenty stadium wyższego o jeden stopień, ale nie pojmują już argumentów rozumowania moralnego o dwa lub kilka stopni wyżej. A więc, np. osoba, która osiągnęła zdolność do rozumowania kategoriami moralnymi stadium 6 (Nie będę pracować na czarno, bo nie jest to uczciwe z punktu widzenia interesu społecznego!) nie może być porównywana z osobą, która funkcjonuje w stadium 1 (Nie będę pracować na czarno, bo boję się że mnie złapią!). Wniosek, jaki z tego wynika dla doradztwa i pośrednictwa pracy jest taki, że należy w udzielanych poradach brać również pod uwagę charakterystyczny dla danej jednostki poziom rozwoju moralnego.

Ludzie osiągnąwszy określone stadium rozwoju moralnego zawsze preferują najwyższe z osiągniętych. W związku z tym udzielanie porad młodzieży zawsze musi polegać na wszechstronnym omówieniu problemu i prowokowaniu klienta do ciągłego redefiniowania własnych postaw i wskazywaniu rozwiązań pozwalających przejść na wyższy poziom rozumowania moralnego.

Rozumowanie moralne jest zależne od stopnia rozwoju intelektualnego jednostki. Osoby, których poziom inteligencji odpowiada myśleniu na poziomie operacji konkretnych mają możliwość operowania kategoriami moralnymi w klasyfikacji Kohlberga na poziomie 1, 2, 3 i 4. Dla funkcjonowania na poziomie 5 i 6 niezbędna jest inteligencja na poziomie myślenia operacyjnoformalnego. Mimo iż rozwój poznawczy nakłada istotne ograniczenia w zakresie możliwości zastosowania kategorii moralnych, to jednak nie jest warunkiem wystarczającym. Wiele osób znajduje się na wysokim poziomie rozwoju intelektualnego, ale nie znajduje się na wysokim poziomie rozwoju myślenia moralnego. Z kolei dojrzałość moralna, tj. osiągnięcie wysokiego stadium rozwoju moralnego jest warunkiem niezbędnym zachowania się moralnego. Chodzi o to, że jednostka na wysokim poziomie inteligencji formalnej jest zdolna do rozumowania kategoriami moralnymi z wysokich stadiów rozwoju moralnego, ale niekoniecznie musi być zdolna do stosowania w swoim zachowaniu reguł moralnych, które intelektualnie pojmuje. Na przykład, jednostka może rozumieć, iż nie powinna pracować „na czarno”, ponieważ praca taka zabiera zajęcie innym, zubaża budżet państwa, z którego są wypłacane zasiłki dla innych bezrobotnych i potrzebujących wsparcia finansowego, ale mimo to czyni tak, bo wie że jej się to opłaca i małe jest ryzyko poniesienia z tego tytułu konsekwencji karnych.

Tak jak rozwój moralny jest skorelowany z rozwojem poznawczym, tak rozwój inteligencji ma ścisły związek z rozwojem umysłowym. A zatem osoby, które osiągnęły poziom rozwoju myślenia formalnego i rozumują w kategoriach moralnych charakterystycznych dla stadium 3 i 4, mają małe szanse na doświadczenie kryzysu tożsamości. Mimo iż osoba taka może myśleć, stawiać hipotezy, propozycje i strategie rozwiązań, jej przynależność i pod porządkowanie normom grupowym uniemożliwia jej poddawanie w wątpliwość moralności konwencjonalnej i konwencjonalnych oczekiwań otoczenia (Kohlberg, 1973).

CHARAKTERYSTYCZNE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE OKRESU PRZEJŚCIA Z SYSTEMU OŚWIATOWEGO DO RYNKU PRACY

Proces podejmowania decyzji w odniesieniu do pozycji jednostki w strukturze społecznej, kiedy staje się ona osobą dorosłą, jest procesem selekcji społecznej (Engel, 1987). Jednostka decydując o tym, kim chce być rozwiązuje problem swojego umiejscowienia w hierarchii władzy, wpływów, siły, prestiżu i bogactwa materialnego.

We współczesnych społeczeństwach przemysłowych wybór drogi życiowej jest zorientowany na osiągnięcia zawodowe i ich miara jest jednocześnie dla większości ludzi miarą szczęścia, powodzenia życiowego i jakości życia w ogóle (Włodarek, 1994). Z tego też powodu ważne są dwa fakty. Po pierwsze, wzrasta ranga instytucji społecznych, które pomagają jednostce zintegrować się ze społeczeństwem na płaszczyźnie ekonomicznej. Stąd też wspomniana wcześniej kluczowa rola profesjonalnego doradztwa zawodowego w systemie pośrednictwa pracy. Po drugie, wraz ze wzrostem znaczenia zorganizowanych instytucji społecznych w rozwoju jednostki maleje wpływ rodziny. Nie oznacza to bynajmniej braku jakiegokolwiek wpływu rodziny na decyzje zawodowe jednostki, jednak forma i kształt tego wpływu uległ znaczącej modyfikacji na przestrzeni lat. Rola rodziny ograniczyła się ostatnio głównie do motywowania i kontrolowania jednostki w zakresie uczestnictwa w systemie oświatowym, pozwalającym na osiągnięcie dobrego startu w wyścigu do zajęcia dobrego miejsca w strukturze społecznej. Jest więc to obecnie kontrola pośrednia, a nie bezpośrednia jednostki.

HISTORYCZNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY I SYSTEMU OŚWIATOWEGO A TRANSFORMACJA FENOMENU MŁODZIENCTWA

Ponieważ okres uczestnictwa jednostki w systemie oświatowym jest istotny z punktu widzenia procesu osiągnięcia przez nią zadowalającego ją statusu, przedstawione zostaną teraz najważniejsze problemy perspektyw pracy młodzieży po ukończeniu szkoły i trendy, z jakimi należy się liczyć w latach 90.

W minionych dziesięcioleciach miał miejsce generalny proces rozszerzania się systemu edukacyjnego, a więc obejmowanie obowiązkiem szkolnym coraz szerszych kręgów młodzieży. Edukacja zawodowa ponadpodstawowa stała się normą wykształcenia. W czasie pobierania nauki w szkole i na uczelniach wyższych, młodzież przechodzi trening identyfikacji z rolą zawodową, ale w niewielkim stopniu – przynajmniej obecnie – z rynkiem pracy.

Szkola jest więc ważnym etapem dochodzenia do najważniejszego kryterium dorosłości – objęcia stałej pracy i znalezienia stałego miejsca na rynku pracy. Problem, jaki się teraz pojawia to ten, na ile szkoła współczesna może być miejscem adekwatnego treningu zawodowego, pozwalającego na zdobycie miejsca na rynku pracy (Blackman, 1987).

ZMIANY STRUKTURALNE W PROCESIE PRZECHODZENIA Z SYSTEMU OŚWIATOWEGO DO PRACY

W okresie edukacji szkolnej jednostka zdobywa kwalifikacje zawodowe, które są w pewnym stopniu określone i kontraktowane przez system zatrudnienia: przemysł, pracodawców i obowiązującą w danym okresie technologię. Przez wiele dziesiątków lat system zatrudnienia był bardzo chłonny na siłę roboczą i zgłaszał w systemie oświatowym zapotrzebowanie na dużą skalę, gwarantując stałe zatrudnienie absolwentom szkół zawodowych różnych typów. Wskutek postępu technologicznego zmniejsza się skala zapotrzebowania na siłę roboczą i zakres gwarancji zatrudnienia dla kadr napływających na rynek pracy z systemu oświatowego. Reakcją systemu oświatowego na zmniejszone możliwości bezpośredniej (bez dodatkowego szkolenia) oraz bezzwłocznej alokacji absolwentów na rynku pracy jest wydłużanie okresu nauki w szkole. Tak przynajmniej się dzieje w krajach bogatych, jak RFN (Engel, 1987).

System oświatowy w społeczeństwach postindustrialnych stał się buforem między nadmiarem chętnych do wejścia na rynek pracy a niedomogami ilościowymi systemu zatrudnienia. Nowoczesne technologie i związane z nimi nowoczesne systemy organizacji pracy rodzą bezrobocie strukturalne wśród młodzieży kończącej edukację zawodową w ramach systemu oświatowego i wkraczającej po raz pierwszy na rynek

Tabela 8. Stopa zatrudnienia mężczyzn i kobiet w RFN w latach 1957–1980

Wiek	1957		1974		1980	
	M	K	M	K	M	K
15 – 20	81	76	57	53	49	41
21 – 25	92	76	81	68	82	71
26 – 30	97	52	91	56	90	63
31 – 35	97	45	97	50	97	56

Tabela 9. Udział młodzieży na rynku pracy USA (% zatrudnionych)

Wiek	1960		1975		1980	
	M	K	M	K	M	K
16 – 17	46	29	49	40	50	44
18 – 19	69	51	71	58	71	62
20 – 24	88	46	85	64	86	69

pracy. System oświatowy wspomagany organizacyjnie i finansowo przez przemysł nie chce i nie jest zdolny do przyjmowania do pracy absolwentów, których naukę sponsoruje. Mimo wyraźnej nieprzydatności systemu szkolnictwa zawodowego z punktu widzenia wymagań i możliwości rynku pracy, system ten nie tylko nie jest likwidowany, ale dodatkowo wzmacniany, aby zatrzymać jak najwięcej młodych ludzi w ramach zorganizowanej, zinstytucjonalizowanej kontroli nad procesem socjalizacji w okresie przejściowym.

Tendencja ta obserwowana w Polsce w latach 90. ujawniła się w RFN i w USA już na przełomie lat 70. i 80. Stopa zatrudnienia w grupach wiekowych objętych mianem okresu adolescencji (15–30 lat) ustawicznie maleje. Jak pokazują dane w Tabeli 8 stopa zatrudnienia wśród młodzieży RFN zmniejszyła się na przestrzeni lat 1957 – 1980 aż o 30%. Podobne tendencje pokazuje Tabela 9 z analogicznymi danymi dotyczącymi młodzieży z USA. Dowodzi to dwóch diametralnie odmiennych spraw: 1) zatrudnienie nie jest cechą strukturalną wieku rozwojowego powyżej dwudziestego roku życia, 2) zdobycie zawodu, w znaczeniu ukończenia określonego cyklu szkolenia w systemie oświatowym, nie jest ani granicą dorosłości, ani minimalną gwarancją pracy, ani świadectwem posiadania przydatnego zawodu, ani nawet przepustką do dorosłości; Jest to zaledwie przedsięwzięcie dorosłości o nieokreślonym statusie i nieokreślonym czasie trwania.

Z danych przedstawionych w tabelach wynika, że dorosłość, w znaczeniu, w jakim ona została zdefiniowana w poprzednim rozdziale, zaczyna się dopiero w trzeciej dekadzie życia. Wtedy następuje wchodzenie na rynek pracy i początek stabilnej kariery zawodowej. Nie jest to okres łatwy, o czym przekonują dane ukazujące zakres bezrobocia wśród młodzieży w porównaniu z grupami dorosłych. Ponad połowę wszystkich bezrobotnych stanowią młodociani obu płci.

Przedstawione w tabelach dane znamionują istotne różnice w strategiach rozwiązywania problemów rynku pracy. O ile w Europie, w tym także w Polsce mamy do czynienia ze zmniejszaniem się proporcji młodocianych w strukturze czynnych zawodowo na rynku pracy, o tyle w USA mamy do czynienia ze zwiększaniem się odpowiednich wskaźników.

Interesujących informacji dostarcza porównanie danych dotyczących zatrudnienia mężczyzn i kobiet. O ile w grupach wiekowych poniżej 20 roku życia trend kształtowania się szans na rynku pracy jest niekorzystny dla kobiet, o tyle po 25 roku życia jest odwrotnie. Świadczy to przede wszystkim o tym, iż kobiety na Zachodzie bardzo poważnie traktują pracę zawodową jako styl życia. Trudno jeszcze z całą pewnością powiedzieć, jak to wygląda w Polsce ze względu na brak odpowiednich, porównywalnych wyników badań (Janowska i in., 1992). Wszystko wskazuje na to, że młode kobiety w Polsce nie mają tak silnej motywacji pracy, jak ich rówieśniczki w USA, a poza tym mają mniejsze wsparcie organizacyjne w przechodzeniu na rynek pracy. W USA i w wielu krajach zachodnich, jak np. Holandii (Anke Weidemaschool, 1994) związki feministyczne intensywnie promują nowy styl życia kobiet niezależny od mężczyzn i rodziny, z centralną pozycją pracy w życiu, oraz są bardzo aktywne i efektywne w kontrolowaniu i kształtowaniu rynku pracy.

ZMIANY W TRAJEKTORII PRZEJŚCIA ZE SZKOŁY NA RYNEK PRACY W LATACH 90. I ICH SKUTKI PSYCHOSPOŁECZNE

Przejście ze szkoły do stałej pracy zawodowej w ostatnich dziesięciu latach w świecie zachodnim i w latach 90. w Polsce uległo istotnej zmianie w porównaniu do standardów obowiązujących przez prawie sto lat. Po pierwsze, zaistniała zmiana ma charakter ilościowy i polega na odłożeniu chwili, w jakiej młody człowiek po raz pierwszy w swoim życiu podejmuje stałą pracę zawodową. Druga zmiana ma charakter jakościowy i polega na zmniejszeniu się przejrzystości (transparentności) reguł, po spełnieniu których jednostka otrzymuje pracę i status społeczny osoby dorosłej. W zamian za stałą pracę zawodową po ukończeniu szkolenia zawodowego, młodzież otrzymuje propozycje pracy zawodowej w formie namiastek: prac o charakterze

dorywczym, w częściowym wymiarze godzin (na umowę-zlecenie) lub nie gwarantujących pełnego statusu zawodowego, jak w przypadku akwizytora. Najwięcej ofert pracy w 1993 roku w województwie poznańskim miało taki właśnie charakter i kierowanych było do ludzi młodych.

Młodzież poszukująca zarobku zmuszona jest zgadzać się na pracę nie mającą żadnego związku z wyuczonym zawodem, z ukończoną szkołą. Generalnie zaś, podejmowanie pracy zawodowej w konsekwencji ukończenia szkoły i osiągnięcia pełnoletniości przestało być regułą i zastąpione zostało w początkach lat 90. wydłużającym się cyklem szkolenia formalnego bez związku z realnym rynkiem pracy. Mówiąc wprost, charakter szkolenia zawodowego w ramach systemu oświatowego jest coraz w większym stopniu uczeniem się dla samego uczenia, albo „sztuką dla sztuki” (*training off-the-job*). Stara zasada, według której „im więcej nauki, tym lepsze perspektywy na przyszłość” straciła z punktu widzenia młodego człowieka rację bytu. Jako zasada obiektywna z kolei jest ona ciągle aktualna. Większość bezrobotnych bowiem to ludzie bez wykształcenia. A więc inwestycja w siebie poprzez zdobywanie wykształcenia jest najlepszą i najbardziej efektywną inwestycją w życiu człowieka, mimo iż z subiektywnej perspektywy jednostki wygląda to inaczej.

Droga dojścia do stałego kontraktu pracy (połączonego z ubezpieczeniem i innymi przywilejami socjalnymi oraz pewnością pracy) staje się coraz bardziej kręta (Roberts, Parsell, 1987). Brak dla młodzieży ofert pracy sprawia, że musi rozważać alternatywne sposoby zdobywania i zarabiania pieniędzy. Alternatywne źródła utrzymania w stosunku do stałej pracy kontraktowej uniemożliwiają nabywanie dojrzałej identyfikacji społecznej i kierowanie się zasadą odpowiedzialności. Rozwój moralny młodzieży zatrzymuje się na niższych stadiach, bowiem nie ma ona możliwości dostrzec własnej odpowiedzialnej roli społecznej zarówno w wymiarze rodziny, jak i całego społeczeństwa. W rozwoju moralnym młodzieży, który kształtuje się na podstawie dość formalnego uczenia się w oderwanym od życia i zhierarchizowanym systemie oświatowym dominuje motywacja egocentryczna i antyspołeczna (Hurrelmann, 1987). Szkoła stanowi podstawę do rozwoju inteligencji formalnej, ale jest nieodpowiednim miejscem rozwoju dojrzałych zachowań prospołecznych. Przebywając w systemie oświatowym dalekim od rzeczywistości jednostka uczy się indywidualistycznej konkurencji (np. o stopnie), rozważa abstrakcyjne alternatywy, wybiera i ćwiczy systemy komunikacji interpersonalnej użyteczne w szkole, ale nieużyteczne w dorosłym życiu zawodowym (Baethge, 1987).

Na tle przedstawionych uwarunkowań wyróżnić można pięć ścieżek prowadzących młodzież do rynku pracy.

Ścieżka pierwsza to *ścieżka akademicka*. Jest ona wybierana przez tę część młodzieży, która przechodzi pełen cykl przewidziany w szkolnictwie średnim i odkłada decyzje zawodowe do matury (egzaminu dojrzałości). Jest to ścieżka, która pozwala odwlec w czasie istotne i przełomowe decyzje osobiste. Coraz więcej ludzi młodych wyraża chęć podejmowania studiów wszystkich typów (magisterskich, inżynierskich, licencjackich, publicznych i prywatnych, bezpłatnych i pełnopłatnych) licząc, z jednej strony, na szansę lepszej pozycji na rynku pracy w przyszłości, a z drugiej strony na szansę ucieczki przed zaszufładowaniem do kategorii „bezrobotny”.

Ścieżka druga to ścieżka, którą można opatrzyć etykietą *dalsze kształcenie się*. Wybiera ją młodzież, która nie może z różnych względów wybrać ścieżki akademickiej, ale chce zwiększyć swoje szanse na rynku pracy poprzez zdobycie zgodnego z aktualnymi wymogami lub bardziej atrakcyjnego na rynku wykształcenia. W grę wchodzi tutaj zarówno decyzja o kontynuowaniu nauki w technikum po zawodówce, jak i decyzja np. o odbyciu kursu sekretarek czy szkolenia komputerowego. Jest to również ucieczka w przyszłość zawodową i przed bezrobociem.

Trzecia ścieżka to tradycyjne *bezpośrednie przejście ze szkoły do pracy*. Ta ścieżka rozpoczynania kariery pracy charakteryzuje młodzież o najniższych kwalifikacjach albo nawet bez kwalifikacji.

Czwarta ścieżka to coraz bardziej popularna w Polsce formuła *zarejestrowania się w urzędzie pracy w charakterze bezrobotnego i czekania na odpowiednią szansę*. Wybiera ją młodzież z niskimi i średnimi kwalifikacjami, na które nie ma popytu na rynku pracy. Główną motywacją, obok rzeczywistego braku perspektyw na lokalnym rynku pracy, jest brak poczucia tożsamości zawodowej oraz chęć przedłużenia sobie „wakacji” (*na razie wezmę zasiłek, a później się zobaczy*).

Piąta ścieżka to *inne niestandardowe sposoby dochodzenia do zatrudnienia*. Wśród tych sposobów dość popularne jest zatrzymanie się w domu rodzinnym z równoczesnym zaprzestaniem wszelkich form edukacji. Ten typ postępowania charakteryzuje szczególnie młode kobiety, które mają niskie zaufanie we własne siły oraz młodzież w środowiskach wiejskich. Wielkości tej grupy młodzieży nie sposób określić ze względu na brak jakiegokolwiek kontroli statystycznej i innej nad losem tych, którzy nie są klientami biur pracy lub nie kontynuują nauki.

Brak dostatecznej liczby wolnych miejsc na rynku pracy (m. in. z powodu rozwoju nowych technik wytwarzania) pociąga za sobą, oprócz omówionego już zagadnienia przedłużania się okresu adolescencji, zmiany w relacjach rodzinnych, w relacjach z rówieśnikami, w wewnętrznej strukturze fazy adolescencji i zmiany w postawach do bezrobocia. Wszystkie trzy czynniki wzajemnie się warunkują i wzmacniają na zasadzie błędnego koła.

Jeśli chodzi o zmiany w relacjach rodzinnych okresu adolescencji, to wynikają one ze zmiany roli rodziny w kierowaniu decyzjami zawodowymi. Wpływ rodziny na decyzje zawodowe młodego człowieka staje coraz bardziej pośredni, a więc ukierunkowany na stworzenie klimatu wsparcia emocjonalnego i atmosfery aprobaty. Bezpośredni i techniczny wpływ na decyzje zawodowe mają obecnie instytucje doradcze, które oferują bardziej konkretną wiedzę, obiektywne możliwości.

Wpływ rodziny na przebieg procesu socjalizacji młodzieży osłabia również rozpad rodzin. Rodzina jako podstawowa instytucja koordynująca proces socjalizacji traci tę pozycję na rzecz wielu innych, z których, jak dotychczas, żadna nie jest w stanie pełnić owej funkcji koordynującej w sposób zadowalający. Wiele rodzin jest niepełnych, w których młodzi ludzie nie znajdują wzorca do naśladowania. W okresie młodzieńczości wpływy rodziny zastępowane są przez grupy rówieśnicze. Dostarczają one zarówno wsparcia emocjonalnego, jak i wzorów zachowania się, które są następnie powielane w formie matrycy kulturowej.

Grupy rówieśnicze wytwarzają specyficzny styl życia, z własnym modelem konsumpcji, z własnymi kodami komunikowania się, z własnymi modelami stosunków seksualnych, życia rodzinnego. Grupy rówieśnicze zorganizowane na zasadach klik dostarczają atrakcyjnej dla młodzieży konwencji stosunków międzyludzkich opartych na równości. Relacje równości są w sprzeczności do relacji podporządkowania, jaka obowiązuje w szkole, w pracy czy w rodzinie. Współcześnie podstawowym motywem działania grup młodzieżowych jest zapełnienie wolnego czasu poprzez konsumpcję, a nie wytwarzanie. Konsumpcję młodzi ludzie jednak załatwiają nie na swój koszt, ale na koszt rodziny.

Szybki rozwój fizyczny sprawia, że istotna część młodzieży wchodzi wcześniej w partnerskie związki, które nie są ani stabilne, ani odpowiedzialne. W efekcie rośnie liczba matek samotnie wychowujących dzieci, liczba rozwodów i liczba rodzin niepełnych, w których wychowywane dzieci nie znajdują wzorca socjalizacji.

We współczesnym świecie rośnie liczba osób, które przeszły fazę adolescencji, ale nie są jeszcze dorosłymi. Podobnie jak studenci są wolni od wielu zobowiązań dorosłych, mimo iż na wielu płaszczyznach, jak własne życie rodzinne, niezależność polityczna, wolność w zakresie życia erotycznego – ich dorosłość jest oczywista i niekwestionowana. Okres ten określa się mianem *okresu postadolescencji* (Hurrelmann, 1994), co oznacza stan częściowej autonomii i częściowej zależności spowodowanej opóźnieniem kontraktu społecznego w formie stałej pracy zawodowej.

Przyczyną, a zarazem skutkiem przedłużającego się współcześnie okresu adolescencji jest bezrobocie. Jak już wspomniałem, zjawisko podobne do zjawiska postadolescencji było znane i dawniej – wśród studentów. Dzisiaj jednakże mamy do czynienia ze zjawiskiem nowym, nie spotykanym trzy generacje wstecz; z powodu braku pracy i bezrobocia wydłuża się okres zawieszenia w stanie społecznej i osobowej nijakości młodzieży jako całości.

Dążenie dużej części młodzieży, aby znaleźć dla siebie tymczasową dobrze płatną pracę, produkuje postawy mentalne, które utrudniają znalezienie pracy stałej i „zamrażają” młodzież w stanie bezrobocia, a przedłużające się bezrobocie wydłuża i utrwala stan nijakości.

Najważniejszym skutkiem pozostawiania przez młodocianych na bezrobociu i przy dobrze płatnych zajęciach dorywczych jest pogłębianie się negatywnych postaw wobec pracy. Paradoksalnie stan bezrobocia niszczy motywację do pracy zamiast ją wzmacniać (Wallace, 1987). U młodych bezrobotnych pod wpływem pozostawiania bez pracy po ukończeniu szkoły i uzyskaniu statusu bezrobotnego występuje szereg wzajemnie nakładających się zjawisk, które sprawiają, że portret młodocianego bezrobotnego znacznie różni się od portretu bezrobotnego dorosłego.

Ze względu na dużą zależność od rówieśników młodzi bezrobotni mają zainteresowania skonkretyzowane na konsumpcji, a nie na rozwiązaniu problemu pracy. W istocie rzeczy młodzi absolwenci szkół po zarejestrowaniu się jako bezrobotni mają tendencję do wybrzydzenia w ofertach pracy, niewspółmiernie wysokie aspiracje finansowe w stosunku do swoich możliwości i szans na rynku pracy. W początkowym okresie po ukończeniu szkoły nie widzą siebie jako bezrobotnych, mimo zarejestrowania się i pobierania zasiłku dla bezrobotnych, ale jako oczekujących na pracę. Tendencja do odrzucania ofert pracy i przyjmowania za prawdziwą tezę, że lepsza jest jakakolwiek praca niż żadna pojawia się późno, najczęściej dopiero

po założeniu rodziny. Młodzi bezrobotni nie wstydzą się oficjalnie swojego bezrobocia, bo nie uważają swojego braku pracy za coś wyjątkowego, a wręcz przeciwnie – raczej za normę (przecież większość kolegów i koleżanek jest bez pracy). Z drugiej jednak strony nie akceptują bycia bezrobotnym przez długi czas, ale sami nie są zdolni do zmiany swojego statusu.

Młodzi bezrobotni, zwłaszcza mężczyźni mają tendencję do popadania w swoistą romantykę. Przybierają pozę konfrontacyjną z różnymi autorytetami społecznymi, nie wyłączając pracowników urzędów pracy. Część męskiej młodzieży pod wpływem przedłużającego się bezrobocia popada w sferę marzeń, fantazując na temat swoich sukcesów ekonomicznych w działalności na własny rachunek. Młodzi bezrobotni mężczyźni podświadomie wstydzą się swojego zawieszenia społecznego, toteż chętniej łączą się w grupy, których członkami są inni bezrobotni.

Portret młodych kobiet, które stają się bezrobotne po ukończeniu szkoły, różni się nieco od portretu bezrobotnych mężczyzn. Przede wszystkim są one bardziej niż mężczyźni emocjonalnie i finansowo uzależnione od rodziny. Podobnie jak młodzi mężczyźni w swoich codziennych zmaganiach z sytuacją trudną uciekają w romantykę, tyle tylko, że zdominowaną stereotypami macierzyństwa i kobiecości. Reakcje jednak idą w przeciwnym kierunku, tj. w kierunku rebelii seksualnej i kwestionowania modelu atrakcyjności kobiecej w postaci drastycznej stylizacji młodzieżowej. Młode kobiety chciałyby uniknąć losu i stylu życia swoich matek, w związku z tym popadają w bunt i w ucieczkę w subkultury grup rówieśniczych. Posiadanie nieślubnych dzieci jest często tego rezultatem i kontynuacją.

ZADANIA I CECHY CHARAKTERYSTYCZNE DORADZTWA DLA MŁODZIEŻY W SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY

Młodzież opuszczająca system szkolnictwa zawodowego każdego roku w miesiącach lipiec – sierpień zasila rzeszę bezrobotnych. Dla urzędów pracy zajmujących się doradztwem i pośrednictwem pracy młodzież bezrobotna stanowi podstawową klientelę. Planując strategię doradczą dla bezrobotnych nie można nie uwzględniać cech specyficznych dla poszczególnych grup będących podmiotem udzielanego wsparcia. W przypadku młodocianych bezrobotnych specyfika strategii doradczych z konieczności polega na uzupełnianiu niedoborów w preorientacji zawodowej wyniesionej z systemu szkolnego. Generalnie doradztwo zawodowe w zinstytucjonalizowanym systemie pośrednictwa pracy dzieli się na dwa rodzaje.

Pierwszy rodzaj doradztwa dotyczy bezrobotnych klientów, którzy nigdy jeszcze w życiu nie pracowali, nigdy w życiu nie utracili pracy, a mimo to przysługuje im status bezrobotnego z prawem pobierania zasiłku lub status bezrobotnego bez prawa do zasiłku. Dzisiejsza definicja bezrobotnego absolutnie nie pasuje do prostej definicji przedwojennej, która brzmiała: przez bezrobotnego rozumiemy pracownika zdolnego i chętnego do pracy, który bez swojej winy pracę utracił i pragnie nową otrzymać (Daszyńska-Golińska, 1933; Wyszyński, 1937). Dzisiaj do kategorii bezrobotnych z prawem do zasiłku zalicza się również osoby bez uprzednich doświadczeń pracy i utraty pracy. Dotyczy to głównie absolwentów szkół, jak też osoby niepełnosprawne. Do kategorii bezrobotnych bez prawa zasiłku i bez uprzednich doświadczeń pracy zaliczyć można np. kobiety, które z różnych przyczyn (najczęściej ekonomicznych) pragną trafić na rynek pracy.

Drugi rodzaj doradztwa dotyczy grup, które w swoim doświadczeniu życiowym mają za sobą określoną karierę pracy i aktualnie znajdują się poza rynkiem pracy.

Reasumując, główną nowość, z jaką mamy do czynienia w Polsce w kontekście zmian poradnictwa zawodowego dla młodzieży, to konieczność naprawiania w systemie pośrednictwa pracy błędów popełnionych w preorientacji zawodowej realizowanej w ramach systemu oświatowego. W ten sposób system pomocy doradczej w ramach pośrednictwa pracy stoi nie tylko przed zadaniem zbudowania systemu udzielania pomocy jednostce bezrobotnej, ale również stoi przed zadaniem zbudowania programu rehabilitacji zawodowej młodzieży, z powodu zaniechania przez system oświatowy zadania preorientacji zawodowej.

IMPLIKACJE DLA DORADZTWA – POŚREDNICTWA PRACY WYNIKAJĄCE Z PROBLEMÓW ROZWOJOWYCH OKRESU MŁODZIEŃCZOŚCI

Jednostki w okresie adolescencji podlegają procesowi zmian biologicznych, które w procesie doradztwa wymagają należytego uwzględnienia zarówno z punktu widzenia kompleksów towarzyszących okresowi dorastania, jak i z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy. Te dwie postawy i dwa oczekiwania są najczęściej we wzajemnej sprzeczności i wymagają starannej negocjacji. Pracodawcy mają zazwyczaj uprzedzenia wobec młodocianych w ogóle (dotyczące wyglądu, siły fizycznej, umiejętności), a wobec młodocianych

bezrobotnych w szczególności. Ze względu na młody wygląd pracodawcy mają tendencję do oferowania młodzieży ofert pracy niestalej lub w częściowym wymiarze godzin, w których najczęściej chcą wykorzystać fizyczne atrybuty młodości (akwizytor, sprzedawca) w zamian za pozornie wysokie wynagrodzenie.

W okresie adolescencji jednostka przechodzi istotne przemiany w aspekcie rozszerzania się możliwości poznawczych. Jednostka odkrywa zarówno ekscytujące horyzonty myślowe, jak i przechodzi istotne zamieszanie światopoglądowe oraz zwątpienie w swoje możliwości intelektualne. Im większe jest zamieszanie w orientacji wewnętrznej i orientacji w otoczeniu, tym w większym stopniu młodzież korzystająca z usług systemu pośrednictwa pracy oczekuje i potrzebuje pomocy doradczej.

Młodzież pragnie informacji o sobie, informacji o zawodach, o realnych możliwościach i trendach na rynku pracy oraz sposobach i trudnościach skutecznego osiągnięcia celu, jakim jest wejście na rynek pracy. Doradca i pośrednik pracy przedstawiając określoną ofertę powinien uwzględniać dojrzałość psychiczną i emocjonalną klienta. Jest to niezbędne, aby z jednej strony oferta pracy była dobrze zrozumiana przez bezrobotnego, a z drugiej strony, aby propozycja personalna mogła być zaakceptowana przez pracodawcę. Należy pamiętać, iż brak takiego dopasowania zniechęca pracodawców do zgłaszania wolnych miejsc pracy do pośredników.

Istotny wpływ na kształt decyzji doradczych ma dokładna diagnoza rozwoju myślenia i inteligencji w połączeniu z diagnozą rozumowania moralnego. Najczęściej, aby wejść na rynek pracy bezrobotna młodzież musi uzupełniać swoje kwalifikacje na specjalnych kursach. Ich dobór nie może być tylko i wyłącznie sprawą wolnej woli bezrobotnego, ale efektem decyzji doradcy – pośrednika, który określa celowość takiego, a nie innego szkolenia, możliwości jednostki i jej motywację. Podstawowe decyzje i wybory związane z wydawaniem pieniędzy publicznych na szkolenia, działalność gospodarczą nie mogą być pozostawione jedynie wolnej woli młodego bezrobotnego. Z powodu braku doświadczeń, niepełnego obrazu własnej osoby, zaburzonej hierarchii wartości lub hierarchii wartości dopasowanej do subkultur młodzieżowych (ekonomia ferajny z podwórka) młodzi bezrobotni nie bardzo wiedzą, co jest dla nich dobre, a co złe.

Młodzież bezrobotna, która nigdy wcześniej nie pracowała wykazuje naturalny (tzn. rozwojowy) infantylizm w układaniu swoich planów życiowych (wynikający z niedorozwoju moralnego), przejawiający się m. in. w mało odpowiedzialnym, a często nawet agresywnym zachowaniu w stosunku do doradcy – pośrednika pracy. Strategia przedstawiania ofert pracy i doradzania musi brać pod uwagę poprawkę na duże braki w rozwoju intelektualnym i moralnym, który dotychczas przebiegał w sztucznej hierarchii wartości szkolnych, a nie praktycznych, życiowych.

Proces doradztwa dla bezrobotnej młodzieży tym różni się m. in. od doradztwa dla dorosłych, iż teoretycznie z młodzieżą można zrobić wszystko. Stąd też szczególnie ważna jest szeroka konsultacja w ramach systemu pomocowego pośrednictwa pracy z wszystkim specjalistami od diagnozowania możliwości i potrzeb klienta.

IMPLIKACJE DLA DORADZTWA – POŚREDNICTWA PRACY WYNIKAJĄCE ZE ZMIAN W ŚCIEŻCE PRZEJŚCIA Z RYNKU SZKOLNEGO DO RYNKU PRACY

Osobna grupa wniosków dla specyfiki doradztwa zawodowego dla bezrobotnej młodzieży korzystającej z pomocy doradczej w systemie pośrednictwa pracy wynika z charakterystycznych problemów przejścia z systemu oświatowego do rynku pracy. Okres przejścia ze szkoły do pracy we współczesnych społeczeństwach z reguły wiąże się z dłuższym lub krótszym bezrobociem. Należy przede wszystkim dążyć do:

- 1 – uświadomienia młodym bezrobotnym konieczności podjęcia z ich strony walki o przedostanie się na rynek pracy,
- 2 – uświadomienia korzyści, jakie wynikają z podjęcia zmagania o przedostanie się na rynek pracy,
- 3 – uświadomienia niebezpieczeństw, jakie wiążą się z przedłużaniem statusu bezrobotnego.

Podstawowy dylemat, jaki musi rozwiązać doradca – pośrednik pracy dotyczy trajektorii przejścia z bezrobocia na rynek pracy. Ma on dwie możliwości:

- 1 – zaproponować młodemu człowiekowi określony rodzaj i cykl szkolenia optymalny z punktu widzenia szerszego tła kariery zawodowej,
- 2 – dopasować najlepszą ofertę pracy z punktu widzenia możliwości i chęci klienta.

Układając współpracę z młodymi bezrobotnymi pośrednik pracy powinien uwzględniać fakt, iż ma do czynienia z ludźmi „zanurzonymi” w specyficznej subkulturze młodzieżowej, której wartości bardzo często

provokują nieracjonalne, agresywne i nienacechowane chęcią współpracy zachowania klientów (które dość dobrze oddaje powiedzenie „na złość mamie odmrozę sobie uszy”).

9

Psychologiczne problemy rozwoju i funkcjonowania zawodowego dorosłych z perspektywy doradztwa – pośrednictwa pracy

PROBLEMY DOROSŁYCH ZWIĄZANE Z ROZWOJEM

SPECYFICZNE PROBLEMY DORADZTWA W OKRESIE DOROSŁOŚCI

Dorosłość jest okresem życia człowieka, który również podlega istotnym i nieuchronnym zmianom rozwojowym (Worth, 1983). Jest to z jednej strony okres funkcjonowania ukształtowanej osobowości, względnej stabilizacji życiowej, a z drugiej strony okres zmagania się z trudami życia codziennego, rodzinnego, zawodowego. Jest to też czas przewartościowywania wcześniej podjętych decyzji oraz wytyczania sobie nowych celów i oczekiwań. Dorosłość i stabilizacja to dwa wzajemnie warunkujące się człony dojrzałej osobowości, ale też człony, które nie zawsze współwystępują i zabezpieczają jednostkę przed zewnętrznymi i wewnętrznymi zaburzeniami. Przykładem zaburzeń zewnętrznych (destabilizacji zewnętrznej) jest bezrobocie, a wewnętrznej – kryzysy połowy życia.

Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki destabilizujące życie jednostki mogą prowadzić do rozpadu nawet dojrzałej osobowości, jeżeli zbiegają się w czasie i osiągają dużą intensywność. Wtedy właśnie dorośli ludzie mimo znajdowania się w okresie największego rozwoju (niezależności, stabilizacji, autonomii) stają przed potrzebą skorzystania z pomocy zewnętrznej w formie czy to porady zawodowej, czy w formie skorzystania z oferty pracy, czy z jednego i drugiego jednocześnie. Udzielanie pomocy dorosłym wymaga od doradcy i pośrednika pracy minimum świadomości problemów rozwojowych, z jakimi spotykają się ich klienci w długim okresie dorosłości, świadomości charakterystycznych sposobów radzenia sobie z nimi w tej fazie cyklu życia oraz świadomości uwarunkowań, jakie zmuszają dorosłych ludzi do stawiania pytań o sens życia, wartość pracy, kierunek rozwoju zawodowego, rolę rodziny, stan swojego zdrowia etc.

Cztery czynniki warunkują specyfikę położenia dorosłych w obecnych czasach (Kimmel, 1976). Po pierwsze, dzisiejsi ludzie żyją znacznie dłużej niż dawniej, w związku z czym proporcja ludzi dorosłych i młodych jest inna niż kilkadziesiąt lat temu. Po drugie współcześnie ludzie dysponują większą ilością wolnego czasu, który przeznaczają na rozrywki. Po trzecie, obecnie średni poziom wykształcenia jest wyższy niż dawniej. Po czwarte, społeczeństwa współczesne są bardziej ofiarne w niesieniu pomocy swoim członkom, o czym świadczy chociażby istnienie biur pośrednictwa pracy. Czynniki te w istotny sposób narzucają specyfikę poradnictwa dla dorosłych.

Poradnictwo zawodowe dla dorosłych realizowane w systemie pośrednictwa pracy to bynajmniej nie program pomocy psychologicznej skierowanej na ludzi z dysfunkcjami psychicznymi, ale program wsparcia ludzi, którzy w związku z naturalnymi zmianami rozwojowymi i w obliczu konkretnych okoliczności, jak utrata pracy, stoją przed koniecznością przeanalizowania własnego życia, własnych osiągnięć i zdefiniowania na nowo indywidualnych możliwości i zawodowego „ja”. Mówiąc inaczej, doradztwo zawodowe dla dorosłych w systemie pośrednictwa pracy jest niesieniem pomocy ludziom w zrozumieniu kariery zawodowej w kontekście przebiegu własnego życia i w relacji do innych ludzi. Podstawowym wyzwaniem dorosłości jest odnowa sensu życia, przebudowa stylu życia, nauczenie się nowych pojęć i nowych zadań życiowych.

Poradnictwo zawodowe dla dorosłych w systemie pośrednictwa pracy jest programowym pomaganiem

ludziom poszukującym pracy nie tylko w znalezieniu zajęcia dającego dochód, ale przede wszystkim wspomaganiem tkwiących w jednostce naturalnych zdolności do rozwoju, do zmiany, do elastycznego dostosowywania się do nowych ról. Zdolności te w skrajnych okolicznościach, jak utrata pracy i bezrobocie okazują się niewystarczające do samodzielnego przezwyciężenia obiektywnej i subiektywnej trudnej sytuacji życiowej, dlatego wymagają interwencji z zewnątrz. Aby jednak niesiona pomoc mogła być efektywna, musi uwzględniać rozwojowe prawidłowości okresu dorosłości. Ich przedstawienie jest celem niniejszego rozdziału.

PROBLEMY ROZWOJOWE W OKRESIE DOROSŁOŚCI

Teorie rozwoju w okresie dorosłości są użytecznym przewodnikiem po istotnych problemach, jakie pojawiają się w tym stadium życia jednostki. Stadium dorosłości w porównaniu z okresem adolescencji charakteryzuje się o wiele większą złożonością i jakościowym zróżnicowaniem problemów tożsamości człowieka. W sposób syntetyczny problemy rozwojowe okresu dorosłości przedstawia Tabela 10.

Okres dorosłości dzieli się na dwie fazy: okres wczesnej dorosłości oraz okres dorosłości wieku średniego. Wczesna dorosłość w przeciwieństwie do młodości skoncentrowana jest na realizacji w stosunkach międzyludzkich relacji intymności bez zatracania poczucia własnej odrębności ukształtowanej w okresie adolescencji. W okresie wczesnej dorosłości decyzje dotyczące czy to małżeństwa, czy kariery zawodowej są postrzegane jako permanentne problemy, zmuszające często jednostkę do poszukiwania pomocy z zewnątrz. Mimo to w czasie wczesnej dorosłości przed jednostką stawiane są oczekiwania autonomii działania oraz niezależności. Przejście z adolescencji do dorosłości związane jest z dużym stresem i wieloma wątpliwościami dotyczącymi rodziny, grupy rówieśniczej, pracy zawodowej.

Tabela 10. Fazy rozwojowe wczesnej i średniej dorosłości

Okres przejściowy Okres stabilizacji	Opuszczanie rodziny	Zapuszczanie korzeni w świecie dorosłych	Przejście w lata 30-te	Ustatkowanie się	Okres przejściowy do wieku średniego	Wiek średni
			Lata życia			
	lata 18 – 20	lata 20.	późne lata 20. do wczesnych lat 30.	lata 30.	lata 30. do połowy lat 40.	lata 35 – 55
	Niezdecydowanie między zależnością i nie-zależnością od rodziny	Wypracowanie stylu życia	Kwestionowanie wcześniejszych zobowiązań i koncepcji życia	Intensyfikacja kariery i dążenie do realizacji celów długokresowych	Okres introspekcji i wglądu w siebie	Dla celów, które dokonały rozliczeń z przeszłością i dokonały właściwych zmian w swoim życiu, jest to okres największej produktywności i twórczości
	Sprecyzowanie „marzeń” oraz wizji przyszłości	Zaangażowanie się w małżeństwo i karierę zawodową	Podjęcie niezbędnych zmian w wizji kariery zawodowej	Czas pogłębiania zobowiązań wobec rodziny	Określenie wszystkich aspektów własnej osoby i włączenie w obszar własnego „ja” aspektów poprzednio pomijanych	
	Rozwój kierunku większego dystansu wobec rodziny			Zaangażowanie w działalność społeczną	Dostrzeżenie upływu połowy życia	
	Większa niezależność w więzi z rówieśnikami			Silna potrzeba osiągnięć i aprobaty społecznej	Świadomość możliwości wprowadzenia ostatnich istotnych zmian w życiu	

W przeciwieństwie do młodości, która jest okresem swoistego „narcyzmu” wczesna dorosłość to honorowanie potrzeb innych członków społeczności i relatywizowanie w związku z tym własnych planów życiowych do oczekiwań i pragnień swoich partnerów życiowych. Chociaż „intymność” jako faza rozwoju osobowości jest zadaniem rozwojowym osiąganym w okresie wczesnej dorosłości, to jednak dla wielu osób z powodu różnych okoliczności (jak bezrobocie) staje się ona dopiero faktem w okresie dorosłości wieku średniego (Lowenthal, Weiss, 1975). Np. w takiej sytuacji mogą znaleźć się osoby z młodych małżeństw, które pobrały się bardzo wcześnie i rozwiodły się, a następnie weszły w nowe związki partnerskie, w których dopiero osiągają dojrzałą intymność oraz odpowiedzialność za innych. Psychologicznymi środkami osiągania rozwojowej intymności są dobra komunikacja interpersonalna, znajomość samego siebie, wrażliwość na potrzeby i pragnienia innych, tolerancja na odmienność upodobań i stylów życia. We wczesnej dorosłości relacje intymności są realizowane przez partnerów życiowych w formie wzajemnej „wymiany dóbr”.

Osiąganie autonomii jest drugim podstawowym zadaniem rozwojowym okresu wczesnej dorosłości (Levinson i in., 1976). Jest to okres swoistego konfliktu między dążeniem do pełnej samodzielności, niezależności od rodziny a poczuciem lojalności wobec rodziców. Jest to szczególnie trudny okres dla kobiet. W tym czasie kobieta staje się najbardziej „kobieca”, a jednocześnie przeżywa dylemat: uzależnienie od męża i rodziny kontra pełna niezależność i życie na własny rachunek. Kobiety w fazie wczesnej dorosłości mogą wykazywać silne dążenie do niezależnej kariery zawodowej, a jednocześnie odczuwać silny lęk przed konkurencją z mężczyznami oraz lęk przed utratą „kobiecości”. Doradztwo zawodowe dla młodych kobiet powinno dostarczać im wzorców i modeli ról, dzięki którym możliwe jest kontynuowanie kariery i zachowanie autonomii.

Na przełomie dwudziestych i trzydziestych lat życia, kiedy w życiu jednostki następuje zazwyczaj stałe związanie się z pracą zawodową, założenie rodziny, narodziny dzieci itd., pojawiają się pierwsze wątpliwości co do przebiegu życia. Jednostka zaczyna zadawać sobie po raz pierwszy rozliczeniowe pytania o sens życia i wprowadzać do niego większe lub mniejsze zmiany. W ich efekcie następuje wyższy poziom dojrzałości, który umożliwia jednostce stabilizację i realizację celów długofalowych. Podejmowane przez jednostkę w tej fazie życia wybory cechują się dużą trafnością i odpowiedzialnością za los własny i rodziny.

Połowa trzydziestych lat w życiu jednostki to okres dużego zapotrzebowania na efektywność, twórczość, niezależność od autorytetów i zewnętrznej kontroli. W tym czasie jednostka rezygnuje z usług „mentora” (osobistego doradcy, opiekuna, patrona, jeżeli takowego posiada) i wszystko bierze na własne ryzyko. U mężczyzn w tej fazie życia wyodrębnia się potrzeba męskości i opiekuńczości w stosunku do rodziny. U kobiet z kolei budzi się silna potrzeba autonomii, a w ślad za tym potrzeba niezależnej kariery zawodowej, co w efekcie może rodzić poczucie winy z powodu zaniedbywania obowiązków rodzinnych.

Okres przejścia w okres wieku średniego zaczyna się na przełomie trzydziestych i czterdziestych lat życia. Jest to faza życia odczuwana przez większość ludzi jako połowa życia. Typowymi reakcjami w okresie połowy życia są totalne kwestionowanie dotychczas realizowanych celów i wartości. Poza tym jednostka poddaje ponownej samoocenie swoje osiągnięcia życiowe, swoją osobowość, swoje zdolności, swoje stosunki z otoczeniem. Wszystkie te reakcje występowały co prawda wcześniej, ale nigdy dotąd nie wykazywały takiej gwałtowności i intensywności. Dlatego też zespół reakcji, jakie pojawiają się w okresie połowy życia nazywa się kryzysem wieku średniego albo kryzysem połowy życia (Levinson, 1977; Oleś, 1994).

Reakcje na kryzys wieku średniego u różnych osób są różne. Jak wykazują badania Levinsona (1977) w kryzysie wieku średniego częściej dochodzi do rozwodów, zmiany zawodu, zmiany miejsca pracy, zmiany miejsca osiedlenia, drastycznej zmiany stylu życia. Kryzysowi wieku średniego towarzyszą rozległe i intensywne stany emocjonalne, jak: depresja, lęk, złość, apatia. Wielu mężczyzn w tym czasie ogarnia przyływ uczuć rodzinnych, które jednakowoż z rzadka mogą być zaspokojone, ponieważ jest to faza życia rodziny, w której dzieci wchodzi w okres adolescencji, a więc ograniczania swoich kontaktów z rodzicami.

Opanowanie i rozwiązywanie kryzysu wieku średniego prowadzi do uspokojenia i powstania poczucia bezpieczeństwa. Małżeństwa, które przetrwały burze wieku średniego uzyskują wysoki poziom satysfakcji życiowej i jakości życia. W przeciwieństwie do okresu czterdziestych lat życia małżeństwa po pięćdziesiątce współpracują zgodnie w osiąganiu dojrzałych celów życiowych, we wzajemnej pomocy i podtrzymywaniu partnera w jego codziennych zmaganiach.

W okresie dorosłości wieku średniego (35 – 55 lat) kobiety i mężczyźni uzyskują maksimum wydajności twórczej. W tym samym czasie stawiają otoczeniu i innym ludziom maksymalne wymagania, co wiąże się z poczuciem pilności czasu. Dla większości ludzi okres wieku średniego to czas, w którym dominuje poczucie szybkiego przemijania i skończoności.

Najważniejszym wyznacznikiem poczucia przemijania w wieku średnim są zmiany biologiczne. Dają one o sobie znać ze szczególną intensywnością w przedziale 35–35 lat. Dla kobiet najbardziej znaczącą zmianą jest menopauza, a dla mężczyzn drastyczne obniżenie sił fizycznych i sprawności seksualnej.

PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY DOROSŁOŚCI ZWIĄZANE Z KARIERĄ ZAWODOWĄ

Naturalne zmiany rozwojowe występujące w okresie dorosłości same w sobie nie stanowią powodu uruchamiania specjalnych systemów pomocowych, jak w okresie adolescencji. Jednak w zestawieniu z innymi towarzyszącymi zmianami muszą być poważnie traktowane i uwzględniane przez doradców zawodowych.

Czynnikiem bezpośrednio powodującym potrzebę niesienia pomocy dorosłym bezrobotnym w systemie pośrednictwa pracy są specyficzne problemy kariery zawodowej powiązane z problemami rozwojowymi.

PODEJMOWANIE I STABILIZOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ

Pierwszym problemem zawodowym wynikającym z zadań rozwojowych jednostki jest rozpoczęcie kariery pracy, czyli stałego pełnoetatowego zatrudnienia. Zgodnie z teorią rozwoju dorosłych Daniela Levinsona (1978) tzw. „faza nowicjusza” w okresie wczesnej dorosłości obejmuje cztery podstawowe zadania. Pierwszym jest małżeństwo i założenie rodziny. Trzy pozostałe mają związek z karierą zawodową: wybór zawodu, uformowanie marzeń zawodowych oraz znalezienie mentora (doradcy, opiekuna, sponsora). Marzenie jest ogólnym oczekiwaniem w odniesieniu do tego, czym jednostka mogłaby lub chciałaby być (Nigdy nie marzyłem o takiej pracy! Moim marzeniem jest otrzymanie tej pracy!). Jako wizja sposobu życia, marzenie

Tabela 11. Preferowane i realne źródła informacji o wartościach związanych z pracą zawodową

Źródło informacji	Ranga	% pracowników preferujących ten typ informacji	Rzeczywista ranga źródła informacji	% pracowników realnie korzystających z tego źródła informacji
Bezpośredni przełożony	1	91,2	1	56,9
Spotkania grupowe	1	91,2	1	56,9
Wyższe kierownictwo	1	91,2	1	56,9
Poradniki dla pracowników	1	91,2	1	56,9
Publikacje lokalnych urzędników zatrudnienia	1	91,2	1	56,9
Doradztwo zawodowe	1	91,2	1	56,9
Publikacje zakładu pracy	1	91,2	1	56,9
Biuletyn zarządu	1	91,2	1	56,9
Wyżsi zwierzchnicy	1	91,2	1	56,9
Związki zawodowe	1	91,2	1	56,9
Mass media	1	91,2	1	56,9
Nieoficjalne przecieki	1	91,2	1	56,9

Źródło: Nelson, O'Day (1989). *Workplace 2000: Participation, selfmanagement and work productivity*, Chicago: Hum. Res. Publ.

jest wyobrażeniem szeregu zjawisk, takich jak model rodziny, model zależności społecznych, w których centralną pozycję zajmuje kwestia pracy zawodowej.

Jednym z podstawowych zadań rozwojowych jednostki w okresie wczesnej dorosłości jest konkretyzacja marzeń zawodowych w ścisłej relacji do otaczającej rzeczywistości. Podstawowym problemem jednostki w okresie wczesnej dorosłości jest to, że nie zawsze jest ona w stanie dotrzymać drogi życiowej, która satysfakcjonowałaby jej marzenia zawodowe. Według badań amerykańskich (Cosby, 1974) w przybliżeniu połowa młodych ludzi przejawia aspiracje (marzenia) dotyczące osiągnięcia wysokiego statusu zawodowego, ale zaledwie siódma część dochodzi do praktycznej realizacji swoich marzeń.

Rozpoczynanie kariery zawodowej nie jest sprawą łatwą z powodów obiektywnych – jak braku wolnych miejsc pracy w danym zawodzie, oraz z powodów subiektywnych – jak rozbieżności między marzeniami a rzeczywistością napotkaną po otrzymaniu pracy w zawodzie. Ta rozbieżność czasami może przybierać formę szoku zwanego szokiem realności (Van Maanen, Schein, 1977). Spotkanie z rzeczywistością po pierwszym szoku w kolejnych latach dorosłości eliminuje z marzeń elementy fantazji, choć nie zawsze i nie do końca, zastępując je elementami rzeczywistości.

W wielu przypadkach jednostka podejmując się określonej kariery zawodowej nie realizuje decyzji sama, ale jest wspierana przez rady osób znaczących zwanych za Levinsonem (1978) mentorami. Mentorem jest zazwyczaj osoba doświadczona, będąca kierownikiem, starszym kolegą, sąsiadem w miejscu zamieszkania, przyjacielem lub krewnym. Rozwój kariery zawodowej jednostki w bardzo dużym stopniu zależy od jakości i poprawności związków z mentorem. Nie należy jednak zapominać, iż duża część młodzieży i młodych dorosłych z uwagi na zmiany w ścieżce przejścia z systemu oświatowego do rynku pracy nie ma w ogóle swojego mentora i zdana jest albo na swoje siły, albo na pomoc z zewnątrz, jaką oferuje między innymi system pośrednictwa pracy.

Generalnie rzecz biorąc, w społeczeństwach stabilnych i w odniesieniu do karier zawodowych wymagających wyższego wykształcenia transmisję wartości zawodowych zapewnia instytucja mentora, która jednak w wyniku przemian cywilizacyjnych ulega znacznemu ograniczeniu i przeobrażeniu.

Jak już o tym wspomniano we wcześniejszych rozdziałach ani nauczyciele w szkołach, ani rodzice, ani rówieśnicy nie orientują się dostatecznie dobrze w realiach i zmianach w świecie zawodów. W rezultacie nie mogą oni skutecznie pełnić funkcji mentora, tak jak w niedalekiej jeszcze przeszłości. Tę funkcję zastępczo zmuszone są wykonywać różnego rodzaju instytucje, w tym instytucje doradztwa w systemie pośrednictwa pracy (por. Tabela 11). Realizując z konieczności funkcje mentora zastępczego, zmuszone są one nie tylko do dostarczania ludziom obiektywnej informacji zawodoznawczej, ale również informacji o subiektywnych wartościach pracy.

DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ A PIERWSZE KRYZYSY ROZWOJOWE

W związku z rosnącymi wciąż oczekiwaniami młodych dorosłych dotyczących jakości życia zawodowego rośnie niezadowolenie z wykonywanej pracy lub z oferowanej pracy. Niewielki odsetek ludzi (ok. 15% wg Marquis Academic Media, 1977) wykonuje tę samą pracę w przedziale kilku lat. Badania wykazują, że liczba pracowników zmieniających pracę po osiągnięciu 50 r.ż. jest równie znacząca (Sarason, 1977). Młodzież generalnie nie chce wykonywać pracy brudnej lub skrajnie nudnej i woli długo oczekiwać w urzędach pracy na lepszą propozycję, żywiąc przeświadczenie, iż ma czas i prawo na lepsze szanse (Roberts, Parsell, 1987). Dorośli natomiast z powodu zwiększonej odpowiedzialności za los rodziny wraz z wiekiem coraz rzadziej odrzucają propozycje pracy, nawet tej nieatrakcyjnej, gdy nie mają żadnego stałego zajęcia. Jednak pod wpływem braku satysfakcji z pracy, nie odpowiadającej ich aspiracjom, osoby znajdujące się w okresie dorosłości są silnie stymulowane do poszukiwania lepszej pracy, a gdy jest to niemożliwe przeżywają stan głębokiego kryzysu tożsamości.

Osoby znajdujące się we wczesnej dorosłości (lata trzydzieste życia) są w o wiele lepszej sytuacji niż osoby w okresie adolescencji, jeżeli chodzi o wybór dla siebie satysfakcjonującej (dojrzałej, optymalnej) kariery pracy. Niestety owa lepsza pozycja jest względna, bowiem w okresie dorosłości pewne wybory są już zdeterminowane wyborami dokonanymi w okresie młodzieńczym. Młodzi dorośli w związku z tym mają tendencję do kwestionowania: Co i dlaczego to robią?

Kryzys zawodowy pojawiający się w życiu jednostki z osiągnięciem 30 r.ż. jest dość powszechnym zjawiskiem. W badanej próbie mężczyzn amerykańskich 62% przechodziło w tym okresie kryzys umiarkowany, a nawet silny, a tylko 18% odczuwało komfort ze znajdowania się w danym miejscu życia (Levinson, 1978). Ponowna ocena pozycji zawodowej w tym wieku przez wiele osób postrzegana jest desperacko jako „ostatnia

szansa” wprowadzenia znaczącej zmiany w swojej karierze życiowej.

Osiągając 30 r. ż. dojrzała jednostka „na serio” podchodzi do swojej pracy i zawodu. Jeżeli tak nie czyni, to jest małe prawdopodobieństwo, iż kiedykolwiek to nastąpi. Jest to bowiem czas realizacji dwóch ważnych zadań: wytworzenia lub zajęcia odpowiedniej niszy społecznej oraz windowania się w górę. Problem wyrobienia niszy społecznej dla kariery życiowej wiąże się niemal z decyzją odłożenia (przynajmniej chwilowego) eksperymentów z alternatywnymi stylami życia i karierami pracy, a tym samym zainwestowania wszystkich sił w jednym kierunku. Drugie zadanie polega na próbach zajęcia pozycji bardziej odpowiedzialnych i prestiżowych w hierarchii zawodowej. Te dwa zadania rozwojowe są do pewnego stopnia we wzajemnym konflikcie. Awans w górę w hierarchii zawodowej bardzo często zaburza stabilizację rodzinną i towarzyską, wymagając nowych i większych poświęceń.

Wspinanie się po drabinie sukcesu zawodowego Levinson (1978) określa mianem „stawiania się prawdziwym człowiekiem” (*Becoming One's Own Man – BOOM*). Wspinaczka ta nie jest tak prosta, o czym trzydziestolatkowie przekonują się z czasem, gdy nie ziszczają się ich kolejne marzenia. Świat zawodów i świat pracy ma strukturę piramidalną, tak iż w miarę przesuwania się ku górze jest coraz mniej miejsca dla coraz więcej chętnych. Gdy fakt ten dociera do świadomości człowieka, zaczyna się zjawisko zwane kryzysem połowy życia albo kryzysem wieku średniego.

PRACA A KRYZYSY WIEKU ŚREDNIEGO

Okres po przekroczeniu 40 r.ż. ma dla człowieka szczególny charakter i nosi nazwę przełomu wieku średniego (Levinson, 1978). Jest to koniec (tak się przynajmniej większości wydaje) pierwszej połowy życia, który zmusza do zadawania sobie istotnych pytań: Czego w życiu dokonałem? Jakie są moje priorytety? Jakie są moje rzeczywiste wady i zalety? Jakie są moje prawdziwe zdolności i możliwości? Co powinno się uczynić, aby nadać życiu właściwy porządek? Pytania te zawsze w tej fazie życia mają podtekst zawodowy.

Systematyczna i dojrzała ocena własnych możliwości prowadzi do zjawiska, które za Levinsonem (1978) nazywa się deiluzjonizacją (*deillusionment*). Bynajmniej nie jest to cyniczne (a więc w znaczeniu negatywnym) pozbycie się złudzeń, ale powrót z marzeń do rzeczywistości. Po czterdziestce ludzie uświadamiają sobie to, że nie wymyślą już przysłowiowego „prochu” i nawet wtedy, gdy realnie osiągnęli jakiś sukces, subiektywnie mogą odczuwać porażkę, ponieważ ich marzenia (ideały i aspiracje) sięgały wyżej.

Reakcja deiluzjonizacji występuje szczególnie w środowiskach i w rodzinach hołdującym awansom i ruchom do góry. W pewnych jednak rodzinach i okolicznościach, takich jak masowe bezrobocie występujące w danym regionie, pewne przeciętne osiągnięcia postrzegane są już jako sukces, a więc jako osiągnięcia wyrastające ponad możliwości, ponad skromne marzenia.

Przed wszystkim występuje u wielu ludzi zasadnicza trudność w zdefiniowaniu połowy życia. W kontekście doradztwa zawodowego najważniejsze jest to, iż kryzys połowy życia pokrywa się z kryzysem kariery zawodowej jednostki. Podkreślić jednak trzeba, że kryzys zawodowy może pojawiać się w życiu jednostki wielokrotnie i w różnym wieku. Według Levinsona prawdziwy kryzys wieku średniego pojawia się po czterdziestce, kiedy jednostka zaczyna kwestionować wartość swojej niszy społecznej i jednocześnie zasadność robienia w owej niszy dotychczasowej kariery. Jednak najważniejsze jest to, iż nie ma kryzysu połowy życia, który byłby odizolowany od kryzysu zawodowego.

Kryzys wieku średniego jest kryzysem rozwojowym, który w badaniach Levinsona obejmował około 80% testowanych przez niego ludzi. Trudno jest jednak dokładnie oszacować, jaka część dorosłych przeżywa reakcje trudności połowy życia. Wysokie wskaźniki kryzysu połowy życia występują głównie u ludzi wykształconych, u profesjonalistów, u osób nastawionych na zrobienie kariery zawodowej (Gould, 1978; Vaillant, 1977). W przeciwieństwie jednak do badań nad ludźmi specjalnie nastawionymi na sukces, badania nad tzw. zadowoleniem z pracy, szczęściem osobistym i zadowoleniem z życia nie potwierdzają aż tak dużej powszechności tego zjawiska (Bray, Howard, 1981; Cameron, 1975; Clausen, 1976). Z perspektywy badań nad szczęściem, zadowoleniem i jakością życia odczuwanym przez zwykłych pracowników fabrycznych wynika, iż większość z nich, tj. 90% (Terkel, 1974) wkracza w wiek średni bez załamań, depresji, szczególnych dyssatisfakcji.

Generalnie rzecz biorąc do dnia dzisiejszego stosunkowo mało wiemy o tym, jaka jest specyfika reakcji połowy życia u robotników, pracowników niewykwalifikowanych czy nawet u kobiet. W tym ostatnim przypadku przyjmuje się, że kobiety nastawione na realizowanie w okresie dorosłości kariery zawodowej przeżywają podobnie intensywnie kryzys połowy życia jak mężczyźni (Schaie, Geiwitz, 1982).

Tabela 12. Wzory zawodowe, wzory osobowości i związane z nimi czynniki sytuacyjne wg Murray, Powersa i Havighursta (1971)

Czynniki osobowościowe	Czynniki sytuacyjne	Czynniki sytuacyjne
1. Niska samosterowność	Niewielka presja na zmianę pracy	Kariera rutynowa: awans jest następstwem osiągnięcia określonego wieku (prawa senioritości)
2. Wysoka samosterowność	Niewielka presja na zmianę pracy	Kariera elastyczna: inicjatywa do zmiany pracy i zmiany typu pracy zgodnie z aspiracjami jednostki
3. Niska samosterowność	Silna presja na zmianę pracy	Kariera przerywana: bezrobocie spowodowane przyczynami technologicznymi (robotnicy), brakiem kwalifikacji lub doświadczenia (wdowy)
4. Wysoka samosterowność	Silna presja na zmianę pracy	Kariera rutynowa: awans jest następstwem osiągnięcia określonego wieku (prawa senioritości)

Istotnym problemem, z jakim spotyka się doradca – pośrednik pracy jest to, jak pomóc ludziom, którzy w wieku średnim są nie tylko bezrobotnymi, ale świadomie dążą do zmiany pracy, a poprzez to do zmiany całego swojego życia. W związku z tym pojawia się pytanie: Czy jest jakiś związek między osobowością ludzi dorosłych a dążeniem do zmiany pracy? Wychodząc naprzeciw temu pytaniu Murray, Powers i Havighurst (1971) opracowali model, według którego jednostka jest nastawiona na dwa źródła nacisków powodujących dążenie do zmiany pracy – wewnętrznych i zewnętrznych (por. Tabela 12). Na tej podstawie opracowali typologię czterech potencjalnych historii pracy (Tabela 12).

Badania Cloptona (1973) potwierdziły słuszność tego modelu. Stwierdził on, iż zarówno czynniki osobowościowe, jak i „dorosłe” doświadczenia życiowe wyjaśniają różnice między zmieniającymi pracę i utrzymującymi pracę. „Zmieniające pracę” to ludzie, którzy wykazują wyższy poziom samoakceptacji i wyższy poziom samooceny niż „utrzymujące pracę”. Dodatkowo „zmieniające” mają bogatsze niż „utrzymujące” doświadczenia życiowe (rozwoły, przejściowe i nagłe bezrobocie). „Zmieniające” wskazują na trzy istotne powody zmiany pracy: 1 – stopniowe zniechęcenie do swojej pierwszej kariery zawodowej, 2 – odkrycie nowej kariery jako bardziej fascynującej i bardziej satysfakcjonującej aktywności, 3 – przeformułowanie celów w konsekwencji różnych doświadczeń i wydarzeń życiowych.

ROLA RODZINY W KARIERZE ZAWODOWEJ I W RADZENIU SOBIE Z BEZROBOCIEM

PRACA A RODZINA

Przyczyny, jakie rodzą potrzebę doradztwa zawodowego dla dorosłych są różne, tak jak różne są zagrożenia dla równowagi psychicznej w tym okresie życia. Szczególnie niebezpieczne, z punktu widzenia równowagi psychicznej i zdolności radzenia sobie w sytuacji kryzysu zawodowego związanego z utratą pracy, są procesy destabilizacji równowagi w tak zwanych grupach pierwotnych, z których na czoło wysuwa się rodzina. Grupy pierwotne nie są bynajmniej archaiczną pozostałością po tzw. społeczeństwach pierwotnych, mimo iż nazwa zdaje się to sugerować. Są one podstawowym, niezbędnym i ponadczasowym środowiskiem społecznym funkcjonowania jednostki ludzkiej.

Związek między jednostką, jej karierą zawodową, a rodziną uwidacznia tak ścisłą i ciągłą interakcję osobowości i kultury, że zajmowanie się którymkolwiek z elementów z osobna niechybnie prowadzi w ślepą uliczkę. Przynależność do grup rodzinnych ma duże znaczenie, ale nie ostateczne dla wyboru zawodu. Zdarza się, że pewne profesje są przekazywane tylko w linii rodzinnej. Dotyczy to profesji, w których występuje bądź specyficzne kumulowanie się kapitału w rodzinie (np. gospodarstwa rodzinne), bądź kumulowanie się tajemnic zawodowych (np. szlifierze diamentów). Rodzina posiada przemożne znaczenie w zakresie przypisywania swoim członkom różnych funkcji w zależności od płci i wieku (D. Bańka, 1983).

Główna funkcja rodziny polega na dostarczaniu jednostkom wzorów zachowania względem siebie i względem obcych. Wzory zachowania ustanawiają wewnętrzną organizację rodziny. Owe wzory zachowania są w tak ścisłej współzależności i interakcji z indywidualno-psychicznymi cechami jednostki, że rozróżnienie między wzorami rodziny a osobowością jednostki w pewnym momencie staje się niemożliwe. Na przykład

zbyt trudno jest czasami rozstrzygnąć czy nastawienie jednostki na realizację osiągnięć w pracy jest cechą osobowości, czy cechą wzoru kulturowego rodziny. Najczęściej jest to efekt jednego i drugiego. Mówiąc więc o pewnych cechach rodziny chcąc nie chcąc mówi się o cechach osobowości jednostki i odwrotnie.

Postęp cywilizacji, narzucając zmiany szerokiego kontekstu życia człowieka, zmienia zarazem wewnętrzną strukturę rodziny. Zmiany idą przede wszystkim w kierunku nowego podziału ról. W ten sposób dochodzi do rozdziewięku między starymi wzorami osobowymi a nowymi, wymuszonymi koniecznością lub umotywowanymi wewnętrznymi predyspozycjami osobowości.

RODZINA A PRACA KOBIET

Wskutek postępu industrializacji uległy między innymi zmianie pojęcia o roli kobiety w rodzinie. Dążenia kobiet zamężnych do podejmowania pracy zarobkowej poza domem stały się powszechniejsze i silniejsze od gotowości do akceptowania tych dążeń przez mężów (por. Piotrowski, 1963; Sokołowska, 1963; Dziecielska-Machnikowska, Kulpińska, 1966). Wymienione opracowania zajmują się kwestią zmian sytuacji psychologicznej i społecznej kobiet w kontekście industrializacji. Nie ujmują zjawiska zmian w strukturze osobowości pracy oraz osobowości zawodowej wskutek zmian, jakie dokonały się w wewnętrznej treści pracy. Owe zmiany wyznaczają dzisiaj kobiecie inną płaszczyznę identyfikacji „ja”. Na ten temat jak dotychczas w Polsce brak jest dostatecznie wielu opracowań, które ujmowałyby empirycznie rodzime uwarunkowania i osobowości. Jedną z podstawowych prac w tym zakresie jest książka M. Strykowskiej *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet* (1992).

W postawach kobiet przebija tendencja do kierowania się stereotypem kobiecości, często wymuszona warunkami obiektywnymi, do brania na siebie roli współżycielki rodziny uzupełniającej dochody męża. Ale podejmowanie roli zawodowej ma również przyczyny natury czysto psychicznej. Jest tak wtedy, gdy kobieta podejmuje pracę zawodową, ponieważ czuje, że chce lub musi spełnić własne pragnienia związane z jej własnym „ja”. W ten sposób tradycyjna rodzina przechodzi proces dezintegracji lub przekształcenia w nowoczesną rodzinę np. dwuzawodową. Załamaniu się starego ładu towarzyszy załamanie się tradycyjnego systemu wartości, co prowadzi do zaburzeń w spełnianiu wzorów zachowania, do konfliktu ról (matki, żony, partnerki). Jeżeli wszystkie następstwa zmian nie znajdują rozładowania w różnego rodzaju obronnych mechanizmach psychologicznych i psychospołecznych, to dochodzi do różnego rodzaju konsekwencji patologicznych, poczynając od sfery biologicznej poprzez psychologiczną, a skończywszy na społecznej.

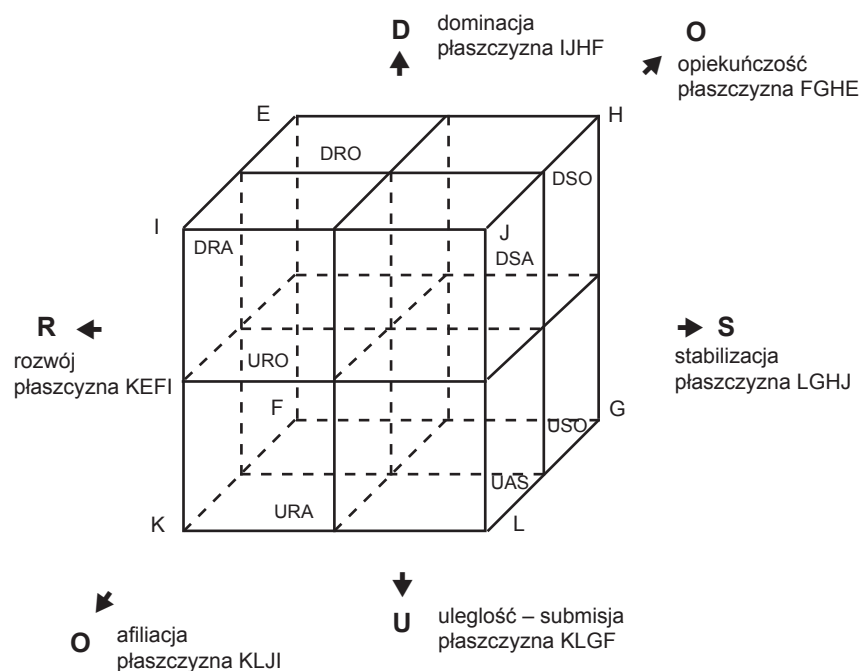
Często zakłada się za fakt oczywisty niewzruszone trwanie wzoru rodziny z ojcem i mężem jako żywicielem rodziny, żoną i matką jako kapłanką ogniska domowego. Ten wzór rodziny nie jest jednakże jedynym, a w ostatnich latach ustępuje miejsca nowym wzorom małżeństwa, głównie wskutek dwóch współzależnych od siebie przyczyn (Tyszka, 1971; Kohn, Scholer, 1986). Coraz powszechniejsze zatrudnianie kobiet wywołuje zwiększoną podatność do uzewnętrzniania przez kobiety swoich indywidualnych skłonności, które dotychczas były skutecznie tłumione wzorami kultury. Dane pokazane w Tabeli 9 wyraźnie wskazują na dominację na rynku pracy USA kobiet w stosunku do mężczyzn. Dane te oczywiście można interpretować w różny sposób, niemniej jednak w dużym stopniu świadczą one nie tylko o zaradności młodych Amerykanek w znajdowaniu sobie miejsca na rynku pracy, ale też docenianie specjalnych talentów kobiet przez pracodawców.

Efekt zachodzących przemian w postaci interakcji między wzorami kultury a typem osobowościowym jest taki, że uzyskiwane przez kobiety korzyści w postaci wolności wyboru zachowań i stylu życia, są równoważone stratami w sferze przystosowawczej do zmian, jakie pociąga za sobą poszerzony zakres wolności (Handy, 1987).

OSOBOWOŚĆ ZAWODOWA I OSOBOWOŚĆ RODZINNA

Sfera kultury jest więc raz przyczyną zmian w sferze osobowości, a kiedy indziej skutkiem oraz celem zmian inicjowanych określonymi potrzebami konstytuującymi osobowość jednostki. W ten sposób okazuje się, że wpływu pracy na rodzinę w żadnym wypadku nie da się ograniczyć do wyznaczników obiektywnych, jak presje cywilizacyjne, technologiczne czy ekonomiczne (Becker, 1990). Istnieje bowiem druga strona tego medalu, mianowicie indywidualna osobowość, wyznaczająca styl życia rodziny.

Przed wszystkim w rodzinie rozpatrywanej w kontekście pracy nierozwiązywalny jest konflikt między dążeniem poszczególnych jej członków do wolności w spełnianiu roli zawodowej a koniecznością światowego ograniczenia owej wolności w imię dobra całości. Tak jak nie ma całkowicie wolnych jednostek,



Rys. 18. Model osobowości zawodoworodzinnej
(cechy indywidualne, ich organizacja oraz kod identyfikujący pozycję w modelu)

D – dominacja, dążenie do wybitności osobistego, kierowania i przewodzenia, ustalania standardów oraz norm postępowania; DRO/(E) – skłonność do dominowania, przewodzenia i rozwoju osobistego, potrzeba sukcesów finansowych i społecznych, a jednocześnie zaangażowanie społeczne nacechowane opiekuńczością, troskliwością i życzliwością emocjonalną; DSO/(H) – skłonność do dominowania i przewodzenia, a jednocześnie nastawienie na stabilizację, spokój oraz odpowiedzialność za innych wyrażającą się troskliwością, życzliwością i wsparciem; DRA/(I) – skłonność do dominowania, przewodzenia, tradycjonalizmu, konserwatyzmu, egotyzmu przy jednoczesnym oczekiwaniu wsparcia, odzewu emocjonalnego oraz pomocy ze strony bliskich, znajomych i współpracowników; DSA/(J) – skłonność do dominowania, przewodzenia, tradycjonalizmu, konserwatyzmu, egotyzmu z jednoczesnym oczekiwaniem na wsparcie społeczne i pomoc; U – submisja-uległość, uległość wobec innych, posłuszeństwo wobec norm społecznych, postawa antykonkurencyjna, skłonność do wycofywania się; URA/(K) – uległość wobec faktów i innych ludzi przy silnej potrzebie rozwoju, osiągnięć, wsparcia społecznego i odzewu emocjonalnego; UAS/(L) – uległość wobec faktów, zdarzeń i ludzi w połączeniu z konserwatyzmem, potrzebą miłości, wsparcia i odzewu emocjonalnego; USO/(G) – uległość wobec faktów, zdarzeń oraz ludzi plus konserwatyzm, niechęć do zmian w połączeniu z instynktem opiekuńczym i oddaniem się rodzinie; URO/(F) – uległość wobec faktów, zdarzeń oraz ludzi plus nastawienie na rozwój wewnętrzny i społeczny w połączeniu z postawą troskliwości i poświęcenia dla innych; R – rozwój, nastawienie na własną, osiągnięcia, postęp, nowość, poczucie pilności czasu oraz wrażliwość na jego upływ; S – stabilizacja: konserwatyzm, zachowawczość, niechęć do zmian, pasywność; A – afiliacja: potrzeba emocjonalnego odzewu, miłości i wsparcia; O – opiekuńczość: troskliwość, chęć dawania miłości i opieki, altruizm.

tak nie ma zupełnie wolnych rodzin – jako niezależnych od otoczenia konfiguracji psychospołecznych. Najogólniej rzecz ujmując wyróżnić można kilka typów rodzin, które są połączeniem swoistych wzorów zachowania ze swoistymi typami osobowości, które z kolei są specyficznymi konfiguracjami potrzeb, postaw i oczekiwań względem pracy i życia. Reasumując, analogicznie do osobowości zawodowej rozróżnia się osobowość zawodoworodzinną.

Najważniejszymi wyznacznikami osobowości zawodoworodzinnej są potrzeby, postawy i cechy osobowości małżonków, takie jak: 1 – dominacja i submisja (uległość), 2 – osiągnięcia, rozwój i stabilizacja, 3 – afiliacja i opiekuńczość.

Cechy te są w równym stopniu zaprogramowanymi cechami organizmu jednostki, co nabytymi wzorami zachowania. Jeżeli więc zachodzi dysharmonia między posiadanymi cechami indywidualnymi a oczekiwanym przez rodzinę zachowaniem, to konflikt ten wcześniej czy później musi doprowadzić do kryzysu. Żadna konfiguracja połączenia cech indywidualnych małżonków oraz ich indywidualnych ról zawodowych – a

więc generalnie „osobowość rodzinna” – nie może być uznana za najlepszą, najbardziej optymalną z punktu widzenia kariery pracy obydwu małżonków. Zarówno kariera, jak i osobowość zawodowa partnerów, zawsze obejmują konfliktujące cechy, co graficznie obrazuje Rysunek 18.

RODZINA A POTRZEBA AFILIACJI

Potrzeba afiliacji jako chęć bycia z innymi, jako chęć otrzymania odzewu emocjonalnego jest cechą z tego samego gatunku co opiekuńczość, czyli chęć służenia pomocą innym. Dawanie miłości do pewnego stopnia i w pewnych okresach życia człowieka przeciwstawia się jednak oczekiwaniu na miłość. Kariera zawodowa niemal na każdym kroku potwierdza powyższą zasadę. Mąż lub żona w swoich wzajemnych stosunkach z rodziną jako całością napotykają na dwie zasadnicze trudności. Pierwsza polega na tym, jak poradzić sobie z czasem i jak wywiązać się z obowiązków domowych w zakresie ustanawiania i pielęgnowania stosunków z innymi.

Nie jest łatwo być dla kogoś osobą opiekuńczą, realizować postulat dawania miłości, gdy się jest osobą „po uszy” zaangażowaną w karierę zawodową. Opiekuńczość zakłada współuczestnictwo w mało ważnych, codziennych sprawach, jakie wiążą się z funkcjonowaniem domu. Nadmiar obciążeń i stresów w systemie pracy oddziałuje na niezdolność do utrzymywania ciepłych i aktywnych kontaktów w ramach systemu, jaki tworzy rodzina. Osoby głęboko zaangażowane w pracę, w miejsce aktywnej postawy opiekuńczej, eksponują oczekiwania afiliacji, wsparcia i miłości.

Druga trudność związana z wymiarem afiliacji – opiekuńczość w kontekście pracy zawodowej dotyczy konfliktu między potrzebą efektywnego wsparcia ze strony rodziny w postaci jej życzliwości i miłości, a zobowiązaniami wobec rodziny. Nie jest to łatwy do rozwiązania problem, jako że silne zaangażowanie w karierę zawodową pobudza potrzebę miłości, a jednocześnie przytępia wrażliwość na sprawy rodziny, albo wręcz uniemożliwia oddawanie rodzinie należnych jej świadczeń opiekuńczych, co w konsekwencji rodzi poczucie winy.

RODZINA A POTRZEBA DOMINACJI

Dominacja i submisja to wymiary osobowości, charakteryzujące potrzebę przynależności społecznej. Osoby dominujące mają najczęściej potrzebę rządzenia i pilnowania innych. Są również typami „pchającymi się w górę”. Ich przeciwieństwem są osoby nastawione na samotność, bez potrzeby ustawiania się nad kimś, egzystencjaliści, podporządkowujący się ustalonym normom. Osoby o silnej potrzebie dominacji to urodzeni kierownicy, menedżerowie. To oni ustalają normy współżycia, reguły gry i następnie dążą, często za wszelką cenę, do narzucania ich innym. Z kolei osoby typu submisyjnego łatwo się poddają kontroli innych, co nie oznacza – mimo że się tak mylnie interpretuje – iż są mało ambitne. Jednostki dominujące, tak zwani twardzi ludzie, chętnie występują w roli kogoś „na świeczniku”. Natomiast osoby submisyjne są obdarzone cechami osobowości „miękkiej”.

Klasyczne, a można nawet rzec, starodawne wyobrażenie ról pracy, przypisywało zdolność efektywnego rządzenia tylko osobowościom dominującym, „twardym”. Tymczasem w wielu krajach zachodnich zaczęła się dopuszczać myśl, że efektywne zarządzanie może sprawować również osoba obdarzona cechami osobowości „miękkiej”, a więc submisyjnej. Są one powodem sukcesów kobiet przynajmniej w systemach zarządzania partycypatywnego (Graham, 1986). Owe specjalne talenty osobowości „miękkiej” w dawnych paternalistycznych systemach zarządzania nie miały większej wartości. Obecnie, gdy dużą wagę przykładą się do współuczestnictwa w kierowaniu, zbyt silnie dominujące osobowości mogą wyrządzić więcej szkód niż przysporzyć korzyści. Zbyt silna dominacja prowadzi do patologizacji stosunków pracy i stosunków w rodzinie. Jako taka może blokować rozwój inicjatyw u innych, co w konsekwencji naraża cały system na niemożność efektywnego funkcjonowania w warunkach niestabilności.

Submisja i „kobiecość” są bliższe demokracji i cechy te mogą zdawać egzamin właśnie w sytuacjach trudnych, wymagających uczestnictwa i inicjatywy wszystkich, solidarności i wzajemnego poszanowania.

Oczywiście droga kobiet do wyższych szczebli zarządzania nie jest „usłana różami”. W USA – w kraju najbardziej sfeminizowanym – co trzecią funkcję kierowniczą sprawuje kobieta. (Nicholas, 1987). Pełnienie funkcji kierowniczej przez kobiety nie jest pozbawione niebezpieczeństw. Najgroźniejszym jest zjawisko stygmatyzowania kompetencji. Jak wykazały badania, kobietom w porównaniu z mężczyznami przypisuje się tradycyjnie mniejsze kompetencje, zwłaszcza w zawodach tradycyjnie uważanych za męskie, a szczególnie w profesjach kierowniczych (Wiley, Eskilson, 1982).

Trzeci wymiar osobowości rodzinnej wyznacza dążenie do rozwoju i osiągnięć z jednej strony, oraz do stabilizacji z drugiej strony. Kariera pracy dla osób nastawionych na rozwój jest najczęściej stosowanym środkiem realizacji osobistych aspiracji, których miarą może być: a – uzyskanie własnej niezależności materialnej i osobistej, b – uzyskanie styczności społecznej z różnorodnymi środowiskami kulturowymi, c – zrealizowanie czegoś niezwykłego.

Osiągnięcia w pracy są dla współczesnego człowieka ważnym miernikiem jego rozwoju w ogóle. Potrzeba rozwoju może być dla niektórych czymś aż tak ważnym, że jakiegokolwiek jej zablokowanie – lub nawet tylko dostrzeżone oznaki zagrożenia – bywa odczuwane w kategoriach katastrofy. Rozwój zawodowy stał się w ostatnich czasach prawdziwym czynnikiem tyranizującym całą sferę życiową człowieka jako przeciwieństwo stabilizacji, zastoju i bezruchu. Rozwój stał się synonimem najwyższej konieczności i wartości. Wartości dlatego, iż być człowiekiem wartościowym to tyle, co znajdować się w ustawicznym rozwoju, przekraczać granicę dotychczasowego stanu „posiadania” (Kozielecki, 1987). Konieczności natomiast z tego powodu, iż jak pokazują badania nad tzw. „czasem połowicznej dezaktualizacji wiedzy naukowej” (Rosenow, 1971), tempo dezaktualizowania się w 50% informacji naukowej wynosi w większości dziedzin 5, a najwyżej 10 lat.

Reakcje ludzi na takie gwałtowne zmiany są dwojakie. Część stara się nadążyć i stale aktualizować swoje kwalifikacje, a więc poddaje się „tyranii rozwoju”. Część z kolei zauważywszy dezaktualizację swoich kwalifikacji zawodowych decyduje się na zmianę zawodu.

Dominującym motywem działania dla większości ludzi jest motywacja osiągnięć. Dążenie do osiągnięć za wszelką cenę posiada jednak moc obusieczną. Z jednej strony jest motorem rzeczywistego rozwoju, ale z drugiej strony może stać się czynnikiem patologicznym zatruwającym np. życie rodzinne. Innymi słowy, jeżeli jednostka stymulowana motywacją osiągnięć czyni z tego jedyny i najważniejszy cel życia, staje się niejako „chora na rozwój”. Gdy cel ten dotyczy pracy zawodowej, następuje podporządkowanie jej wszystkich sfer życia – tzw. pracoholizm. Pełne związanie życia z rolą zawodową pozwala co prawda usuwać rozdźwięki między obiektywnie zachodzącym postępem (np. technicznym, dezaktualizacją wiedzy naukowej i technicznej) a subiektywnie odczuwanym rozwojem osobowym (np. poczuciem kompetencji, fachowości). Jednak ekstremalne zaangażowanie się w pracę (pracoholizm) nie zezwala na harmonijne odgraniczenie sfery życia prywatnego od sfery rodzinnej. Każdy, kto ocenia sferę osiągnięć osobistych przez pryzmat życia zawodowego wcześniej czy później staje przed pytaniem: Czy rodzina jest pomocą, czy przeszkodą w karierze?

Stabilizacja w przeciwieństwie do rozwoju jest określeniem raczej pejoratywnym. Oznacza ona najczęściej brak ambicji, stagnację, a nawet cofanie się lub zacofanie (w przypadku środowisk wiejskich). Ponieważ jednostka nie żyje w izolacji, większość ludzi poddaje się motywacji nie tylko wynikającej z uwarunkowań obiektywnych potrzeb, jak na przykład braku pieniędzy, ale również z uwarunkowań wyznaczonych sposobem rozumienia języka, który jest środkiem komunikowania się ludzi między sobą. Przykładem tego jest między innymi kulturowe wartościowanie słowa „rozwój” w stosunku do pojęcia „stabilizacja”, bez względu na osobiste lub rodzinne predyspozycje i interesy. To kulturowe rozumienie słowa „rozwój” ustawia poprzeczkę jednostce i rodzinie, jaką należy przeskoczyć, aby dorównać standardom, które gwarantują odpowiednią samoocenę i ocenę społeczną.

KONFLIKT MIĘDZY PRACĄ A ROLAMI RODZINNYMI

Przykładem działania nowych wzorów kultury jest podejmowanie przez kobiety zamężne pracy zawodowej z pobudek pozafinansowych. Jest to istotna zmiana w kulturze, pro wadząca do przekształceń w sferze osobowości ludzi i rodziny. W sytuacji, gdy wzór kulturowy lansujący zaangażowanie się kobiety zamężnej w karierę pracy spotyka się z akceptacją rodziny, a w szczególności męża, nie istnieje żadne zagrożenie dla pomyślności rodziny. Z chwilą jednak, gdy kariera zawodowa żony zostaje spostrzegana przez męża jako zagrożenie czy to spełnienia jego własnej, czy to utrzymania uprzywilejowanej pozycji (dominacji), czy też wreszcie w postaci przeczuwanego zagrożenia otrzymywania wsparcia emocjonalnego (afiliacji), wtedy dysharmonia w rodzinie staje się groźnym źródłem stresu, napięć, a nawet rozpadu.

Poszczególne wymiary osobowości tworzą różne konfiguracje, decydujące o indywidualności człowieka, a w połączeniu z cechami osobowościowymi innych członków rodziny tworzą charakter rodziny – osobowość rodzinną. Ale tworzące się w ten sposób całości nigdy nie znajdują się w stanie idealnej harmonii z dwóch powodów. Po pierwsze, wartości wchodzące w skład poszczególnych wymiarów mogą być ze sobą sprzeczne jak afiliacja i opiekuńczość. Po drugie, w konflikt mogą wchodzić również wymiary główne, jak

rozwój i afiliacja (Rys. 18).

Konflikt między małżonkami w ramach podstawowych wymiarów potrzeb, wynika z innego rytmu osobowości każdego z małżonków z osobna. Spowodowane jest to chociażby tym, że każda jednostka dojrzewa i starzeje się zawodowo inaczej. Osobowość jednostki jest jedynie dynamiczną równowagą, charakterystyczną dla danej sytuacji zadaniowej. W związku z tym w jednej sytuacji zadaniowej, jaką jest sytuacja pracy, ta sama osoba może pragnąć osiągnąć – rozwoju, natomiast w drugiej, tj. w sytuacji domowej może pragnąć stabilizacji i pewności, jaką daje brak gwałtownych zmian i niespodzianek. Ten typ konfliktów bierze się stąd, że nawet u zdrowego człowieka osobowość łączy w sobie sprzeczne elementy, ujawniające się bez konfliktów jedynie w sytuacjach diametralnie różniących się.

Z przeprowadzonych dotychczas rozważań nad zależnością między rodziną a pracą nasuwa się jeden generalny wniosek: nie ma możliwości uniknięcia w rodzinie konfliktów związanych z pełnieniem przez małżonków roli zawodowej z trzech podstawowych powodów: a) niejednorodności osobowości, którymi kierują sprzeczne w czasie cele, potrzeby i dążenia, b) niezgodności postaw wobec kariery zawodowej, będących wytworem odmiennego przyswajania konwenansów i przemian kulturowych przez małżonków, c) niezgodności charakterów między małżonkami w relacji do pracy lub potrzeb i zainteresowań, pojawiających się w różnych fazach cyklu rozwojowego rodziny.

Reasumując, spokój i harmonia w rodzinie to dobro, które zdarza się dzięki wynegocjowanym kompromisom zawodowym.

OSOBOWOŚCIOWE WZORY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Problem powyższy najlepiej rysuje się na tle współdziałania charakterów współmałżonków oraz wzorów działalności zawodowej. Owa mieszanina tworzy układy małżeńskie, będące równocześnie konfiguracjami osobowościowymi małżonków, jak też osobowościowo-rodzinnymi wzorami kariery zawodowej (Handy, 1978). Liczba tych wzorów jest trudna do ustalenia, gdyż w samej kombinacji prostych par cech, jak dominacja – rozwój, przedstawionych na Rysunku 18, można byłoby ustalić 16 wzorów rodziny. Gdy się zaś uwzględni po trzy cechy to liczba kombinacji z ośmiu typów podstawowych wzrasta do 64 wzorów. Wśród owych 64 wzorów małżeńskich część posiada wysoki wskaźnik ryzyka „stresu familijnego”, druga część średni, a jeszcze inna – niski. Wysoki stres familijny cechuje rodziny, w których współmałżonkowie posiadają cechy typu I i E. Średnie ryzyko stresu familijnego charakteryzuje małżeństwa, w których współmałżonkowie posiadają cechy typu K, F, i H. Niskie wskaźniki ryzyka mają pary typu (L-L) i (G-G).

Jednak sam fakt posiadania przez jednego z współmałżonków wybitnie stresogennych cech osobowości typu I, E czy J, nie przesądza jeszcze z góry o nieuchronności groźnych w skutkach konfliktów rodzinnych na tle zaangażowania w karierę zawodową. To czy kariera pracy oddziaływać będzie na kryzysy w rodzinie i odwrotnie zależy jeszcze od cech drugiego małżonka. Jeśli zaangażowani w karierę zawodową o cechach osobowości I i E dobiorą sobie partnerów o identycznych cechach, wtedy występują typowe komplikacje dla małżeństw dwuzawodowych „pchających się w górę”, czyli „zaangażowany mężczyzna” i „zaangażowana kobieta”. Wzory małżeńskie (I-E), (E-E), (E-J), (I-J), (J-J) wy zwalają między małżonkami konkurencyjność. Dochodzi do przenoszenia konfliktów w pracy na rodzinę, a szkodliwe napięcia nie są łagodzone żadną formą wsparcia społecznego. Z kolei konflikty rodzinne małżeństw „ambitnie pnących się w górę” przenoszą się na sytuację pracy, powodując różne postacie stresu pracy. W efekcie dochodzi bądź do wzajemnego spychania się współmałżonków do roli podrzędnej, bądź do rozpadu rodziny, bądź do poważnych zaburzeń w stanie zdrowia (Wells, 1977).

Rodziny, w których obydwie małżonkowie zaangażowani są w karierę zawodową zazwyczaj cierpią na brak wsparcia społecznoemocjonalnego, które stanowi tarczę ochronną przed różnego rodzaju dolegliwościami. Nastawienie na dominację oraz osiągnięcia w pracy stwarza wysokie ryzyko kryzysów, które przejawiają się brakiem satysfakcji z pracy, z osiąganymi celów oraz załamaniem się poczucia własnej wartości. Jak wykazały badania Wellsa najskuteczniejszym lekarstwem na niezadowolenie z pracy i związane z nim poczucie bezwartościowości, jest pomoc i troskliwość żony lub męża. Jeśli załamania psychiczne (kryzysy) nie dotyczą kwestii merytorycznych związanych z kwalifikacjami, to ewentualna pomoc ze strony przełożonych, kolegów i współpracowników ma drugorzędne znaczenie psychologiczne, a w każdym razie o wiele mniejsze niż pełna współczucia, poparcia i solidarności postawa rodziny (Handy, 1978).

Lansowane w ostatnich czasach pojęcia, takie jak „małżeństwo koleżeńskie” czy „rodzi na oparta na symetrii ról” nie mogą być traktowane jako optymalne rozwiązanie starego problemu „zniewolenia”

i zawodowego upośledzenia kobiet. Na przykład symetria ról, jaka występuje w małżeństwach dwuzawodowych i nastawionych na karierę pracy mężczyzny i kobiety, może nie być równowagą ról w sensie wzajemnego dopełniania się, ale przeciwnie – konkurencja w zakresie osiągnięć, dominacji czy afiliacji. W takim przypadku równowaga ról jest ze swojej istoty zależnością patologiczną, ponieważ nie oznacza harmonii wszystkich aspektów jednolitego systemu psychologicznego, jakim jest lub być powinna rodzina – czyli cech osobowości, roli zawodowej, obciążeń w pracy i obciążeń związanych z prowadzeniem domu.

Osobowość współmałżonków, ich role zawodowe oraz role domowe stanowią zamknięty cykl życia, a nie statyczną ustaloną konfigurację, zbilansowaną w stratach i zyskach raz na zawsze. Stąd też stan harmonii jako szczęście może być również jedynie stanem pojawiającym się w pewnym cyklu. Pod wpływem bolesnych doświadczeń, rodziny dwuzawodowe, partnerskie i pchające się do góry często zmieniają model funkcjonowania na bardziej praktyczny typu cicha umowa. W modelu tym zamiast „zaangażowany mężczyzna – zaangażowana kobieta” występuje zależność, gdzie mężczyzna dąży do wybicia się, a żona troszczy się o niego lub odwrotnie. Cechą szczególną tego modelu rodziny zawodowej jest więc to, że jeden z małżonków zgadza się spełniać funkcję „usługowopomocniczą”, dzięki czemu drugi współmałżonek może bez reszty poświęcić się swojej pracy, do której ma aspiracje.

Do modelu rodziny typu cicha umowa prowadzą dwie drogi. Pierwsza to „zepchnięcie” do pozycji służebnej małżonka „słabszego” w wyniku długiej i wyczerpującej konkurencji bądź istotnych zmian, jak przyjsię na świat dziecka. Nie jest to więc świadomy rozdział ról, w celu pełnego zharmonizowania, ale taktyczny rozejm, któremu towarzyszy milczenie i idące w ślad za nim działanie obliczone na własną korzyść. W rywalizacji tej decydują różnorodne względy, nierzadko finansowe, ale głównie przegrywa ten partner, który gwarantuje mniejsze dochody rodziny. Skutki takiego modelu rodziny nietrudno przewidzieć. Osoba zdominowana czeka, mimo cichej umowy, na swoją szansę odwetu. Z kolei partner wygrywający może nadto rozkoszować się rodziną jako „bezpiecznym rajem”, nie bacząc na to, że jak każdy raj „pod ręką” i ten nie będzie trwać wiecznie. Druga droga kształtowania się modelu rodziny opartej na zasadzie cichej umowy prowadzi przez zawarcie między małżonkami rozejmu strategicznego. W tym przypadku zamiast wyczerpującej konkurencji partnerzy dokonują dobrowolnie, a nie pod przymusem, samoograniczenia własnego egoizmu na rzecz rozdziału ról w rodzinie i stopnia zaangażowania w karierę zawodową. Dzięki temu wszystkie kryzysy mają szansę być przewidziane przed faktem, a nie jak w poprzednim wariantcie cichej umowy – akceptowane po fakcie.

Dla zdrowia rodziny przewidywalność kryzysów ma duże znaczenie pozytywne. Chociaż co prawda partnerzy nie uzyskują tutaj maksymalnej możliwości skoncentrowania się na karierze zawodowej ani też w obliczu kryzysów związanych z pracą nie otrzymują maksymalnego wsparcia społecznoemocjonalnego – głównie z powodu nie sprzyjających sobie nawzajem cech osobowościowych małżonków – to jednak taki stan strategicznej harmonii małżeńskiej pozwala przynajmniej uniknąć rozpadu rodziny. W wariantcie cichej umowy ego centryczne nastawienie obydwójga małżonków na zrobienie kariery, wybicie się i rozwój osobisty powoduje, że ich życie jest na wskroś konkurencyjne, a partnerzy bronią się przed rolą „oddziały pomocniczego” dla współmałżonka. Kiedy to już jednak nastąpi, stłumione siły wewnętrzne, tego kto został zdominowany w dalszym ciągu działają, grożąc bądź rozpadem rodziny, bądź innymi zaburzeniami.

Obydwa omówione dotychczas modele rolozawodowe rodziny, to jest model dwuzawodowego małżeństwa pchającego się w górę oraz model małżeństwa opartego na cichej umowie, są efektem spotkania się podobnych osobowości, podobnych charakterów, w których na czoło wysuwa się egocentryczne nastawienie na osiągnięcia i dominację. Modele te upowszechniły się jednak nie tak dawno i za konkurenta mają wciąż aktualny model tradycyjny. Cechą szczególną modelu tradycyjnego jest zaangażowany w karierę mąż i troszcząca się żona. W przeciwieństwie do cichej umowy nie ma tutaj kontraktu taktycznego czy logistycznego, ale kontrakt zdeterminowany bądź sensu stricto tradycją, bądź naturalnym doborem cech charakteru sprzyjających tradycji. Efekt w każdym razie jest ten sam. O ile w pierwszym przypadku, czyli właściwego modelu tradycyjnego układ „zaangażowany w karierę pracy mąż – troskliwa żona” jest spowodowany poddaniem się małżonków naciskom kultury czy to wyniesionej z domu, czy to obowiązującej ich w środowisku, o tyle w drugim przypadku mamy do czynienia z modelem na wpół tradycyjnym. U jego podłoża tkwi takie współdziałanie cech osobowości, w którym nastawienie na rozwój, dominację, odzew emocjonalny spotyka się z nastawieniem na uległość, stabilizację i troskliwość.

Tradycyjny model rodziny ma swoje zalety i wady z punktu widzenia zdrowia. Przede wszystkim jest on źródłem patologii, gdy predyspozycje żony do zrealizowania motywacji osiągnięć i do dominowania zostają zbyt brutalnie zepchnięte na margines. Wtedy drzemiące wewnątrz jednostki siły, które w wyniku

podporządkowania konwenansom kultury nie mogły się ujawnić, będą czekały na swoją szansę rewanżu. Zachodzi tutaj w pewnym stopniu analogia do układu typu cicha umowa z tym tylko, że jest to „umowa” między jednostką a kulturą.

Życie w modelu na wpół tradycyjnym jest dość szczęśliwym zbiegiem okoliczności. Jednak i w tym przypadku istnieje potencjalne zarzewie konfliktów. Przede wszystkim brak dostatecznych dochodów męża może spowodować, że kobieta zmuszona jest podjąć pracę zawodową w celu uzupełnienia budżetu. W konsekwencji utrzymywany dotychczas po dział ról ulega gwałtownemu zachwianiu, którego konsekwencje zarówno dla rodziny, jak i dla pracy małżonków bywają rozliczne. Zaangażowanie kobiety w karierę zawodową w sytuacji, gdy nie posiada ona ku temu predyspozycji powoduje, że cierpi zarówno dom, mąż, inni członkowie rodziny, praca żony i praca męża.

Ostatni model zawodoworodzinny to model oparty na małżeństwach bezkonfliktowych, czyli związkach o przewadze cech opiekuńczych, submisywnych i konserwatywnozachowawczych oraz afiliacyjnych. W rodzinach tych nie ma pogoni za pracą, karierą, władzą czy też prestiżem. Najwyższą wartość ma dobro rodziny, spokój i harmonia. W przewadze tych właśnie wartości tkwi potencjalne źródło zaburzeń i konfliktów. Pasywność czy submisywność obydwójga współmałżonków sprawiać może po pierwsze trudności wynikające z zapewnienia rodzinie dostatecznych dochodów finansowych. Po drugie, pasywny stosunek do kariery zawodowej stwarza zagrożenia natury psychologicznej, które przez zewnętrznego obserwatora odbierane są jako jałowość życia, brak ambicji – co w konsekwencji rodzi wtórne upośledzenie społeczne. Te rodziny są najczęściej ofiarami strukturalnego bezrobocia.

Jak wynika z przeprowadzonych rozważań żaden układ charakterów nie gwarantuje sam przez się – i tym bardziej na stałe – bezkonfliktowego małżeństwa z punktu widzenia indywidualnych potrzeb i wymagań stawianych przez karierę zawodową. To, co jest dobre i korzystne z jednego punktu widzenia, może zawodzić z innego. W tym układzie rozwiązywanie problemów zawodowych osoby dorosłej wymaga całościowego widzenia problemu praca – rodzina – dom. Każdy model małżeństwa zawodzi, jeśli traktuje się go jednostronnie i jako panaceum na wymogi współczesności. Umiejętność diagnozowania i prognozowania problemów rodziny jest ważna szczególnie w doradztwie zawodowym w modelu psychoekologicznym.

IMPLIKACJE SPECYFIKI ROZWOJU DOROSŁYCH DLA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Programy poradnictwa zawodowego dla dorosłych mimo pewnych wspólnych elementów z programami pomocy dla młodzieży pod wieloma względami różnią się zasadniczo. Przede wszystkim programy pomocy dorosłym dotyczą grupy klientów, którzy z rozwojowego punktu widzenia znajdują się w stadium zmian w karierze zawodowej, a nie wyboru i inicjowania kariery.

Drugą osobliwością doradztwa zawodowego dla dorosłych jest konieczność uwzględniania w programach niesienia pomocy jednostce:

- 1 – szerokiego kontekstu rozwojowego jednostki w wymiarze dotychczasowego przebiegu pracy,
- 2 – kondycji zdrowotnej klienta w wyniku zachodzących zmian biologicznych,
- 3 – całokształtu uwarunkowań rodzinnych (dzieci, żona),
- 4 – preferencji w zakresie stylu życia i spędzania wolnego czasu.

Istotę programów doradztwa dla dorosłych musi stanowić założenie, iż jest to proces pomagania ludziom, których bagaż doświadczeń osobistych związanych z pracą, życiem osobistym, życiem rodzinnym i życiem społecznym jest duży i w pewnym stopniu przemyślany. Doradztwo dla dorosłych jest więc procesem eksploatacji nowych lub jeszcze nie zamkniętych dla jednostki możliwości realizacji kariery na tle dotychczasowej jej historii życia i w konfrontacji z realnymi możliwościami. Ukształtowane możliwości, nabyte kwalifikacje, zainteresowania, doświadczenia zawodowe, przeformułowane cele życiowe i zawodowe to typowe elementy strategii pomocy doradczej dla dorosłych znajdujących się w stadiach przejścia z jednej fazy życia do drugiej.

Dorośli bezrobotni stanowiący klientelę korzystającą z doradztwa zawodowego w systemie pośrednictwa pracy w przeważającej mierze należą do grupy drugiej w klasyfikacji Murraya, Powersa i Havighursta przedstawionej w Tabeli 12. Są to zatem osoby w przeważającej mierze obdarzone niewielką inicjatywą (zewnętrzsterowne) i słabą wewnętrzną presją na zmianę kariery. Z tych właśnie powodów znajdują się one w sytuacji bezrobotnych. Podstawowy dylemat, przed jakim stoi doradca – pośrednik pracy to jak dopasować nowoczesne kariery pracy, wymagające elastycznego przystosowania się, do ludzi, którzy nie są ani stworzeni do zmiany, albo też są ofiarami zmiany wraz z negatywnymi często skojarzeniami dotyczącymi zmiany i wyuczoną bezradnością.

10

Problemy psychologiczne związane z karierą zawodową osób specjalnej troski

OKRES „PÓŻNEJ DOJRZAŁOŚCI” I JEGO IMPLIKACJE DLA DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Trzecią grupę, stanowiącą istotną część klienteli korzystającej z doradztwa zawodowego w systemie pośrednictwa pracy, tworzą osoby specjalnej troski, a wśród nich znajdujące się w stadium późnej dojrzałości (powyżej 55 roku życia). Normalnie jest to okres wycofywania się z pracy, a więc przygotowywania się do przejścia na emeryturę. W tym okresie szczególnego znaczenia nabiera problem wsparcia społecznego. Konieczność przejścia na emeryturę jest źródłem poważnych napięć, natomiast utrata pracy i bezrobocie w wieku przedemerytalnym jest już dla jednostki i rodziny prawdziwą tragedią. Społeczeństwo i pracodawcy jakby podświadomie rozumieją to i otaczają szczególną ochroną osoby w okresie późnej dojrzałości, o czym świadczy stosunkowo niski wskaźnik bezrobocia w grupie wiekowej powyżej 55 r. ż. (por. Tabela 10). Z drugiej jednak strony ustawodawcy broniąc rynku pracy dla ludzi młodych wprowadzili w Polsce przepisy, które umożliwiły milionom ludzi w okresie późnej dorosłości przejść na przedwczesną emeryturę. Polska w latach 90. stała się krajem najmłodszych emerytów w świecie (średnia w 1994 roku wynosi 57 lat). Jest to oczywiście efekt wcześniej ukształtowanych stereotypów na temat wartości jednostki w okresie późnej dorosłości na rynku pracy, jak też przyczyna dalszego utrwalania się i pogłębiania owego negatywnego uprzedzenia.

Problemy psychologiczne ludzi w okresie późnej dojrzałości korzystających z usług pośrednictwa pracy są zupełnie inne niż młodych i dorosłych bezrobotnych, w związku z tym w poradnictwie pracy ta specyfika powinna być uwzględniana. Przede wszystkim możliwości rozwojowe w wieku późnej dorosłości, mierzone tymi samymi miarami co w okresie adolescencji i w wieku średnim, są mocno ograniczone: rozpoczynanie nowej kariery zawodowej i rozpoczynanie diametralnie odmiennego stylu życia nie wchodzi właściwie w rachubę, wydolność intelektualna i możliwości fizyczne organizmu domagają się pewnej pieczołowitości. Mimo licznych ograniczeń rozwoju, na jakie napotyka jednostka w okresie późnej dorosłości, bynajmniej nie staje się człowiekiem mniej wartościowym i to na przekór rozpowszechnionym stereotypom, uprzedzeniom i mitom.

CHARAKTERYSTYCZNE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE PÓŻNEJ DOROSŁOŚCI

Według Eriksona (1959, 1963) okres późnej dorosłości to stadium przejściowe do starości, dla którego charakterystyczny jest kryzys integralności kontra rozpacz. W miarę rozwoju integralności (spójności, całościowości, wewnętrznej harmonii etc.) zwiększa się potencjał osobowości jednostki, w formie tego, co nazywamy mądrością człowieka. Jak stwierdza Erikson (1968) mądrość człowieka rodząca się w fazie późnej dorosłości „jest akceptacją faktu, iż czyjeś jedyne i niepowtarzalne życie jako cykl zmierza do nieuchronnego końca”. Integralność prowadzi w kierunku mądrości, a ta w kierunku zrozumienia własnego życia. Według Eriksona zrozumienie własnego życia równoważy zarówno zmniejszone siły vitalne organizmu spowodowane starzeniem się, jak i umożliwia stawianie się wzorem dla nadchodzących generacji. W przeciwieństwie do integralności, rozpacz reprezentuje raczej postawę odrzucenia niż akceptacji minionego życia oraz odzwierciedla lęk przed śmiercią w związku z uświadomieniem sobie faktu, iż nie pozostało wiele czasu do naprawienia błędów popełnionych w przeszłości. W rezultacie jednostka może podjąć niewłaściwe kroki lub w ogóle zrezygnować ze zmagania się z kryzysem. Przewyciężenie kryzysu integralności – rozpacz prowadzi do osiągnięcia przez jednostkę poczucia spełnienia i samorealizacji. Ważnym czynnikiem ułatwiającym

osiąganie przez jednostkę poczucia spełnienia jej własnego życia jest proces reminiscencji (wspominania).

W okresie późnej dorosłości proces rozwijania się osobowej integralności przebiega różnie u różnych osób. Według Claytona (1975) względnie niewielka liczba osób osiąga stan wewnętrznej integralności, a w ślad za tym odpowiedni poziom mądrości życiowej w starszym wieku. Niepowodzenie, jakie spotyka ludzi na drodze rozwoju integralności związane jest z tkwiącą w nich tendencją do zafiksowywania się na poprzednich stadiach rozwojowych – a w szczególności na kryzysie tożsamości charakterystycznym dla okresu adolescencji.

Cechą szczególną późnej dorosłości jako ostatniego stadium w typologii Eriksona, jest to, że ma ono charakter najbardziej intrapersonalny w porównaniu z wszystkimi poprzednimi stadiami rozwoju człowieka w cyklu życia. W tym stadium jednostka w rozwoju osobowości jest konfrontowana sama z sobą i ze swoją przeszłością. W poprzednich stadiach, jak np. w adolescencji, we wczesnej dorosłości, w dorosłości wieku średniego jednostka jest konfrontowana z innymi (a więc grupami rówieśniczymi, rodziną, współpracownikami etc.) oraz ze zdarzeniami przyszłościowymi. Stadium późnej dorosłości jest zakotwiczone w minionych zdarzeniach życiowych jednostki, a perspektywę przyszłości przesłania śmierć.

Okres późnej dorosłości jest też stadium powolnego zmniejszania się zaangażowania jednostki w życie społeczne. Cumming i Henry (1961) twierdzą, iż jest to proces obopólny, a więc dotyczy zarówno jednostki, jak i społeczeństwa. Jest wiele dowodów na to, że rzeczywiście tak się dzieje, o czym świadczy entuzjastyczne w niektórych krajach, jak w Polsce, wysyłanie ludzi w okresie późnej dorosłości na przedwczesną emeryturę czy też niechęć pracodawców do zatrudniania pracowników w tym wieku.

Z psychologicznego punktu widzenia ważne jest to, iż zmniejszanie się zaangażowania społecznego uważane jest jako proces adaptacji do starości. Wielu psychologów z tym poglądem nie zgadza się (Havighurst, Neugarten, Tobin, 1968). Ogólnie przyjmuje się więc, iż zmniejszanie zaangażowania społecznego jednostki występuje z różnym natężeniem, w różnych formach u różnych ludzi, w różnych miejscach z różnymi konsekwencjami dla psychicznego samopoczucia.

STEREOTYPY DOTYCZĄCE LUDZI W STARSZYM WIEKU

Doradca zawodowy – pośrednik pracy w kontakcie z klientami w wieku starszym musi przede wszystkim nauczyć się zwalczać w sobie stereotypy, uprzedzenia i mity dotyczące tego wieku, a następnie przeciwstawić się tym samym stereotypom, uprzedzeniom i mitom panującym wśród pracodawców, a skierowanych przeciwko jego klientom.

Z powodu wyczuwalnego spadku wydajności i obniżenia się sprawności niektórych funkcji organizmu w późniejszym okresie życia jednostki wielu pracodawców unika zatrudniania ludzi w starszym wieku, kierując się rozpowszechnionymi w społeczeństwie stereotypami. Stereotypy to uprzedzenia, uproszczone sposoby widzenia spraw i problemów mało znanych lub wręcz obcych. Ludzie w starszym wieku są ofiarami uprzedzeń po prostu z powodu nieznamości zjawiska, jakim jest późna dorosłość.

Starzenie się obejmuje najszerszy zakres wiekowy (56 – 100 r.ż.) człowieka i dotyczy bardzo zróżnicowanej grupy ludzi pod względem socjoekonomicznym, wykształcenia, sprawności fizycznej i intelektualnej, wyglądu, zdrowia i samopoczucia. Mimo indywidualnego zróżnicowania procesu starzenia się w okresie późnej dorosłości zachodzi powszechnie proces społecznej stereotypizacji, czyli oceny ludzi na podstawie kryteriów odnoszonych do całości grupy. O ile każdy dorosły w wieku średnim czy osoba w okresie młodości są postrzegani jako różne osobowości, jako jednostki o różnych możliwościach, ludzie w wieku późnej dojrzałości podciągani są do tego samego szablonu osób o ograniczonych i z góry przewidywalnych (niskich) możliwościach.

Ważnym aspektem stereotypów społecznych jest zjawisko znane pod nazwą efektu oczekiwań, a odkryte w psychologii przez Rosenthala i Jacobsona (1991). Z grubsza polega ono na tym, że przewidywanie, iż oceniana osoba będzie zachowywać się zgodnie z oczekiwaniami, powoduje nie tylko prognozowanie przebiegu zdarzeń, ale angażowanie się ocenianego w zachowanie ocenianego w celu zdobycia potwierdzenia założonych przewidywań. Jest to efekt znany też jako „samospełniająca się przepowiednia”. Od osoby ocenianej jako zła, nie oczekuje się, że będzie dobra i w efekcie czyni się wszystko, aby się potwierdziło, że jest właśnie tak, a nie inaczej.

Ze stereotypami i z efektem negatywnych oczekiwań spotykają się ludzie w każdym wieku, ale w okresie późnej dojrzałości procesy te przybierają charakter szczególnie niszczący osobowość jednostki, gdyż zbiegają się z mniejszą odpornością fizyczną i psychiczną organizmu, z większą samotnością człowieka (rozhachunek

z własną przeszłością), z mniejszymi perspektywami na przyszłość (w przyszłości jest już tylko nieuchronna starość, wdowieństwo, śmierć).

Jedną z najbardziej niebezpiecznych odmian stereotypizacji postrzegania społecznego i efektu negatywnych oczekiwań jest wyuczona bezradność (Seligman, 1975). Osoba, która przechodzi przez serię doświadczeń życiowych bez poczucia kontroli nad ich przebiegiem w efekcie staje bierna, apatyczna. Uporczywość w dążeniu do celu zanika oraz obniża się jakość pracy nawet w tych okolicznościach, gdy jednostka dysponuje nadmiarem kompetencji zawodowych.

MITY DOTYCZĄCE LUDZI W OKRESIE PÓŻNEJ DOROSŁOŚCI

Niektóre stereotypy biomedyczne, psychospołeczne psychologiczne przypisujące negatywne cechy ludziom w późnym okresie dorosłości przybierają wręcz formę mitów.

Najbardziej rozpowszechnionym mitem biomedycznym jest mit o gorszym stanie zdrowia. Jako dowód przyjmuje się zwiększoną częstotliwość wizyt u lekarza, wydłużone okresy leczenia szpitalnego oraz większe wydatki ponoszone na lekarstwa. Wszystko to jest faktem, z którym trudno się spierać, jednak należy mieć na uwadze to, iż nie są to bynajmniej wskaźniki wprost gorszej kondycji zdrowotnej.

Osoby w początkowych latach okresu późnej dorosłości zanim nie zapadną w schorzenia, które na stałe kojarzone są ze starością (jak katarakta, paraliż etc.) często nie są traktowane jako ludzie starzy, ale jako osoby przynależące do wieku średniego. Generalnie stan zdrowotny ludzi w okresie późnej dorosłości nie usprawiedliwia dyskryminacyjnych praktyk w stosunku do tej grupy pracowniczej i tej grupy bezrobotnych. Ta grupa klientów pośrednictwa pracy jest ofiarą uprzedzeń społecznych i samospełniających się przepowiedni.

Drugim bardzo rozpowszechnionym uprzedzeniem w stosunku do ludzi znajdujących się w stadium późnej dorosłości jest mit o nieuchronnym obniżaniu się sprawności intelektualnej. Zakładając, iż neurony w mózgu zanikają w tempie 0.8% w skali rocznej po 30 roku życia, jest rzeczą zrozumiałą, iż biologiczne podłoże sprawności intelektualnej nie ulega zasadniczemu osłabieniu. Badania dotyczące inteligencji ludzi w okresie późnej dojrzałości wskazują na to, iż ludzie zachowują ją na niezmiennym poziomie do 70 r. ż., z wyjątkiem tych osób, które wykazują syndrom „choroby terminalnej” (*terminal drops* – Riegel i Mayer, 1968), czyli znaczne zaburzenia fizjologiczne w funkcjonowaniu organizmu wywołane procesami starzenia się.

Kolejnym mitem jest przeświadczenie o zmniejszonej zdolności ludzi w starszym wieku do uczenia się. Niektóre badania (Arenberg i in., 1977) wskazują na to, iż nie ma żadnego upośledzenia funkcji uczenia się w starszym wieku. Mimo zmniejszenia tempa uczenia się, w okresie późnej dorosłości zachowana zostaje zdolność radzenia sobie z zadaniami poznawczymi. Badania wskazują, że osoby w wieku starszym nie tylko zachowują zdolność uczenia się, ale również motywację, odpowiedzialność, samokontrolę (Knowels, 1970; Grobe, 1983).

Mit nieproduktywności to stereotyp społeczny, zgodnie z którym osoby starsze, które osiągnęły wiek emerytalny (lub zbliżają się do niego) traktuje się jako nieproduktywne. Jest to niestety stereotyp bardzo rozpowszechniony wśród pracodawców, którzy za wszelką cenę unikają zatrudniania pracowników starszych wiekiem. Ani badania prowadzone przez urzędy statystyczne, ani badania naukowe nad wydajnością pracy ludzi w różnym wieku nie wykazują zmniejszonej produktywności ludzi starszych. Starsi nie tylko z większym zapałem niż młodzi pozostają w pracy, gdy zachodzi taka potrzeba, ale poza tym wykazują się mniejszą absencją w pracy i mniej narażają pracodawcę na koszty związane z nieumyślnymi wypadkami przy pracy (Hendricks, 1977).

Następnym mitem dotyczącym ludzi w okresie późnej dojrzałości jest pogląd o złotych latach. Ten mit szczęśliwego życia wolnego od trosk i codziennych zmagani stoi w sprzeczności ze stereotypami negatywnymi. Jest to trochę nieświadome wyparcie przez społeczeństwo krzywdzącej postawy wobec ludzi starszych wiekiem. Określenie to jest wyrazem również cynizmu, bowiem sugeruje, iż potrzeby ludzi znajdujących się w stadium późnej dojrzałości są dostatecznie dobrze zaspokojone.

SPECYFICZNE PROBLEMY ZAWODOWEGO FUNKCJONOWANIA ORAZ BEZROBOCIA U OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ I OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Mimo, iż doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy dotyczy zasadniczo populacji ludzi „normalnych”, to

jednak w wielu przypadkach przychodzi im się zmagać z problemami osób, które pod wieloma względami odbiegają od tzw. „normy”. Są to przede wszystkim osoby niepełnosprawne z dysfunkcjami fizycznymi (Hulek, 1969) i psychicznymi (Kowalik, 1989). Ich potrzeby w ogólności, a w odniesieniu do pracy zawodowej w szczególności, odbiegają od przeciętnych potrzeb ludzi tzw. „normalnych”, których problemy zawodowe omówiono w poprzednich rozdziałach. Potrzeby ludzi niepełnosprawnych wymagają od doradców – pośredników pracy specjalnej znajomości i specjalnego stosunku. Liczba niepełnosprawnych w społeczeństwie stale rośnie i użyteczność zawodowa oraz zaangażowanie społeczne tej grupy staje się coraz bardziej palącym problemem. Należy przede wszystkim pamiętać, że niepełnosprawni chociaż należą do grupy specjalnej troski aspirują do bycia jak najbardziej normalnymi członkami społeczeństwa, co oznacza między innymi dążenie do takiego samego rozwoju, jaki jest udziałem ludzi normalnych, dążenie do stałej pracy zawodowej realizowanej wśród ludzi normalnych według „normalnych” zasad.

Osoby odbiegające od populacji ludzi „normalnych” dzieli się na dwie kategorie: kategorię osób niepełnosprawnych oraz inwalidów (Hulek, 1969; Larkowa, 1987). Niepełnosprawność wiąże się z uszkodzeniem lub ograniczeniem funkcji ciała jak np. uszkodzeniem kończyn etc. Inwalidztwo z kolei to częściowa lub całkowita niezdolność do wykonywania określonej pracy zarobkowej (np. Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z dnia 14. 12. 1982 r.). Niepełnosprawność utożsamiana jest bardzo często z pojęciem inwalidztwa (Hulek, 1969; Larkowa, 1987). Taką wykładnię przyjmuje również Międzynarodowa Organizacja Pracy, która w Zaleceniu nr 99 terminem niepełnosprawny określa zarówno inwalidów w rozumieniu naszego prawa, jak i inne osoby niepełnosprawne. Osoba niepełnosprawna to jednostka, której perspektywy otrzymania pracy i utrzymania się w odpowiedniej pracy zostały poważnie ograniczone na skutek zmniejszenia sprawności fizycznej lub umysłowej. Inaczej mówiąc osobą niepełnosprawną będzie każda osoba z zaburzeniami ruchu, mowy, słuchu, wzroku oraz z zaburzeniami psychicznymi.

SPECYFICZNE PROBLEMY I POTRZEBY NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Problemy i potrzeby ludzi niepełnosprawnych obejmują szeroki inwentarz spraw, co wiąże się z licznymi i różnorodnymi ograniczeniami funkcjonalnymi, jakie składają się na definicję osoby niepełnosprawnej (Kowalik, 1981). Przedstawione zostaną tutaj zaledwie najważniejsze przykłady problemów i potrzeb osób niepełnosprawnych w kontekście pracy i kariery zawodowej.

Osoby, których niepełnosprawność wiąże się z dysfunkcjami fizycznymi mogą mieć problemy z przystosowaniem się do kalectwa i z zaakceptowaniem go. Mogą one przeżywać szok, depresję i rozpacz w okresie poprzedzającym adaptację. Wraz z frustracją spowodowaną ograniczeniem funkcji rozwijać się może wstyd i poczucie niepełnej wartości. Akceptacja swojej własnej fizyczności jest niezbędnym warunkiem ogólnej samooceny i obrazu samego siebie.

Rodzaj, sposób oraz konsekwencje rozwojowe przeżywanych problemów przez osoby niepełnosprawne zależą od okresu pojawienia się niepełnosprawności. Kiedy niepełnosprawność ma swój początek w okresie dzieciństwa, wtedy może powodować nadopiekuńczość ze strony rodziny i społeczeństwa (Stone i Gregg, 1981). Wczesne nastanie niepełnosprawności zachodzi w czasie, gdy jednostka nie ma jeszcze żadnych doświadczeń z pracą zawodową i w związku z tym rozwój zawodowy ulega zwłoce lub nawet nigdy nie następuje (syndrom uwięzienia w domu). Ale na rozwój zawodowy wpływ ma nie tylko czas nastania niepełnosprawności, ale również typ niepełnosprawności. Na przykład, osoby głuche w okresie dorastania mają o wiele mniejsze szanse rozwoju kariery zawodowej niż ich rówieśnicy z upośledzeniem słuchu (Bolton, 1973).

Wczesne wystąpienie niepełnosprawności może mieć istotny wpływ na wybór kariery zawodowej. Na przykład pojawienie się ostrej cukrzycy w dzieciństwie, powodujące upośledzenie układu krążenia oraz zaburzące funkcje wzroku, może ograniczać wybór zawodów wymagających dobrego widzenia i doskonałej wydolności fizycznej. Poza tym osoby doświadczające niepełnosprawności we wczesnych stadiach życia wykazują niską asertywność i niską niezależność od otoczenia (Smith, Chemers, 1981).

Wystąpienie niepełnosprawności w okresie dorosłości wymaga w procesie doradztwa zawodowego nasienia zasadniczych korekt uwzględniających zmienione możliwości osoby niepełnosprawnej oraz możliwości, jakie stwarza rynek pracy. Tak czy inaczej pojawienie się niepełnosprawności w okresie dorosłości bardziej związane jest z następującymi konsekwencjami: 1) zmniejszonymi aspiracjami zawodowymi i edukacyjnymi, nie uwzględniającymi rodzaju i stopnia dysfunkcji, co wiąże się z hiperświadomością własnych możliwości; 2) z niezdecydowaniem w odniesieniu do wyboru kariery pracy, w szczególności w tych przypadkach, które wiążą się z niejasną przyszłością co do polepszenia się stanu organizmu w zaistniałych dysfunkcjach.

Tabela 13. Procent bezrobotnych i poszukujących pracy w zależności od wykształcenia (w Poznaniu, w listopadzie 1994 r.)

Wykształcenie niepełnosprawnych	Bezrobotni		Poszukujący pracy	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Wyższe	1,5	2,2	6,1	6,9
Policealne i średnie zawodowe	2,2	0,7	22,3	24,9
Średnie ogólnokształcące	6,4	9,2	7,7	11,3
Zasadnicze zawodowe	43,1	42,6	27,2	19,8
Podstawowe i niepełne podstawowe	46,8	45,4	36,7	37,0

Nieszczęście, jakie spotyka osoby niepełnosprawne powoduje, że stają się one bardziej wrażliwe na los innych niepełnosprawnych. Stopień osiągniętej empatii jest miarą adaptacji niepełnosprawnych do ich upośledzenia. Mimo to albo właśnie dzięki temu, niepełnosprawni wykazują tendencję do ograniczania swoich kontaktów interpersonalnych do relacji z innymi niepełnosprawnymi (SafilosRothchild, 1970). Niepełnosprawni są niechętni do rozszerzania więzi na społeczność wykraczającą poza własny krąg niepełnosprawnych.

Fakt niepełnosprawności jest bezpośrednim powodem niskiej samooceny wśród niepełnosprawnych. Niepełnosprawni zmagając się na co dzień z etykietowaniem ich jako ludzi drugiej kategorii tworzą gorszy obraz samych siebie, tzn. gorszy w stosunku do tego, co obiektywnie sobą reprezentują (Roessler, Bolton, 1978). Życie z nieprzerwaną świadomością odmienności musi powodować zaniżenie samooceny.

SPOSTRZEGANIE SPOŁECZNE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH A BARIERY ZAWODOWE

Nie ulega wątpliwości, że osoby niepełnosprawne podlegają zawsze i wszędzie dyskryminacji. Reakcje społeczne dyskryminacji niepełnosprawnych najlepiej oddaje opisany przez Goffmana (1963) mechanizm stygmatyzacji. Stygma według Goffmana jest to głęboko dyskredytujące i poniżające charakteryzowanie czyjejś osoby w określonym środowisku społecznym. Definicje społeczne stygmy są historycznie zmienne i odzwierciedlają one system uznawanych przez społeczeństwo w danym czasie wartości.

Na przestrzeni dziejów zmieniał się stosunek społeczeństw do osób niepełnosprawnych. Listę używanych w przeszłości, jak i teraz określeń, wyrażających stosunek społeczeństwa do niepełnosprawnych, tworzą następujące przykłady: podczłowiek, zagrożenie, niewyobrażalny obiekt lęku, istota godna pożałowania, chodząca świętość, chory człowiek, wieczne dziecko. Chociaż poszczególne etykiety są wzajemnie sprzeczne, to posiadają jedną i zarazem niebezpieczną cechę wspólną polegającą na oddzielaniu niepełnosprawnych od „normalnych” (Poznaniak, 1994). Wszystkie etykiety społeczne niepełnosprawnych utwierdzają dystans do świata normalności. Generalnie ludzie tzw. „normalni” czują się lepiej, gdy w swoim najbliższym otoczeniu nie mają do czynienia z osobami niepełnosprawnymi. Zjawisko to tłumaczy się między innymi tym, że osoby wykazujące widoczną „inność” zaburzają rytuały wzajemnych stosunków ludzi normalnych (Yamamoto, 1971).

Osoby niepełnosprawne napotykają poważne bariery w znalezieniu sobie miejsca na rynku pracy. W Holandii np. dane podawane przez Narodową Organizację Pracy Chronionej (NOSW, 1994) wskazują, iż dyskryminacja ludzi obdarzonych etykietą niepełnosprawny jest tak powszechna, że nie znajdują oni zatrudnienia niezależnie od tego, jak wysokie reprezentują kwalifikacje i jak nowoczesną wiedzę. W Polsce wyraźnie zaznacza się jednak tendencja do zajmowania gorszej pozycji na rynku pracy przez niepełnosprawnych z niskimi kwalifikacjami (niskim wykształceniem), co pokazuje Tabela 13. Pracodawcy są niechętni do zatrudniania niepełnosprawnych, gdyż powoduje to: większe problemy chorobowe, większe obciążenie socjalne przy mniejszej wydajności pracy, zwiększone problemy z bezpieczeństwem pracy, konieczność modyfikacji stanowiska pracy. W przypadku osób upośledzonych umysłowo dodatkowo w grę wchodzi przeświadczenie o konieczności sprawowania stałego nadzoru oraz niemożności szybkiego wprowadzenia nowych form pracy.

Zadania doradztwa zawodowego dla niepełnosprawnych są zasadniczo inne ze względu na bariery zewnętrzne (stygma) oraz wewnętrzne (reakcje osób stygmatyzowanych). Doradztwo zawodowe, z jakiego korzystają niepełnosprawni, musi dotyczyć wszystkich aspektów ich życia.

Pierwszym podstawowym zadaniem, jakie musi rozwiązać doradca to pokonać bariery niechęci, jakie tkwią w pracodawcach w stosunku do niepełnosprawnych. Gdy pracodawcy widzą ewidentne korzyści finansowe (dopłaty z funduszu rehabilitacji, zwolnienia podatkowe etc.), wtedy sami chętnie zgłaszają chęć zatrudnienia niepełnosprawnych. Ale wielu pracodawców ani nie ma dostępu do gratyfikacji finansowych związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych, ani owe gratyfikacje finansowe nie są gwarantowane w czasie. Wtedy doradcy – pośrednicy pracy mają dwie możliwości. Pierwsza to wpływanie na postawy pracodawców poprzez oferowanie im najbardziej efektywnych i sprawdzonych w innej pracy osób niepełnosprawnych. Jak sugeruje Wright (1980) bezpośredni przykład działa najlepiej na burzenie stereotypu. Druga możliwość wiąże się ściśle z pierwszą i polega na utrzymywaniu dobrych osobistych kontaktów z pracodawcami zatrudniającymi oraz mogącymi potencjalnie zatrudnić niepełnosprawnych.

Istotnym zadaniem, jakie stoi przed doradcą zawodowym – pośrednikiem pracy jest wpływanie na zmiany postaw i samoocenę samych niepełnosprawnych. Doradca musi asystować osobom niepełnosprawnym w prawidłowej ocenie swoich wad i zalet oraz dostosowywaniu postaw i zachowań do oczekiwań pracodawców.

W rozwiązywaniu problemów zatrudnieniowych niepełnosprawnych doradca zawodu powinien współpracować z rodziną niepełnosprawnego. Problem niepełnosprawności to nie tylko osobisty problem osoby z dysfunkcjami, ale również jej rodziny. Problemów niepełnosprawnych nie można rozwiązać efektywnie nie stosując modelu doradztwa psychoekologicznego.

Jednym z ważnych przejawów stygmatyzacji jest generalizacja poglądów i uprzedzeń. Doradca musi wykazać pracodawcy, że każdy niepełnosprawny jest inny, jak inne jakościowo i ilościowo są ograniczenia wynikające z niepełnosprawności. Każda jednostka powinna być traktowana indywidualnie, lecz niepełnosprawni w szczególności, gdyż w konfrontacji z nieprzychylnym otoczeniem społecznym mają mniejsze szanse sami zaznaczyć swoją indywidualność, czyli odmienność w pozytywnym tego słowa znaczeniu.

CZĘŚĆ IV

ZAWODOZNAWSTWO JAKO NARZĘDZIE OPTIMALIZACJI DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

*ZAWODOZNAWSTWO W RÓWNOWAŻENIU LOKALNYCH RYNKÓW PRACY
I W PRZECIWDZIAŁANIU BEZROBOCIU*

ŹRÓDŁA WIEDZY ZAWODOZNAWCZEJ

*POZNAŃSKA KLASYFIKACJA
ORAZ „CHARAKTERYSTYKI ZAWODÓW I OFERT PRACY”*

11

Zawodoznawstwo w równoważeniu lokalnych rynków pracy i w przeciwdziałaniu bezrobociu

INFORMACJE ZAWODOZNAWCZE NIEZBĘDNE W DORADZTWIE ZAWODOWYM

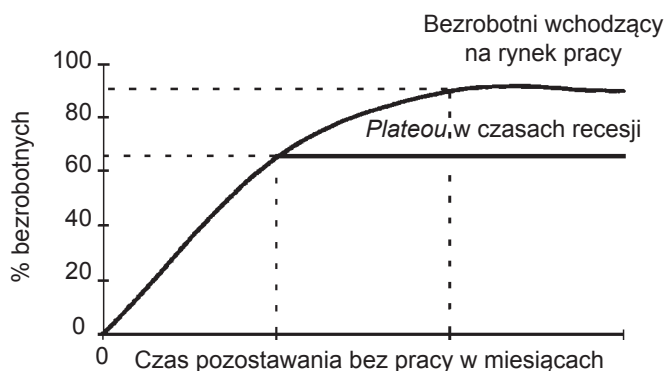
DORADZTWO I POŚREDNICTWO PRACY JAKO DOPEŁNIAJĄCE SIĘ STRATEGIE RÓWNOWAŻENIA LOKALNYCH RYNKÓW PRACY I PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

Inną sprawą jest doradzanie, inną sprawą znajdowanie pracy dla poszukujących stałego płatnego zajęcia. Mimo zasadniczej różnicy, między tymi dwoma działaniami istnieje też wspólny mianownik wynikający z ich przynależności do tego samego kontinuum. Inaczej mówiąc, doradztwo i pośrednictwo pracy to dwa różne oblicza tego samego procesu prowadzącego do umieszczenia poszukujących zajęcia na rynku pracy. Doradztwo i pośrednictwo pracy są ważnym narzędziem równoważenia rynku pracy.

Realizacja celu, jakim jest równowaga popytu i podaży pracy, możliwa jest tylko w tej sytuacji, gdy z jednej strony na rynku występuje odpowiednia podaż miejsc pracy stałej, a z drugiej – istnieje odpowiedni popyt ze strony siły roboczej (bezrobotnych, poszukujących pracy) na oferowane przez pracodawców miejsca pracy. Liczba ludzi poszukujących pracy i bezrobotnych nie stanowi faktu świadczącego o tym, iż istnieją warunki do zrównoważenia popytu i podaży na rynku pracy. Przede wszystkim nie musi być tak, że bezrobotni chcą podjąć oferowaną im pracę lub też, że mają do niej odpowiednie przygotowanie, lub możliwości. Podaż ilościowa nie przesądza więc o równowadze rynkowej, bowiem równie ważna jest podaż jakościowa pracy.

Warunkiem zasadniczym równoważenia rynku pracy i skutecznego przeciwdziałania bezrobociu jest odpowiednia analiza zawodoznawcza z punktu widzenia możliwości lokalnych rynków pracy. Zatrudnienie nie jest logiczną i bezpośrednią konsekwencją ani procesu szkolenia zawodowego, ani poradnictwa zawodowego, ani pośrednictwa pracy, ale konsekwencją skomplikowanego procesu likwidowania rozbieżności (dysfunkcyjności) między „byciem poza rynkiem pracy” (byciem bezrobotnym, poszukującym pracy) a „poszukiwaniem swojego miejsca na rynku pracy w labiryncie potencjalnie możliwych kursów zawodowych, przekwalifikowań, doszkoleń i potencjalnie możliwych płatnych zajęć” (Chisholm, 1994). Dowodem na to są m.in. zawarte w Tabelach 8 i 9 dane wykazujące złamanie w USA stereotypu, w stosunku do Europy Zachodniej, zgodnie z którym gorsza pozycja młodych kobiet na rynku pracy jest stałą i nieodwracalną cechą kapitalizmu. Tymczasem ani system szkoleń zawodowych, ani system doradztwa zawodowego, ani system pośrednictwa pracy nie jest w USA lepiej rozwinięty niż w Europie. Sukces kobiet amerykańskich na rynku pracy tłumaczyć można tylko lepszą kontrolą rynku pracy przez organizacje feministyczne i lepszymi strategiami planowania indywidualnych karier życiowych. Mówiąc wprost, z danych statystycznych jednoznacznie wynika, że młode Amerykanki o wiele lepiej wiedzą niż ich rówieśniczki w Europie oraz mężczyźni w kraju, czego realnie można oczekiwać od życia, jakie życie chcą wieść (zawodowe) i jakie zaufanie należy pokładać we własne siły.

Wzajemną zależność między pośrednictwem *sensu stricto* a doradztwem zawodowym w systemie pośrednictwa pracy (obejmującym również problem szkoleń zawodowych, przekwalifikowań, kursów doszkalających) oraz czasem pozostawania poza rynkiem pracy, przedstawia Rysunek 19. Jest on oparty na doświadczeniach zachodnich (głównie holenderskich), z tego powodu, iż czteroletni okres doświadczeń polskich jest słabo udokumentowany, tak od strony statystycznej, jak i z punktu widzenia kontroli zmieniających warunkujących efektywność działań systemu pośrednictwa pracy.



Rys. 19. Zależność między odsetkiem bezrobotnych wchodzących na rynek pracy a czasem bezrobocia

Dane przedstawione na Rys. 19 są odzwierciedleniem doświadczeń zdobytych na Zachodzie zarówno w czasach prosperity gospodarczej, jak i w czasach recesji. Wynika z nich kilka ważnych wniosków dla praktyki doradztwa i pośrednictwa pracy generalnie. I tak do sześciu miesięcy pozostawania poza rynkiem pracy następuje bardzo gwałtowny wzrost wskaźnika samoczynnego rozwiązywania się problemu bezrobocia. Ten okres jest przede wszystkim domeną tzw. pośrednictwa pracy *ad hoc*. Mamy tutaj do czynienia z sytuacją analogiczną do tej, jaka w medycynie znana jest w postaci zjawiska zwanego „samowyleczeniem”. Część zwolnionych z jednych zakładów pracy po krótkim czasie znajduje zatrudnienie w innych (bezrobocie frykcyjne). W latach 90. pracownicy tracący pracę w zakładach państwowych znajdowali w większości zatrudnienie w rozwijającej się przedsiębiorczości prywatnej.

Z wieloletnich doświadczeń zachodnich wynika, iż około 65% bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy jest w stanie poradzić sobie sama z problemem braku pracy, gdy tylko otrzyma do dyspozycji odpowiednie oferty pracy. A zatem dla 65% bezrobotnych sześć miesięcy to okres względnego samorozwiązania się problemu. Na tej podstawie można powiedzieć, że bezrobocie, które nie przekracza granicy sześciu miesięcy można uznać za bezrobocie krótkotrwałe. Cechą charakterystyczną bezrobocia krótkotrwałego jest duża szansa na rozwiązanie problemu w formie stałej pracy bez konieczności uruchamiania specjalnych programów skierowanych na bezrobotnych i rynek pracy. W tym przypadku duża szansa oznacza m.in. to, że bezrobotni krótkookresowi (do 6 miesięcy), aby wejść na rynek pracy nie wymagają uruchamiania żadnych programów pomocowych w formie pogłębionego indywidualnego doradztwa zawodowego, przeszkolenia na szerszą skalę, re kwalifikacji etc., ale jedynie technicznej pomocy w zakresie pośrednictwa pracy sensu stricto, czyli dostarczenia odpowiednich ofert pracy i udzielenia wsparcia w kontaktach z pracodawcą.

Sytuacja zmienia się diametralnie po upływie sześciu miesięcy. Jest to cezura między bezrobociem krótkookresowym i bezrobociem długotrwałym (zaznaczona na Rysunku 19 środkową linią przerywaną). Po upływie mniej więcej pół roku bezrobotni uczą się być bezrobotnymi, zmieniają się charakterologicznie, są mniej elastyczni w dostosowywaniu się do wymagań rynku pracy, tracą na wymagającym rynku pracy posiadane dotychczas atuty kwalifikacyjne, i najczęściej z punktu widzenia wymagań pracodawcy potrzebują uzupełnienia kwalifikacji, rehabilitacji mentalnej i wsparcia społecznego (wyuczona bezradność, brak wiary we własne siły).

STRATEGIE POMOCY BEZROBOTNYM KRÓTKOTERMINOWYM I DŁUGOTERMINOWYM

Bezrobotni po upływie sześciu miesięcy w czasach koniunktury gospodarczej mogą liczyć, mimo posiadanych deficytów, na zmieszczenie się na rynku pracy wraz z upływem czasu. Jednak w czasach recesji gospodarczej bezrobotni po przekroczeniu granicy sześciu miesięcy bez zmiany swojego profilu zawodowego nie mają co liczyć na szczęśliwe trafienie odpowiadającej im oferty pracy, a z drugiej strony nie mogą liczyć na to, że ich profil zawodowy jest w stanie zadośćuczynić wymaganiom pracodawców. Na wymagających rynkach pracy, takich jak np. rynek poznański, pracodawcy nie są skłonni, a czasami ze względów na koszty nie mogą, zatrudniać kandydatów do pracy, których przydatność do wakującego stanowiska pracy nie jest prawie stuprocentowa. W takim przypadku urzędy pracy mogą ratować sytuację uruchomieniem funduszy na

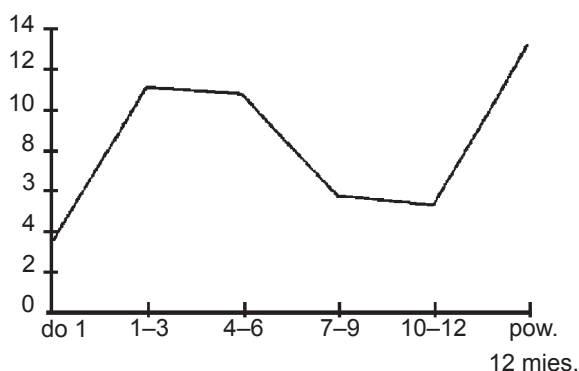
prace interwencyjne. Dla wielu jednak pracodawców nawet dofinansowanie pracownika z funduszu pracy (w celu doszkolenia stanowiskowego kandydata do pracy na koszt urzędu pracy) nie jest wystarczającą rekompensatą za straty, jakie ponoszą oni z tytułu zatrudnienia niepełnowartościowego pracownika z punktu widzenia wymagań stawiania czoła konkurencji zewnętrznej i wysokim kosztem własnym.

Pomoc bezrobotnym w systemie pośrednictwa pracy po przekroczeniu progu sześciu miesięcy wymaga zmiany. Strategia pomocowa polegająca na pośrednictwie typu *ad hoc* (lub inaczej pośrednictwa sensu stricto) traci rację bytu i musi ulec zmianie na pośrednictwo kierowane lub inaczej mówiąc – trajektorowe. Jest to takie pośrednictwo, które nie jest zwykłym, biernym kojarzeniem pracodawców i bezrobotnych, lecz kojarzeniem czynnym opartym na aktywnym kreowaniu rynku pracy. Co to oznacza? Kojarzenie aktywne oznacza aktywne doradztwo pracy zarówno w relacji do pracodawców, jak i pracobiorców, aktywne planowanie profilu re kwalifikacji długotrwałych bezrobotnych (planowanie kariery pracy, szkoleń, przekwalifikowań) oraz wynajdowanie i tworzenie nowych miejsc pracy stałej dla konkretnych osób.

Jak wynika z Rysunku 19 proporcja bezrobotnych powyżej 6 miesięcy bezrobocia wynosi około 35% i jest to grupa, która powinna być traktowana jako grupa docelowa specjalnej troski. W skład grup specjalnej troski wchodzi, oprócz długotrwałych bezrobotnych mężczyzn, głównie kobiety, inwalidzi, młodociani absolwenci szkół – szczególnie ogólnokształcących. W czasach recesji przedostanie się tej grupy na rynek pracy jest bardzo trudne. Na Rysunku 19 obrazuje to *plateau* (linia B), które jest również granicą wzrostu nawet dla tych bezrobotnych, którzy otrzymują intensywne wsparcie doradcze i szkoleniowe.

Drugą cezurę (druga linia przerywana na Rysunku 19), wymuszającą zmianę strategii postępowania w stosunku do bezrobotnych w systemie pomocowym pośrednictwa pracy, wyznacza horyzont rocznego okresu bezrobocia. Po upływie tego okresu osoba zarejestrowana w urzędzie pracy ma znikome szanse na przedostanie się na rynek pracy. Po upływie dwunastu miesięcy intensywne inwestowanie w bezrobotnego (realizowane w formie programów indywidualnych porad, grupowych porad w klubach pracy, planowania programów szkoleniowych) traci ekonomiczne uzasadnienie, gdyż szanse znalezienia się bezrobotnego na rynku pracy maleją do zera, natomiast koszty rosną w postępie geometrycznym. Po upływie dwunastu miesięcy pomoc bezrobotnym przechodzi z urzędu pracy do opieki społecznej i staje się „rytualnym tańcem”. Jej programy wsparcia są bardziej adekwatne dla ludzi nie będących w stanie pomóc sobie samym w dłuższym przedziale czasu. Jak pokazują badania przedstawione m.in. na Rysunku 20 w strukturze bezrobocia proporcja długotrwałych bezrobotnych powyżej 12 miesięcy jest duża, jednak w tej grupie największy jest odsetek deklarowanego, a nie rzeczywistego bezrobocia.

W stosunku do różnych grup bezrobotnych obowiązywać powinien odmienny model rozwiązywania problemu wprowadzania na rynek pracy. Z kolei zróżnicowanie strategii wprowadzania bezrobotnych na rynek pracy wymaga stosowania adekwatnie zróżnicowanych diagnoz rynku pracy i zróżnicowanych informacji zawodoznawczych. Analiza rynku pracy i zawodoznawstwo potrzebne do wprowadzania na rynek pracy długotrwałych bezrobotnych są zbędnym balastem, natomiast wiedza rynkowa i zawodoznawcza adekwatne do rozwiązywania problemów bezrobotnych krótkoterminowych są niewystarczające i niemerytoryczne do prowadzenia aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.



Rys. 20. Struktura bezrobocia wg czasu pozostawania bez pracy w województwie poznańskim w 1993 r.

ZMIANY W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA I W POPYCIE NA PRACĘ

ANALIZA ZAWODOZNAWCZA PODAŻY I POPYTU NA PRACĘ

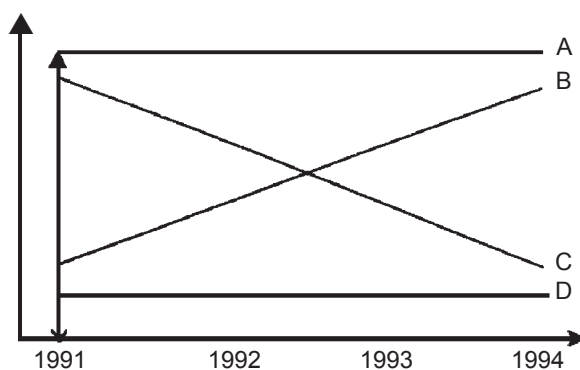
Skuteczność wszystkich działań związanych z prowadzeniem pośrednictwa pracy, przyuczaniem do zawodu lub przekwalifikowaniem, inicjowaniem i finansowaniem prac interwencyjnych oraz robót publicznych, jak też wspieraniem finansowym działalności gospodarczej na własny rachunek wymaga dobrego rozeznania podaży i popytu pracy na lokalnych rynkach pracy. Rozeznanie podaży pracy nie jest łatwe (Szałkowski, 1992) ze względu na brak możliwości kontroli wprost zapotrzebowania na pracę ze strony wszystkich potencjalnych pracobiorców. Rozeznaniu podaży na pracę służą przede wszystkim:

- 1 – rejestracja bezrobotnych, uwzględniająca cechy ich potencjału roboczego, w tym zwłaszcza ich kwalifikacji zawodowych, jak również ich opcje i propozycje co do kierunku ich przyuczenia do zawodu lub zmiany posiadanych kwalifikacji;
- 2 – raporty z badań uczniów ostatnich klas średnich szkół zawodowych;
- 3 – raporty z badań absolwentów szkół, w tym również szkół podstawowych.

Podstawowym źródłem informacji o rozmiarach i kierunkach popytu na pracę ze strony potencjalnych pracodawców są:

- 1 – składane przez pracodawców w rejonowych urzędach pracy oferty prac wraz z wymaganiami i sugestiami dotyczącymi zatrudnienia;
- 2 – analizy ofert pracy drukowanych w lokalnej prasie i w odniesieniu do lokalnego rynku pracy – w mieście Poznaniu ten zakres informacji jest podstawą pośrednictwa pracy Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości;
- 3 – badania ankietowe dotyczące przewidywanych przyjęć i zwolnień pracowników przez działające na rynku zakłady pracy.

Zarówno określanie popytu na pracę, jak i jej podaży jest z metodologicznego punktu widzenia możliwe jedynie na podstawie metod szacunkowych (PiechnikKurdziel, 1992). Zmienność w reakcjach potencjalnych pracobiorców i potencjalnych pracodawców wyklucza możliwość opierania strategii zaradczych bezrobociu na obiektywnych wskaźnikach, takich jak z jednej strony zarejestrowani bezrobotni i poszukujący pracy, a z drugiej – zarejestrowane oferty pracy. Część bezrobotnych i chętnych do pracy z różnych powodów nie rejestruje się w urzędach pracy i nikt nie jest w stanie dokładnie określić, jaka jest to faktyczna wielkość. Jakkolwiek ustawa zobowiązuje zakłady pracy do bieżącego powiadamiania właściwego urzędu pracy o wolnych miejscach pracy (wakatach), to wymóg ten nie jest obwarowany ani odpowiednimi sankcjami, ani w pełni realizowalny z przyczyn obiektywnych i subiektywnych. Przedsiębiorstwa i pracobiorcy dokonują naboru pracowników również własnymi kanałami, poprzez ogłoszenia prasowe i prywatne agencje doradztwa personalnego. W efekcie podaż i popyt pracy na rynku pracy odzwierciedlają różne wskaźniki, które nie pokrywają się ze sobą, i które w formie krzywych hipotetycznych przedstawia Rysunek 21.



Rys. 21. Współzależność między bezwzględnym popytem na pracę (dynamiką rynku pracy – linia A), podażą pracy (linia B), względnym popytem na pracę (dynamiką ofert – linia C) oraz realizacją ofert pracy (linia D)

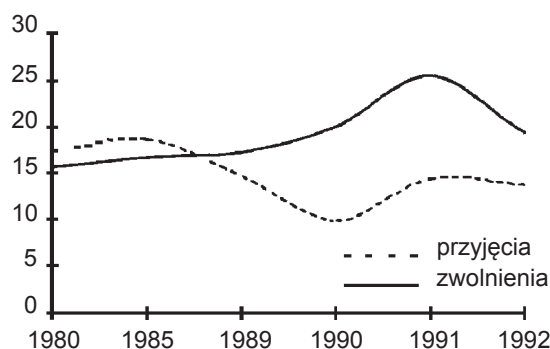
Jak wynika z Rysunku 21, czym innym jest bezwzględny popyt na pracę, będący główną miarą dynamiki rynku pracy, a czym innym popyt względny (lub realny). W pierwszym przypadku jest to bezwzględna liczba wolnych miejsc pracy, zarówno realnie, jak i potencjalnie istniejących, które mogą być obsadzone w danym przedziale czasu przez siłę roboczą. Inaczej mówiąc bezwzględny popyt na pracę to potencjalne możliwości zatrudnienia na danym rynku pracy. W czasach recesji wskaźnik ten wykazuje tendencję malejącą, ale w dłuższym przedziale czasu utrzymuje się mniej więcej na tym samym poziomie w stosunku do ogólnej wielkości zasobów siły roboczej.

PODAŻ I POPYT NA PRACĘ A BEZROBOCIE

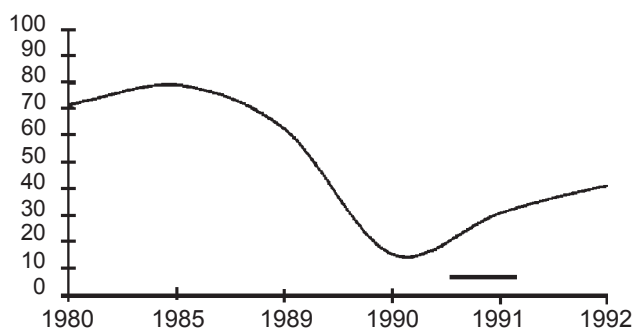
Według danych zgromadzonych na przestrzeni wielu lat przez holenderskie „Arbeids Voorziening” dotyczących przeciwdziałania bezrobociu wynika, że bezwzględny popyt na pracę (linia A) jest przeważnie większy od realnego popytu na pracę (linia B), którego miarą jest wskaźnik zgłoszeń wakatów w formie ofert pracy w biurach pośrednictwa pracy. Generalnie rzecz biorąc na przestrzeni ostatnich lat występuje tendencja malejąca w realnym popycie na pracę, przejawiającą się spadkiem zgłoszeń przez pracodawców wolnych miejsc pracy. Na lokalnych rynkach pracy tendencja ta może przybierać różną siłę i od jej ukształtowania zależy z kolei wskaźnik podaży pracy, którego miarą jest stopa bezrobocia (linia C). Bardzo znacząco poniżej bezwzględnego poziomu popytu na pracę, niż w stosunku do realnego popytu na pracę (tj. liczby ofert pracy) kształtuje się efektywne wykorzystanie realnego popytu na pracę, czyli obsadzenie zgłaszanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy (linia D). Realizacja ofert pracy nie koreluje z podażą pracy, a konkretnie ze stopą bezrobocia. Jak pokazują na Rysunku 22 przykładowe dane zaczerpnięte z analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie przyjęcia do pracy są poniżej zwolnień.

Z kolei na Rysunku 23 wyraźnie widać, iż wielkość skierowań do pracy przez administrację państwową w czasie ostatnich kilkunastu lat wykazywała tendencję malejącą w stosunku do ogólnej liczby przyjęć.

Z przytoczonych wartości wynika wniosek, iż bez wprowadzenia odpowiednich strategii aktywnego przeciwdziałania bezrobociu poziom (wskaźnik) efektywności realizacji ofert pracy będzie miał w najlepszym razie tendencję do stabilizowania się na względnie niskim poziomie.



Rys. 22. Poziom przyjęć i zwolnień z pracy



Rys. 23. Skierowania do pracy zrealizowane przez administrację państwową

Zadaniem strategicznym urzędów pracy i całego instytucjonalnego systemu przeciwdziałania bezrobociu jest:

1. Utrzymanie na wysokim poziomie dynamiki rynku pracy poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki antyrecesyjnej, inwestycyjnej (zwiększenie przestrzeni między podstawą wykresu a linią A).
2. Zwiększanie realnego popytu na pracę poprzez przeciwdziałanie „przeciekanii” ofert poza kontrolowany przez urzędy pracy system pośrednictwa pracy (zmniejszenie przestrzeni między linią A i C). Nie jest to zadanie łatwe, bowiem jak zobaczymy później u pracodawców rośnie niechęć do korzystania z urzędów pracy w rozwiązywaniu własnych problemów kadrowych.
3. Zmniejszanie podaży pracy poprzez aktywne przeciwdziałanie bezrobociu (szkolenia, re kwalifikacje, prace interwencyjne, programy pożyczkowe w modelu pomocy psychoekologicznej) i bardziej efektywne realizowanie ofert pracy (realnej podaży pracy – zmniejszenie przestrzeni między linią B i D).
4. Zwiększenie efektywności pośrednictwa pracy, poprzez zwiększenie wskaźnika obsadzenia zgłaszanych ofert pracy, objęcie kontrolą większej proporcji potencjalnych ofert prac i zwiększenie stopnia przystawalności (dopasowania jakościowego) zasobów siły roboczej dostępnej na rynku pracy do wymagań pracy i zmian w strukturze zawodów (zwiększenie przestrzeni między podstawą wykresu a linią D).

W sterowaniu rynkiem pracy dominującą rolę powinien i może odegrać urząd pracy. Mimo ułomności i niepełności danych, urzędy pracy dysponują najbardziej adekwatnym obrazem popytu na pracę i podaży pracy. Oferty pracy i rejestracja bezrobotnych to główne źródło danych o rynku pracy i informacji zawodoznawczych. Nie można niestety przeprowadzić w Polsce całościowej analizy zawodoznawczej i ekonomicznej rynku pracy ze względu na niedomogi ewidencji statystycznej. Niektóre ważne dane, takie jak rejestracja bezrobotnych według zawodów nie są we wszystkich urzędach pracy archiwizowane ze względów technicznych (za małe pamięci komputerowe). Dlatego też do charakterystyki rynku pracy i zawodów wykorzystane zostaną dane sprawozdawcze zgromadzone na lokalnych rynkach pracy województwa poznańskiego i lubelskiego, które dla przedstawienia węzłowych problemów wzajemnie się uzupełniają. Istnieją uzasadnione podstawy, by przyjąć, iż generalne tendencje, jakie występują na tych dwóch lokalnych rynkach pracy są odzwierciedleniem tendencji zmian rozwojowych w skali ogólnopolskiej.

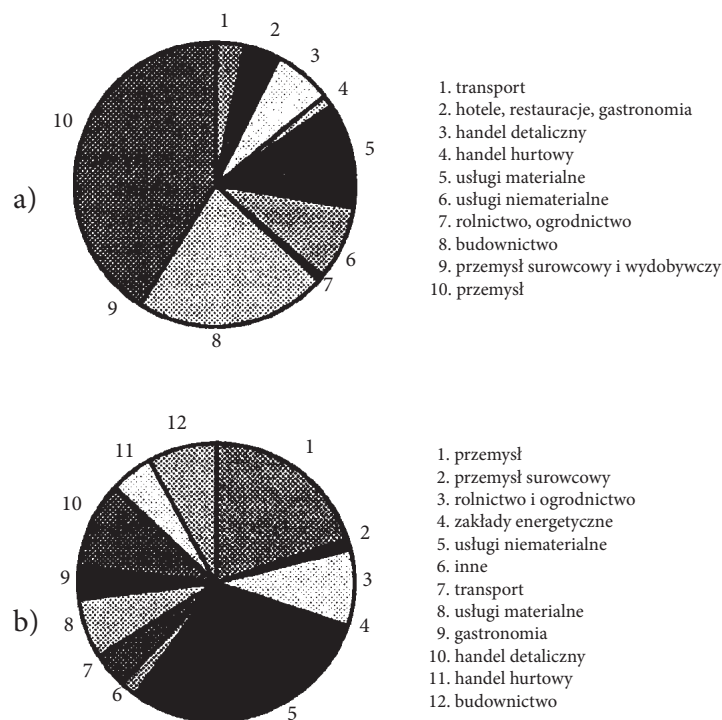
PODAŻ ORAZ POPYT NA PRACĘ I ZAWODY W LATACH 90.

RÓŻNORODNOŚĆ ZAWODÓW W STRUKTURZE PODAŻY PRACY

Wszystkie dane wskazują na to, iż rynek pracy na początku lat 90. zaczął się istotnie zmieniać zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym (Pocztowski, 1992). Zmiany ilościowe dotyczą głównie zmniejszenia się ofert pracy w sektorze państwowym i zwiększania się ofert pracy w sektorze prywatnym. Głównym źródłem popytu na pracę był w 1993 roku sektor prywatny, z którego pochodziło 70% ogólnej liczby zgłoszonych wolnych miejsc pracy. W ślad za zmianami w proporcji ofert pracy pochodzących z sektora prywatnego i państwowego idą zmiany jakościowe, które znajdują odbicie w zmianie struktury popytu na zawody.

Prześledzenie jednak wszystkich trendów rozwojowych zmian w strukturze popytu na zawody nie jest możliwe do końca na podstawie analiz ofert pracy składanych w urzędach pracy. Urzędy pracy (por. Rys. 23) otrzymują od pracodawców informację zaledwie o co trzecim wolnym miejscu pracy, a pozostałe dwa miejsca na trzy obsadzają innymi sposobami bez powiadamiania administracji państwowej. W ofertach pracy zgłaszanych w urzędach pracy różnorodność zawodowa jest niewielka, natomiast dużo większa w ofertach, które właśnie nie trafiają do urzędów. Reasumując istnieje dysproporcja między różnorodnością zawodową realizowaną w zinstytucjonalizowanym systemie pośrednictwa pracy a różnorodnością w systemie niesformalizowanym (realizowanym przez kontakty prywatne, ogłoszenia prasowe, łowców głów, agencje doradztwa personalnego).

W przekroju stanowisk pracy popyt dotyczy w przeważającej części robotników, na których przypada około 80% ogółu ofert pracy. Oferty pracy zgłoszone w rejonowych urzędach pracy województwa poznańskiego pochodziły z ośmiu sektorów (por. Rys. 24a), takich jak: 1 – przemysł (41%), 2 – budownictwo (22%), 3 – usługi materialne (12%), 4 – usługi niematerialne (9%), 5 – handel detaliczny (7%), 6 – hotele – restauracje – gastronomia (4%), 7 – transport (3%), 8 – handel hurtowy (1%), 9 – rolnictwo i ogrodnictwo (0,5%). Jak wynika z porównania danych (Rys. 24b) z analogicznymi danymi statystycznymi pochodzącymi z 1993 roku z prowincji Drenthe (Holandia) poznański lokalny rynek pracy jest w sektorowej strukturze ofert pracy



Rys. 24. Struktura ofert pracy w 1993 r. w układzie sektorowym w woj. poznańskim (a) i w prowincji Drenthe – Holandia (b) (źródło: obliczenia własne i dane Arbeids Voorziening Drenthe)

podobny do przeciętnego rynku pracy zachodnioeuropejskiego. Podstawowa jednak cecha poznańskiego rynku pracy, i wszystkich lokalnych rynków pracy w Polsce, to stosunkowo duży udział sektora przemysłowego i budowlanego, a mały sektora usług. Dane dotyczące rynku poznańskiego są porównywalne z danymi z prowincji Drenthe sprzed 15 lat. Wraz z koniunkturą gospodarczą i modernizacją technologiczną można się zatem spodziewać istotnych zmian na rynku pracy, wyrażających się stopniowym zmniejszaniem się wskaźników ofert w budownictwie i przemyśle.

Struktura ofert pracy według zawodów, ukazana w Tabeli 14, odzwierciedla trendy rozwojowe rynków pracy w Polsce, analogiczne do tych, jakie zarysowały się kilkanaście lat temu na Zachodzie. Wynika z niej niezbicie, iż do urzędów pracy trafiają oferty, które pokrywają niewielki zakres nomenklatury zawodów objętych oficjalnym spisem zawodów (por. Romejko, 1993). Analiza klasterowa ofert pracy zgłoszonych w rejonowych urzędach pracy w województwie poznańskim pozwoliła wyodrębnić zaledwie 87 niezależnych (rozłącznych) zbiorów zawodów – ofert pracy. Z analizy tytułów poszukiwanych prac i zawodów wynika niskie zapotrzebowanie na zawody nierobotnicze, wymagające dobrego wykształcenia. Wniosek, jaki się w związku z tym narzuca dla teorii i praktyki pośrednictwa pracy jest taki, iż urzędy pracy są traktowane jako źródło pozyskiwania siły roboczej na niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacji. Urzędy pracy są traktowane a priori jako źródło pozyskiwania niepełnowartościowej siły roboczej.

STRUKTURA PODAŻY I POPYTU NA PRACĘ W UKŁADZIE OFICJALNEJ NOMENKLATURY ZAWODÓW

Inny nieco obraz rynku pracy i zawodów wyłania się z analizy przeprowadzonej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 1993 roku (WUP Lublin, 1993). Tam analizę ofert pracy przeprowadzono za pomocą tradycyjnej metody klasyfikacji zawodów i specjalności wprowadzonej na podstawie zarządzenia Ministra Pracy z dnia 10. 12. 1981 r. Kody zawodowe czterocyfrowe zawierają bardziej szczegółowo wyróżnione zawody i wyłaniający się na tej podstawie obraz rynku pracy i zawodów wydaje się na pierwszy rzut oka bardziej optymistyczny niż w województwie poznańskim. O wiele bogatszy asortyment ofert pracy zarejestrowany w urzędach pracy województwa lubelskiego (od września 1992 roku do maja 1993 roku na podstawie 12 863 ofert) przy dokładniejszej analizie jest jednak pozorny i pokazuje te same trendy rozwojowe, co w województwie poznańskim.

Tabela 14. Struktura ofert pracy w układzie zawodowym

PRZEMYSŁ	USŁUGI MATERIALNE		USŁUGI NIEMATERIALNE		BUDOWNICTWO		TRANSPORT		ROLNICTWO OGRODOWE		HOTELE RESTAURACJE GASTRONOMIA		HANDEL DETALICZNY		HANDEL HURTOWY	
	zawód	%	zawód	%	zawód	%	zawód	%	zawód	%	zawód	%	zawód	%	zawód	%
chemik	0,27		blacharz	0,27	akwizytor	3,69	betoniarz	0,63	kierowca	2,40	barman	0,13	kasjerka	0,15	magazy-	1,35
drukarz	0,39		fryzjerka	0,72	dozorca	0,42	brukarz	0,96	kier.-mech.	0,37	bufetowa	0,48	sprzed.	6,49	nier	
elektronik	0,15		kosmetycz.	0,13	kelnerka	0,39	cieśla	0,55	kier.-wózka	0,52	cukiernik	0,24				
elektryk	1,75		krawcowa	6,18	księgowa	1,92	dekarz	0,11			kucharz	1,88				
farmaceuta	0,13		lakiernik	0,46	ochroniarz	1,05	majst. bud.	0,11			piekacz	0,50				
frezer	0,55		mech. sam.	0,68	palacz	0,22	malarz	3,56			sprzątac.	0,94				
elektro...	1,68		prasowacz	0,26	parkingowy	0,20	murarz	12,35								
galwanizer	0,17		tapicer	0,28	prawnik	0,28	oper. kop.	0,28								
hydraulik	2,47		złotnik	0,37	portier	0,13	stolarz	2,69								
informatyk	0,28		czyśc. tabl.	0,28	prac. socj.	0,39	tech. budo.	0,33								
inżynier	2,14		kolej.				tynkarz	0,42								
kierownik	0,35						zbr.-bet.	0,37								
szwaczka	2,47															
konstruktor	0,11															
mechanik	0,44															
monter	0,57															
operator	0,50															
prac. adm.	6,32															
prac. prod.	6,91															
rob. niewyk.	2,88															
śl.-spawacz	3,52															
spawacz	1,77															
szlifiarz	1,51															
tec. mech.	0,24															
technolog	0,26															
tokarz	2,47															
wytaczacz	0,69															
krojczy	0,24															

Źródło: na podstawie obliczeń własnych.

Podsumowując dane zgromadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie można powiedzieć, iż:

- 1 – występuje kurczenie się rynku ofert pracy zgłaszanych rejonowym biuram pracy;
- 2 – czterocyfrowe kody zawodów są niedostosowane do następujących zmian w strukturze zawodów i w strukturze ofert pracy,
- 3 – czterocyfrowa klasyfikacja zawodów nie nadaje się poza sprawozdawczością statystyczną do operacyjnego wykorzystania w pośrednictwie pracy;
- 4 – nie ma większego sensu rejestrowanie bezrobotnych w zawodach, w których nie są zgłaszane żadne oferty pracy (na 45% zamieszczonych nazw zawodów nie było ani jednej oferty pracy) i na tej podstawie planowanie strategii zaradczych.

Jedna piąta ogółu bezrobotnych to robotnicy niewykwalifikowani. Obecnie rośnie zapotrzebowanie na

osoby z wyższym wykształceniem, takim jak: prawo, ekonomia, marketing, zarządzanie. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym są częściej zwalniane z zakładów pracy, w których występują przerosty zatrudnienia. Oferty dla kobiet stanowią tylko około 30% wszystkich ofert.

W niekorzystnej sytuacji są robotnicy niewykwalifikowani. W liczbach bezwzględnych jest dla nich dużo ofert, ale w stosunku do liczby bezrobotnych bez zawodu szanse otrzymania pracy są jak 1:5. O niekorzystnej sytuacji robotników niewykwalifikowanych świadczy ponadto fakt, że oferty pracy kierowane do nich na lokalnych rynkach pracy to w dużej mierze oferty w ramach robót publicznych, a więc umożliwiające pracę tylko przez kilka miesięcy.

PSYCHOLOGICZNE WYZNACZNIKI POSTAW PRACODAWCÓW DO RYNKU PRACY

STOSUNEK PRACODAWCÓW DO POŚREDNICTWA PRACY

Ważnym wyznacznikiem równowagi rynku pracy jest zachowanie się pracodawców. Mamy tutaj do czynienia z wpływem czynników psychologicznych na obiektywne parametry ekonomiczne. Na rynku, jak już była mowa o tym wcześniej, dominującą pozycję zajmuje pracodawca. Od niego, a nie np. od administracji państwowej i terytorialnej, ostatecznie zależy, czy ktoś będzie zatrudniony czy też nie. Celem strategicznym działalności urzędów pracy powinno być zatem bieżące śledzenie zachowań pracodawców jako głównego partnera w procesie równoważenia rynku pracy.

Obecnie zadanie to jest szczególnie ważne z tego powodu, że w latach 90. zmieniała się proporcja pracodawców prywatnych i tzw. państwowych (oraz spółdzielczych, co w praktyce na jedno wychodzi, gdyż w nowomowie nazywa się jedno i drugie jednostką gospodarki społecznej). Jak wykazują badania (Bujak, 1991), o ile 1/4 pracodawców prywatnych poszukuje chętnych do pracy tylko i wyłącznie poprzez korzystanie z usług urzędów pracy, o tyle pracodawcy państwowi odwrotnie. Ponieważ przeważająca liczba ofert pracy pozostających realnie i potencjalnie do dyspozycji urzędów pracy pochodzi od pracodawców prywatnych, warto wiedzieć, jakie są tego stanu rzeczy powody. A oto one:

1. Negatywny obraz bezrobotnych, jako grupy społecznej, która z własnej winy albo ze świadomego wyboru jest bez pracy.
2. Brak zaufania do kwalifikacji bezrobotnych i natychmiastowej gotowości do bycia wydajnym i lojalnym pracownikiem, którego utrzymanie (pensja, ubezpieczenia, świadczenia socjalne) jest bardzo kosztowne.
3. Brak możliwości samodzielnego wyboru kandydata do pracy w bezpośredniej rozmowie; kandydaci przysyłani do pracodawców to nie tylko osoby rzetelnie poszukujące danej pracy, ale również osoby tylko deklarujące chęć do pracy.
4. Powolność w realizowaniu ofert pracy; dla pracodawców liczy się szybkość poszukiwania kandydatów do pracy.
5. Poszukiwanie kandydatów do pracy mogących sprostać specjalnym wymaganiom lub predyspozycjom zawodowym, których zdaniem pracodawców, na próżno szukać wśród bezrobotnych.
6. Nieznajomość faktu, iż poprzez urzędy pracy można znaleźć wartościowych pracowników.

Z kolei powody korzystania z usług urzędów pracy przez pracodawców są następujące:

1. Konieczność wykorzystania każdej drogi znalezienia kandydata.
2. Przyzwyczajenie do tej formy naboru kadr (dotyczy to najczęściej pracodawców państwowych).
3. Dobre układy i stosunki z pracownikami urzędu pracy.
4. Oczekiwanie określonych korzyści wynikających z zatrudnienia przez urząd pracy (dopłata z funduszu pracy, dotacja z funduszu rehabilitacyjnego).

Do najefektywniejszych sposobów poszukiwania kandydatów do pracy ponad 90% pracodawców (prywatnych, państwowych, międzynarodowych) zalicza ogłoszenia prasowe. Na drugim miejscu szczególnie wśród pracodawców prywatnych jest szukanie i polecanie chętnych do pracy przez znajomych. Na trzecim miejscu są urzędy pracy. Dla pracodawców międzynarodowych (tzw. *multinational*) dość istotną rolę odgrywają agencje doradztwa personalnego. Zajmują się one bezpośrednimi kontaktami z zakładami pracy, które posiadają dobrze wyszkolone kadry i poprzez odpowiednie zachęty materialne przeciągają już wyszkolone i doświadczone kadry na stronę nowego pracodawcy. Z moralnego punktu widzenia jest to kradzież, ale z punktu widzenia polskiego prawa nie jest to działanie nawet naganne.

Spośród wszystkich możliwych form poszukiwania kadr pracodawcy preferują ogłoszenia prasowe. A oto najważniejsze argumenty, jakie za tym stoją:

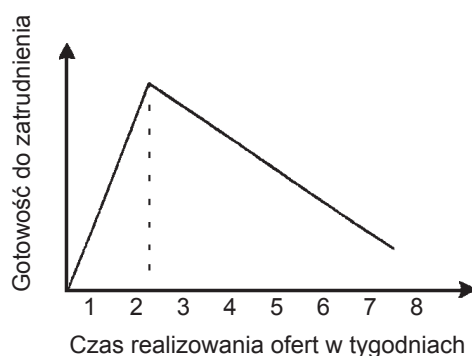
1. Szybkość reakcji kandydatów do pracy; po ukazaniu się oferty w prasie zgłasza się kilkadziesiąt procent kandydatów.
2. Duży zasięg informacji prasowej zarówno do bezrobotnych, jak i do tych, którzy chcą jedynie zmienić pracę.
3. Docieranie do tej grupy kandydatów, na której pracodawcy zależy.
4. Wstępna samoeliminacja kandydatów, którzy ewidentnie nie spełniają wymagań pracodawcy.
5. Konieczność podyktowana niemożnością znalezienia kandydatów innymi sposobami.

EFEKTYWNOŚĆ PROCESU RÓWNOWAŻENIA RYNKU PRACY POPRZECZ SZYBKIE KOJARZENIE

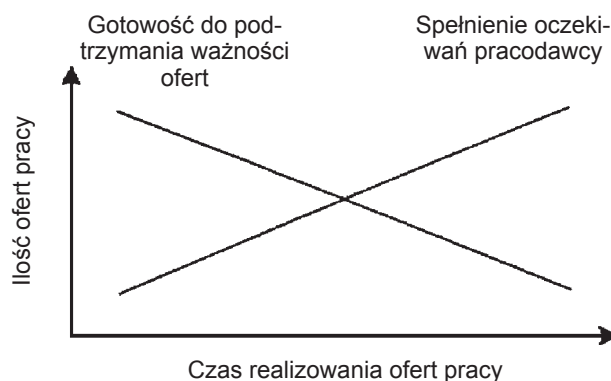
Na podstawie wcześniej przeprowadzonych analiz można wskazać na najważniejsze kryteria efektywności procesu równoważenia popytu i podaży prac, jak też na najlepsze strategie dochodzenia do stanu optymalnego. Kryterium efektywności procesu równoważenia popytu i podaży na rynku pracy jest szybkie kojarzenie, czyli sprawne pośrednictwo.

Ponieważ urzędy pracy stawiają sobie za cel zdobycie jak największej liczby ofert pracy, muszą one być konkurencyjne do ogłoszeń prasowych. Jednym z ważnych czynników pozwalających sprostać tej konkurencji, do końca nie jest to możliwe, to szybkie zrealizowanie zgłoszonej przez pracodawcę oferty pracy (lub tzw. zapotrzebowania – czyli większej liczby ofert). Jeżeli urząd pracy nie zrealizuje oferty w krótkim terminie, to musi się liczyć z tym, że pracodawca zrealizuje swoje potrzeby kadrowe innymi sposobami, a z pewnością za pomocą ogłoszeń prasowych.

Jak wykazują wieloletnie doświadczenia, zainteresowania pracodawców możliwością zrealizowania oferty pracy utrzymuje się przez okres dwóch tygodni, po czym spada (por. Rys. 25). Po kilku tygodniach braku



Rys. 25. Zależność między gotowością pracodawcy zatrudnienia bezrobotnego z polecenia urzędu pracy a czasem realizowania oferty



Rys. 26. Gotowość pracodawcy do podtrzymywania ważności oferty pracy, proces spełniania oczekiwań pracodawcy a czas realizacji oferty

odzewu pracodawca traci wiarę w to, że urząd pracy jest właściwym adresatem efektywnego pośrednictwa. Szybkie kojarzenie pracodawcy i potencjalnego pracobiorcy (bezrobotnego) nie jest jednakże sprawą prostą. Urząd pracy jest instytucją publiczną, która dysponuje takimi, a nie innymi możliwościami. Dobór odpowiedniej kandydatury do określonej oferty musi trwać w czasie.

Proces introspekcyjnej (intuicyjnej) analizy, jakiej dokonuje kandydat do pracy czytając ogłoszenie prasowe w urzędzie pracy zastępuje proces diagnostycznoprogностyczny realizowany przez pośrednika pracy na podstawie wielu działań:

- biurowatycznych (konieczność przeszukania kartotek i konsultacji z innymi pośrednikami, doradcami i konsultantami),

- przeprowadzenia rozmowy rozpoznawczej sprawdzającej motywację kandydata do pracy,

- przeprowadzenia podstawowego instruktażu (miniszkolenia) informującego kandydata o: sposobie zachowania się w kontakcie z pracodawcą, wymaganiach stawianych przez pracodawcę, wymaganiach zdrowotnych i psychologicznych do objęcia danej funkcji etc.

Gromadzenie i sprawdzanie informacji o odpowiednim kandydacie musi trwać w czasie i to z dwóch powodów. Pierwszy to ten, że proces typowania kandydata do aktu skojarzenia konkretnej osoby z konkretnym pracodawcą ma swoją logikę i procedurę, która nie mieści się tak prosto w logice programów komputerowych. Po drugie, przy kojarzeniu kandydata z pracodawcą liczy się trafne wytypowanie kandydata. Jednym bowiem z powodów rezygowania pracodawców z usług biur pośrednictwa pracy jest to, że kieruje się do nich na rozmowy osoby nieodpowiednie pod względem wykształcenia, zawodu, dodatkowych umiejętności, czy doświadczenia w wykonywaniu określonej pracy. Problem polega na tym, by nie przedłużać procesu dopasowywania (odpowiedniego) kandydata do oferty pracy (oczekiwań pracodawcy) ponad cierpliwość zleceniodawcy. Trafny dobór nastąpić musi w okresie, gdy u pracodawcy jeszcze trwa gotowość do podtrzymania aktualności oferty pracy (por. Rys. 26).

DOPASOWANIE STRUKTURY KWALIFIKACJI DO POPYTU NA PRACĘ

Drugim kryterium efektywności równoważenia rynku pracy i przeciwdziałania bezrobociu jest dopasowanie struktury kwalifikacji siły roboczej do popytu na pracę. To kryterium efektywności jest związane ze wskaźnikiem mobilności zawodowej. Mobilność zawodową umożliwiają następujące działania podejmowane w urzędach pracy:

- 1 – czynna re kwalifikacja bezrobotnych i poszukujących pracy poprzez szkolenia i doszkolenia zawodowe;
- 2 – bierna re kwalifikacja, czyli dopasowanie struktury rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy według zawodów do realnego katalogu ofert prac – zawodów;
- 3 – pośrednia re kwalifikacja, czyli zmiana potencjału zawodowego poprzez szkolenie stanowiskowe w ramach programu prac interwencyjnych zakończonego zatrudnieniem na stałe.

Najmniej kapitałochłonna jest re kwalifikacja bierna. Jak już wcześniej o tym wspomniano, skutek metodologii rejestrowania bezrobotnych i poszukujących pracy według posiadanego wykształcenia i dotychczas wykonywanej pracy bardzo dużo bezrobotnych oczekuje w urzędach pracy na coś, co nigdy nie nastąpi. Jest to przysłowiowe czekanie na Godota. Zmienić trzeba klasyfikację zawodów – prac dla potrzeb rejestracji bezrobotnych i dla pośrednictw pracy poszukujących zatrudnienia, tak aby była ona dopasowana do realnego rynku pracy – czyli do zgłaszanych przez pracodawców ofert pracy, a nie li tylko do nomenklatur zawodów wynikających z potrzeb sprawozdawczości statystycznej. Stosowanie normatywnej klasyfikacji zawodów, jaką jest oficjalna klasyfikacja zawodów zatwierdzona przez MPiPS, stwarza sytuację taką, że sztuczna semantyka zaprojektowana dla potrzeb sprawozdawczości statystycznej i planowania (głównie edukacyjnego) jest sprzeczna z językiem, używanym na co dzień (przez pracodawców), i co więcej – z rzeczywistością świata pracy (realnie istniejącymi na rynku pracy stanowiskami pracy). Oznacza to, że nazwom zawodów w semantyce oficjalnej klasyfikacji zawodów teoretycznie odpowiadają określone obiekty – tj. zawody, specjalności i stanowiska pracy. W rzeczywistości takie przyporządkowanie występuje bardzo rzadko. W rezultacie mamy do czynienia z dwutorowością – znaczeń i realnych obiektów.

Znaczna część tych, którzy utracili pracę i stali się bezrobotnymi, jak też ogromna część absolwentów, przyjmuje zaprojektowaną semantykę zawodów jako rzeczywistość wyższego rzędu w stosunku do realnych możliwości zatrudnienia i na tej podstawie buduje swoje oczekiwania w stosunku do urzędu pracy i własnej kariery zawodowej. Jest to niedopasowanie do rzeczywistości, którego źródłem jest brak umiejętności poznawczych w zakresie identyfikacji pojęć (Chlewiński, 1991), błędne przyporządkowanie nazwy (nazwy

zawodu wyuczonego lub zawodu wykonywanego przed utratą pracy) do rzeczy (nazwy zawodu – stanowiska pracy, realnie występującej na rynku pracy). Na przykład, osoba rejestrująca się jako bezrobotna może twierdzić, iż jest z wykształcenia towaroznawcą i w związku z tym ma prawo, po pierwsze, oczekiwać oferty w wyuczonym zawodzie, a po drugie – odmawiania podjęcia ofert pracy, które nie są zgodne z jej wykształceniem. „Drobnny” problem polega jedynie na tym, że nikt nie potrzebuje towaroznawcy i z punktu widzenia popytu twierdzenie „posiadam zawód” jest wiarą w fikcję. Ten zawód istnieje bowiem tylko „na papierze”.

Osoba rejestrująca się w urzędzie pracy jako bezrobotna musi wiedzieć już na samym początku o szansach uzyskania zatrudnienia pod nazwą zawodu, będącą etykietą zdobytego wykształcenia formalnego lub dotychczas wykonywanej pracy (przed utratą). Inaczej mówiąc osoba bezrobotna musi na samym początku być świadoma faktu, że czym innym jest etykieta posiadanego zawodu lub utraconej pracy, a czym innym jest realny świat ofert prac, czyli świat realnie poszukiwanych wykonawców o określonym profilu zawodowym. Pośrednictwo pracy nie jest procesem kojarzenia etykiet, ale procesem kojarzenia ludzi o określonym profilu zawodowopsychologicznym i określonych wymagań pracodawców.

Podstawową troską urzędów pracy powinno być zatem realizowanie rejestracji bezrobotnych przynajmniej w podwójnym układzie semantycznym: według nazw ofert pracy – zawodów oraz według nazw objętych oficjalną klasyfikacją zawodów i specjalności. Te dwa systemy rejestracji dostarczają danych użytecznych w innych fazach pośrednictwa pracy. Dane pochodzące z oficjalnej klasyfikacji zawodów są podstawą wyjściową do oceny szans znalezienia pracy stałej przez bezrobotnych, absolwentów szkół i uniwersytetów oraz inne osoby poszukujące pracy. Podstawą oceny szans znalezienia pracy stałej jest porównanie zgłoszeń w ramach danej kategorii zawodowej z przypadającą na nie liczbą ofert pracy. Problemem metodologicznym trudnym do rozwiązania jest klasyfikowanie ofert pracy w ramach oficjalnej klasyfikacji zawodów według kodów. Pracodawcy, a w większości są to podmioty prywatne, nigdy nie formułują zleceń obsadzenia wolnego miejsca w żargonie oficjalnej nomenklatury zawodów. Zaklasyfikowanie więc konkretnej oferty pracy do odpowiedniego czterocyfrowego kodu zawodu jest z konieczności aktem arbitralnym, jakiego dokonuje pośrednik – rejestrator. Jest to też podstawowe źródło przekłamań, którego konsekwencją może (i najczęściej jest) nieprawidłowe dopasowanie kandydatury personalnej do złożonej oferty pracy.

Posiadanie przez bezrobotnego na samym początku informacji o szansach otrzymania zatrudnienia w zawodzie, w jakim rejestruje się jako bezrobotny pozwala w pośrednictwie pracy osiągnąć kilka celów. Po pierwsze, pozwala uniknąć samooszukiwania się bezrobotnych, że posiadają poszukiwany zawód, i traktowania go jako usprawiedliwienia biernego czekania na taką, a nie inną ofertę i odrzucania propozycji, choćby nieznacznie różniących się od oczekiwań. Inaczej mówiąc, wczesne uświadomienie szans znalezienia pracy w zawodzie przeciwdziała zarówno fałszywie pojętym ambicjom, jak i budowaniu fałszywego alibi dla własnego lenistwa. Po drugie, pozwala wywołać u bezrobotnych, już na samym początku, odpowiednie nastawienie autorefleksyjne nad swoją karierą pracy. Po trzecie, pozwala uruchomić u bezrobotnego odruch lub świadomą potrzebę współpracy w poszukiwaniu najbardziej optymalnego rozwiązania z punktu widzenia możliwości znalezienia się na rynku pracy.

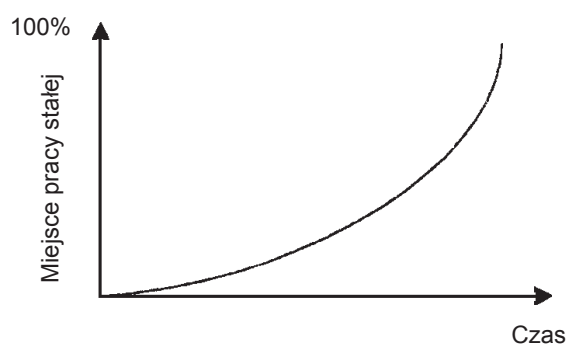
Realizacja owych trzech celów pozwala przejść do drugiej fazy pośrednictwa pracy dla bezrobotnych, tj. do procesu dopasowywania profilu zawodowego bezrobotnego do profilu zawodowego oczekiwanego przez pracodawców i wymaganego na rynku pracy. W tej fazie pośrednictwa pracy potrzebna jest klasyfikacja zawodów – ofert pracy wynikająca z bieżącej analizy rynku pracy i zachowań pracodawców. Logika tworzenia i wykorzystywania w praktyce pośrednictwa takiej klasyfikacji zawodów jest opisana w następnym rozdziale.

DOPASOWANIE STRUKTURY POPYTU NA PRACĘ DO STRUKTURY PODAŻY

Trzecim kryterium efektywności procesu równoważenia rynku pracy jest dopasowanie struktury popytu na pracę do struktury podaży. Szczegółowymi wskaźnikami w tym względzie są:

- 1 – wskaźnik objęcia rejestracją realnie istniejących wakatów pracy stałej;
- 2 – wskaźnik pozyskania nowych ofert pracy, czyli takich wakatów, które nie zostałyby nigdy zgłoszone przez pracodawców z ich własnej woli;
- 3 – wskaźnik stworzenia nowych miejsc pracy poprzez: a) uruchomienie robót publicznych, b) realizację programu pożyczek.

Jeżeli chodzi o wskaźnik objęcia rejestracją realnie istniejących wakatów, to w krajach wysoko uprzemysłowionych, jak np. Holandii, jest on uznawany za bardzo wysoki, gdy kształtuje się na poziomie około 30%,



Rys. 27. Koszt pozyskania oferty pracy stałej w zależności od czasu

a w USA wskaźnik tzw. „jawnego rynku pracy” (*jobs through formal advertising*) szacuje się na poziomie 20% (Djedach, 1978, s. 44; Zunker, 1986, s. 377). Resztę stanowi tzw. „ukryty rynek pracy” (*hidden job market*). Znaczna liczba wakatów pozostaje nieznana, bowiem pracodawcy nie chcą lub nie widzą potrzeby ich ujawniania urzędowi pracy, a tym samym upubliczniania. Koszt pozyskania wakatów na poziomie około 20 – 25% jest niski, gdyż pulę tę wypełniają zgłoszenia napływające od pracodawców z ich własnej woli. Zidentyfikowanie kolejnych wolnych miejsc pracy stałej jest coraz bardziej kosztowne, przy czym na koszt sumaryczny składają się następujące elementy składowe:

1 – czas potrzebny na wysłедzenie potencjalnego miejsca pracy i pozyskania go dla urzędu pracy (Rys. 27); jest to przejście z zawodoznawstwa biernego (pasywnego) do zawodoznawstwa czynnego (aktywnego) (por. rozdz. następny);

2 – wzrost proporcji czasu, jaki poświęcić musi indywidualny pośrednik – doradca pracy na znalezienie miejsca pracy w stosunku do innych zadań w ramach działalności urzędów pracy (proporcja czasu przeznaczanego na zawodoznawstwo pasywne w stosunku do czasu przeznaczanego na zawodoznawstwo aktywne);

3 – nakłady ponoszone na bieżące monitorowanie powstawania wolnych miejsc pracy celem aktualizowania podstawy potencjału rynku pracy (nakłady finansowe na bieżące analizy diagnostyczne i prognostyczne).

Skuteczne przeciwdziałanie bezrobociu i równoważenie rynku pracy musi uwzględniać tę zasadniczą prawdę, iż zarówno urząd pracy jako całość, jak i poszczególni pośrednicy pracy z osobna, nie mają dostatecznej wiedzy o wakatach na lokalnym rynku pracy i powinni aktywnie nawiązywać kontakty z pracodawcami w celu zwiększania publicznego rynku pracy kosztem ukrytego rynku pracy.

Z kolei wskaźnik stworzenia nowych miejsc pracy zależy od wielkości Funduszu Pracy, jaki przeznaczany jest na program pożyczkowy i program robót publicznych. Wskaźnik ten wyraża efektywność programu pożyczkowego i programu robót publicznych. Około kilka procent kończących roboty publiczne powinno znajdować zatrudnienie na stałe. W przypadku programu pożyczkowego za sukces należałoby uznać to, gdyby co drugi pożyczkobiorca utrzymywał samozatrudnienie dłużej niż jeden rok.

Podstawowe metody efektywnego równoważenia rynku pracy w systemie pośrednictwa pracy są następujące:

1. Analizowanie rynku pracy i zawodów (problem ten jest przedstawiony w następnym rozdziale).
2. Utrzymywanie stałych i osobistych kontaktów z pracodawcami celem zdobycia ich zaufania.
3. Zróżnicowanie strategii kierowania do pracy bezrobotnych krótkotrwałych i długotrwałych.
4. Uruchomienie programów aktywizujących długotrwałych bezrobotnych.
5. Uruchomienie programów aktywizujących partnerów współtworzących lokalny rynek pracy.
6. Monitorowanie zmian na lokalnych rynkach pracy.

12

Źródła wiedzy zawodoznawczej

ZAWODOZNAWSTWO BIERNE I AKTYWNE

ZAWODOZNAWSTWO BIERNE JAKO ZNAJOMOŚĆ RYNKU PRACY I ZAWODÓW

Zawodoznawstwo dzieli się na dwa rodzaje – zawodoznawstwo pasywne i zawodoznawstwo aktywne. Zawodoznawstwo pasywne to znajomość:

- 1 – wyników długookresowych analiz trendów zmian na rynku pracy (banku informacji o popycie i podaży prac),
- 2 – zawodów wraz z różnymi wymaganiami, jakie stawiane są ich wykonawcom przez zadania będące ich wewnętrznym składnikiem (banku informacji o zawodach),
- 3 – ofert pracy wraz z różnymi wymaganiami, jakie stawiane są ich wykonawcom przez zleceniodawców (banku informacji o pracodawcach).

Zawodoznawstwo aktywne to czynne gromadzenie informacji o zmianach na rynku pracy i zmianach w strukturze zawodów. Na zawodoznawstwo to składa się analiza:

- 1 – koniunktury zawodów,
- 2 – koniunktury przepływu wakatów od pracodawców do pracobiorców,
- 3 – zachowań pracobiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy stałej,
- 4 – stosunku pracodawców do rozwiązywania problemów nierównowagi na rynku pracy oraz
- 5 – penetracja ukrytego rynku pracy.

Zawodoznawstwo pasywne znajduje zastosowanie głównie w pracy z bezrobotnymi krótkookresowymi oraz we wczesnych fazach pośrednictwa pracy. W procesie szybkiego kojarzenia pracodawców i bezrobotnych pośrednik nie ma czasu na poszukiwanie informacji na własną rękę. Inaczej jest z bezrobotnymi długoterminowymi. W tym przypadku rozwiązania muszą być bardziej zindywidualizowane i standardowe źródła informacji o rynku pracy, i profilu zawodowym bezrobotnego nie wystarczają. Pośrednik staje się w kontakcie z bezrobotnym bardziej doradcą pracy a jego pomoc opiera się na bardziej pogłębionych informacjach personalnych i zawodowych.

ZAWODOZNAWSTWO AKTYWNE JAKO SZTUKA KREOWANIA NOWYCH MIEJSC PRACY

Zawodoznawstwo aktywne jest sztuką:

- 1 – zbierania informacji o zawodach i wolnych miejscach pracy na podstawie ksiąg rejestrowych,
- 2 – prowadzenia rozmów i wywiadów z pracodawcami,
- 3 – negocjowania warunków współpracy i zatrudnienia podopiecznych urzędów pracy,
- 4 – negocjowania z przedstawicielami władzy terenowej warunków współpracy w tworzeniu miejsc pracy stałej,
- 5 – prowadzenia statystyki (banku danych) na własne potrzeby (klasyfikacji zawodów, prac, stanowisk, specjalności); jak wykazuje doświadczenie wszyscy pośrednicy pracy rejestrują zlecenia ofert pracy na podstawie własnych taksonomii, własnych sposobów rozumienia i grupowania zawodów, prac i specjalności z uwagi na trudności komunikacyjne ze zleceniodawcami oraz niezyciowość oficjalnej klasyfikacji zawodów.

Zawodoznawstwo aktywne powoduje, iż pośrednik pracy „wychodzi” z urzędu jako aktywny partner na rynku pracy. Nawiązywanie kontaktów z pracodawcami ma na celu nie tylko penetrację ukrytego rynku pracy i upublicznienie (oczywiście za zgodą pracodawców) wolnych miejsc pracy, ale również zmianę mentalności pracodawców szczególnie w zakresie uprzedzeń i postaw dyskryminujących: kobiety, niepełnosprawnych etc.

Aby sprostać wymaganiom, jakie stawia „partnerstwo”, pośrednik pracy musi być kompetentny. Temu celowi służy między innymi branżowy podział pośrednictwa pracy umożliwiający specjalizację. Idea (nazywana między innymi pośrednictwem dwutorowym – Śmigiel, 1992) jest taka, aby poszczególni pośrednicy zajmowali się wąskim segmentem rynku pracy. W różnych urzędach przyjmowana jest odmienna strategia podziału, w zależności od lokalnego rynku pracy.

Podstawowymi kryteriami wydzielenia branż, w których realizuje się obsługa bezrobotnego i kontrolowanie rynku pracy są:

- 1 – możliwości kadrowe (tam, gdzie jest duża obsada kadrowa można wyodrębnić tyle komórek branżowych, ile jest np. dużych grup zawodowych wg oficjalnej klasyfikacji zawodów),
- 2 – możliwości lokalowe,
- 3 – względy merytoryczne (podobieństwo merytoryczne między branżami).

Przykładowo w rejonowym urzędzie pracy w Poznaniu przyjęto następujący podział pośrednictwa na branże:

- 1 – branża nauk ścisłych, przyrodniczych, humanistycznych, medyczna, kultury i sztuki, kultury fizycznej i turystyki,
- 2 – branże poligraficzne, chemiczne, drzewne, komunikacji i transportu, branża budowlana,
- 3 – pośrednictwo osób niewykwalifikowanych,
- 4 – branże mechaniczne i górnicze,
- 5 – branża odzieżowa i usługowo-handlowa,
- 6 – branża ekonomiczna i prawnoadministracyjna,
- 7 – branża metalowa, elektrotechniczna, pożarnictwa i ochrony,
- 8 – branża rolnicza, ogrodnicza i spożywcza.

Jak z tego wynika, istnieje ścisła współzależność między aktywnym zawodoznawstwem, aktywnym pośrednictwem pracy a strukturą organizacyjną pośrednictwa pracy. W poszczególnych warunkach lokalnego rynku pracy przyjmowane są najbardziej optymalne rozwiązania. Wydaje się jednak, że zbyt często przecenia się wagę rozwiązań organizacyjnych jako narzędzia podwyższającego jakość pośrednictwa pracy. Niewątpliwie do prowadzenia aktywnego pośrednictwa pracy niezbędna jest minimalna specjalizacja, umożliwiająca nabywanie kompetencji w monitorowaniu zmian w ramach określonego segmentu rynku pracy, jak też kompetentne wymuszanie zmian, gdy jest to tylko możliwe. Niemniej jednak, w większym stopniu o sukcesie lub porażce w aktywnym zawodoznawstwie i pośrednictwie pracy (jedno i drugie działanie w pewnym momencie stapiają się w jedną całość) decydują kompetencje osobowościowe pośrednika oraz kompetencje negocjacyjne.

Aktywne zawodoznawstwo to akwizycja zleceń. Działanie to przebiega głównie w relacji do pracodawców, którzy nie chcą kontaktów z przedstawicielami urzędu pośrednictwa pracy. Taki typ relacji z natury rzeczy jest konfliktogenny oraz stresogenny i w związku z tym wymaga specjalnych predyspozycji oraz kwalifikacji. Kwalifikacje niezbędne w pracy pośrednika – akwizytora ofert pracy powinny obejmować:

- 1 – umiejętności „lubienia” partnera, pomimo że nas nie chce,
- 2 – umiejętności w zakresie przedstawiania zalet sformalizowanego pośrednictwa pracy; przede wszystkim w zakresie stwarzania image profesjonalizmu,
- 3 – umiejętności przekonywania pracodawców o korzyściach wynikających z kontaktów z urzędem pracy,
- 4 – umiejętności zdobycia trwałego zaufania (przekonania pracodawcy, że ma do czynienia z fachowością, z uczciwymi intencjami i z organizacją na solidnych podstawach),
- 5 – umiejętności „wysłuchiwania się” w potrzeby pracodawcy,
- 6 – umiejętności podsuwania rozwiązań zadowalających partnera.

Zawodoznawstwo pasywne wykorzystywane w pośrednictwie pracy *ad hoc* (szybkim kojarzeniu) dotyczy z kolei znajomości:

- 1 – klasyfikacji zawodów,

- 2 – raportów charakteryzujących lokalne rynki pracy,
- 3 – wymagań psychologicznych i medycznych stawianych wykonawcom przez poszczególne zawody i prace,
- 4 – znajomości przeciwwskazań medycznych i psychologicznych,
- 5 – możliwości zatrudnienia,
- 6 – przewidywanych zmian w wymaganiach zawodowych,
- 7 – wymagań w zakresie dodatkowych szkoleń,
- 8 – procedury objęcia pracy po przekazaniu skierowania.

Ponieważ kwestie te mają fundamentalne znaczenie dla profesjonalnego doradztwa i pośrednictwa pracy zostaną one osobno i szczegółowo omówione w następnych dwóch rozdziałach.

KLASYFIKACJE I NOMENKLATURY ZAWODÓW NA ŚWIECIE

DICTIONARY OF OCCUPATIONAL TITLES (DOT)

Najbardziej znaną na świecie klasyfikacją zawodów jest opracowany przez Departament Pracy USA Dictionary of Occupational Titles (DOT). Jest on już w użyciu ponad 50 lat, gdyż jego pierwsza publikacja ukazała się w 1939 r. Sposób klasyfikowania w nim zawodów został zaprojektowany bardzo precyzyjnie, co powoduje, że jego użycie jest bardzo skomplikowane. Pierwsze wydanie obejmowało klasyfikację 550 grup zawodów w pięciostopniowym kodzie. Gwałtowne zmiany technologiczne powodowały kolejne modyfikacje i wydawanie kolejnych tomów. Trzecie wydanie z 1965 roku obejmowało już 21 746 oddzielnych tytułów zawodów.

W 1977 roku ukazało się czwarte wydanie DOT obejmujące: w tomie I – *Definicje tytułów (Definitions of Titles)*; w tomie II – *Klasyfikacje zawodów (Occupational Classifications)*; w tomie III suplement do DOT – *Wybrane charakterystyki zawodów (Selected Characteristics of Occupations)*; w tomie IV suplement 2 do DOT – *Wybrane charakterystyki zawodów według czynnika pracy i siły fizycznej (Selected Characteristics of Occupations by Worker Traits and Physical Strength)*. Główną zmianą wprowadzoną do czwartego wydania jest zastąpienie kodu sześciocyfrowego kodem 9-ciocyfrowym.

Ważną cechą rozwiązania przyjętego w czwartym wydaniu DOT jest to, że każda cyfra w kodzie ma jakieś znaczenie dla użytkownika, a więc odpowiada jej jakiś obiekt. Np. tapicer samochodowy ma kod 780 381-010. Pierwsza cyfra określa jedną z dziewięciu kategorii zawodowej: 1 – zawody techniczne i menedżerskie; 2 – zawody związane z handlem, 3 – zawody związane z usługami, 4 – rybołówstwo, rolnictwo, leśnictwo etc., 5 – przetwórstwo, 6 – przemysł maszynowy, 7 – wymiar sprawiedliwości, 8 – budownictwo, 9 – zawody różnorodne. Cyfra druga określa jeden z 97 wymiarów zawodu. Cyfra trzecia oznacza grupę zawodową, a konkretnie umiejscowienie zawodu w przestrzeni 97 wymiarów.

Trzy środkowe cyfry 9-ciocyfrowego kodu określają zależność, jaka łączy danego pracownika z trzema grupami funkcji. Cyfra czwarta identyfikuje jedną z 7 funkcji w grupie Dane: 0 – syntetyzowanie, 1 – koordynowanie, 2 – analizowanie, 3 – kompilowanie, 4 – obliczanie, 5 – kopiowanie, 6 – porównywanie. Cyfra piąta identyfikuje jedną z dziewięciu funkcji w grupie Ludzie: 0 – mentorowanie, 1 – negocjowanie, 2 – instruowanie, 3 – nadzorowanie, 4 – dzielenie, 5 – nakłanianie, 6 – sygnalizowanie, 7 – serwowanie, 8 – pomaganie. Cyfra szósta identyfikuje jedną z ośmiu funkcji w grupie Rzeczy: 0 – ustawianie, 1 – dopracowywanie, 2 – operowanie/kontrolowanie, 3 – prowadzenie/kontrolowanie, 4 – manipulowanie, 5 – wytyczanie, 6 – załadowywanie/rozładowywanie, 7 – utrzymywanie.

Ostatnie trzy cyfry określają poszczególne zawody w ramach grup zawodowych. Na przykład niektóre zawody mają te same sześć pierwszych cyfr i trzy ostatnie cyfry mają właśnie za zadanie odróżniać jedne zawody od drugih. Każdy zawód w grupie uporządkowany jest alfabetycznie i określony jest przez inny numer wzrastający. Pierwszy zawód w kolejności alfabetycznej zaczyna się od 010 i każdy następny wzrasta o cztery, a więc 014, 018 itd.

DOT jest najbardziej wyczerpującym źródłem wiedzy zawodoznawczej w USA i na świecie. Jego zawartość stanowi podstawę działania pośrednictwa i doradztwa pracy, jak też płaszczyznę odniesienia dla osób poszukujących pracy, zdecydowanych na zmianę kariery i chcących odnaleźć dla siebie właściwe miejsce na rynku pracy. Na podstawie informacji zawartych w DOT wiadomo wszystko o wymaganiach zawodowych i potrzebach w zakresie szkolenia. Aby jednak zadanie to ułatwić doradcom i pośrednikom pracy oraz ich klientom, opracowany został w suplemencie do czwartego wydania *Guide for Occupational Exploration*

(GOE – *Poradnik Poszukiwania Zawodu*). Jest on przeznaczony zarówno dla doradców, jak i ludzi chcących samodzielnie rozpoznać możliwości zrobienia przez siebie kariery. GOE jest używany wraz z opracowanym przez U.S. *Employment Service* (USES) inwentarzem zainteresowań oraz specjalną listą kontrolną. Dwanaście obszarów zainteresowań wyróżnionych w USES koresponduje ściśle z modalnymi stylami personalnymi Johna Hollanda (1973). Jak więc widać w USA pośrednik, doradca pracy i zawodu, klient pośrednictwa pracy mają dostęp do danych zawodoznawczych wzajemnie kompatybilnych. DOT, GOE, USES, „Hollanda Inwentarz Zainteresowań Zawodowych” tworzą sieć diagnostyczną, dostępną konceptualnie i fizycznie w równym stopniu dla pośrednika, doradcy i klienta.

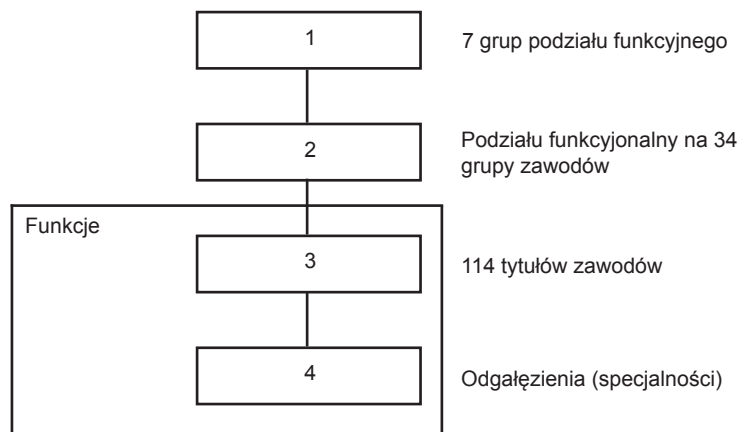
INNE KLASYFIKACJE ZAWODÓW

Szybki postęp technologiczny i zmiany strukturalne w pracy i w zawodach pociągnęły za sobą rozwój innych, konkurencyjnych do DOT klasyfikacji zawodów. Głównym celem ich tworzenia była i jest potrzeba gromadzenia relewantnych danych dla różnych instytucji (edukacyjnych, rządowych, prywatnych, regionalnych) jako wspólnej płaszczyzny odniesienia do doradców i pośredników pracy oraz klientów. Klasyfikacje te grupują się wokół takich zagadnień, jak: kwalifikacje, uzdolnienia, aktywność pozazawodowa, rodzaj przemysłu, szkolnictwo i status społeczny.

Jedną z nich jest *The Standard Occupational Classification Manual* (SOC – *Standardowa Klasyfikacja Zawodów*) opracowana przez U.S. Executive Office of the President (USEOP, 1977). Jest to metoda, która łączy w jednym banku informacji wszystkie dane zawodoznawcze, które zgromadzono w innych źródłach i które porządkowano według odmiennych kryteriów. Innymi słowy SOC, to wspólny mianownik dla klasyfikacji zawodów zbudowanych na odmiennych zasadach.

Inną metodą klasyfikowania zawodów jest analiza klasterowa karier polegająca na grupowaniu według kryterium wspólnotowości (treści) wykonywanych prac (np. *Maryland State Department of Education: Maley, 1975*). Zalety takiego podejścia są zasadniczo cztery: 1 – dostarcza ono informacji o tym, jakimi metodami i sposobami wchodzi się do danego obszaru zawodowego; 2 – dostarcza informacji o wymaganych zdolnościach; 3 – dostarcza informacji o wspólnotowości wymagań pracy i funkcji; 4 – dostarcza informacji o wymaganiach w zakresie szkolenia w celu uzyskania mobilności w ramach danego zbioru zawodów.

System Klasyfikacji Zawodów Hollanda (HOC – *Holland Occupational Classification System*) został opracowany jako podział kompatybilny do arkusza zainteresowań zawodowych *Self Directed Search* (SDS) (Holland, 1977a) oraz *Occupational Finder* (Dekodera zawodów) (Holland, 1977b). Sekwencja działania osoby poszukującej rozwiązania dla siebie kwestii zawodowej jest więc taka: najpierw w ramach HOC i na podstawie SDS diagnozuje u siebie dominujące modalne style orientacji personalnej, a następnie za pomocą *Occupational Finder* identyfikuje najbardziej odpowiadającą jej profesję. Klasyfikacja J. Hollanda (zob. Gała, Pomianowski, 1988) znajduje większe zastosowanie w doradztwie zawodowym w systemie edukacyjnym niż w doradztwie realizowanym w systemie pośrednictwa pracy. Główna przyczyna tkwi w tym, iż liczba otwartych wyborów kariery zawodowej wśród bezrobotnych jest nieporównywalnie mniejsza niż ludzi pozostających jeszcze w systemie edukacyjnym.



Rys. 28. Schemat klasyfikacji zawodów według *Arbeids Voorziening*

Dość istotnym pomysłem w dziedzinie klasyfikacji zawodów jest klasyfikacja dwuwymiarowa umożliwiająca w prosty sposób połączenie podstawowych grup zawodów z podstawowymi działaniami. Koncepcja dwuwymiarowej klasyfikacji została opracowana po raz pierwszy przez A. Roe (1956). Na bazie dwuwymiarowej klasyfikacji Roe powstała omawiana wcześniej „Mapa Świata Pracy” (American College Testing Program – ACT). Jak się okazuje jest to klasyfikacja uważana przez zwykłych użytkowników (osoby poszukujące pracy, własnej drogi rozwoju zawodowego) w USA (Zunker, 1986) za wygodny środek samopoznawania właściwej pozycji w świecie zawodów i w kontekście posiadanych uzdolnień oraz możliwości dalszego kształcenia się. W obliczu olbrzymiej ilości dostępnych informacji o zawodach, a jednocześnie nieuchwytności wizji kariery pracy, ludzie dość chętnie uciekają się do takiej prostej dwuwymiarowej redukcji różnorodności „świata wewnętrznego” i „świata otaczającego”. System „Mapy Świata Pracy” jest używany wraz z „Programem planowania kariery zawodowej” (ACT) do realizowania doradztwa – pośrednictwa pracy, który wymaga szkoleń. Pierwszy wymiar klasyfikacji ACT (por. Rys. 16) tworzy 12 regionów reprezentujących ogólne dziedziny pracy lub rodziny zawodów. Drugi wymiar tworzą dwubiegunowe wymiary pracy: dane – idee oraz ludzie – rzeczy. Wymiary te dostarczają informacji w odniesieniu do wymagań pracy związanych z poszczególnymi rodzinami zawodów. Na przykład Region 2 określony jest przez planowanie i zarządzanie oraz obejmuje zadania, których wykonywanie w głównej mierze wiąże się z pracą z ludźmi. Dalsza analiza wykazuje, iż ten obszar prac jest przeciwstawny do obszaru prac związanych z operacjami na rzeczach (materiałach, urządzeniach, maszynach).

Ważnym krokiem w rozwoju klasyfikacji zawodów jest amerykański *Podręcznik Perspektyw Zawodowych* (*Occupational Outlook Handbook – OOH*) przygotowany przez Bureau of Labor Statistics. Zawiera on 250 charakterystyk zawodów ujętych w 20 grupach tytułów zawodów kompatybilnych do kodów SOC i DOT. Poszczególne charakterystyki obejmują: opis trendów w dziedzinie zatrudnienia, opis przewidywanych zmian w zakresie wymaganego poziomu wykształcenia, ocenę szans otrzymania pracy po spełnieniu podstawowych wymagań zawodowych w dziedzinie wykształcenia, opis trajektorii przejścia do czynnego wykonywania pracy na stanowisku (procedury zatrudnienia), opis warunków pracy, opis przeciwwskazań, opis źródeł pozyskania dodatkowych informacji.

W Europie Zachodniej jest nieporównywalnie mniejsze bogactwo klasyfikacji zawodów niż w USA, a rozwój mniej systematyczny i konsekwentny. Z powodu mniejszych możliwości finansowania badań rozwojowych, klasyfikacje zawodów w poszczególnych państwach europejskich projektowano głównie z perspektywy programów przeciwdziałania bezrobociu. Przykładem rozwiązania europejskiego jest holenderska klasyfikacja opracowana w 1990 roku przez Arbeids Voorziening w *Handboek Functie-Inhoud-Typing (FIT)*. Beroepenapplicatie PGI. Przede wszystkim jest to klasyfikacja empiryczna, a nie normatywna (projektowana) i zaledwie czterostopniowa (por. Rys. 28).

Pierwszy stopień klasterów (głównych zbiorów) zawodów obejmuje: 1 – rolnictwo, rybołówstwo i hodowla; 2 – przemysł, rzemiosło, technika; 3 – organizacja, zarządzanie, kierowanie; 4 – administracja, dokumentacja, 5 – handel, komunikacja, 6 – ochrona, zabezpieczenie mienia, usługi dla ludności, 7 – zdrowie, gastronomia, rekreacja, nauka. Drugi poziom obejmuje typologię funkcjonalną opartą na analizie funkcjonalnej treści prac i zawodów. Taksonomia funkcjonalna obejmuje 34 jednostki funkcjonalne, takie jak: produkcja – wytwarzanie, przygotowanie techniczne, analiza techniczna – dozór techniczny, rysunek techniczny – projektowanie – kreślenie – fotografowanie – badania techniczne, utrzymanie techniczne – ruch – naprawa – instalacja, mechanizacja – automatyzacja, transport – dystrybucja – przeładunek, sprzedaż, kupiectwo – usługi pośrednicze, planowanie produkcji – zarządzanie – organizowanie, rachunkowość – finanse – statystyka, kadry – organizacja – efektywność, administracja – sekretariat – recepcja, menedżment – kierownictwo, lecznictwo – paralelcznictwo – pielęgniarstwo, opieka społeczna – opieka duchowa, kultura – twórczość, restauracje – rozrywka – HORECA (hotele, kawiarnie, gastronomia), ogrodnictwo – leśnictwo – ochrona środowiska, hodowla bydła – rybołówstwo – usługi weterynaryjne, geologia – badania mineralne – geografia, kontrola – nadzór – zabezpieczenia – ochrona, porządkowanie – usługi domowe – inżynieria sanitarna, służba publiczna – sądownictwo, komunikacja – reklama – *public relations* – informacja. Poziom trzeci obejmuje 114 tytułów zawodów wraz z opisami. Poziom czwarty to specjalności w ramach tytułów zawodów i prac. Są to nie podlegające stałej kodyfikacji specjalności, które są zmienne w czasie i mogą być swobodnie dodawane do banku informacji. W Holandii klasyfikacja ta jest jedynym narzędziem klasyfikacji ofert pracy, osób poszukujących pracy, bezrobotnych oraz analizy rynku pracy z punktu widzenia występowania potencjalnych wakatów i prognozowania zmian.

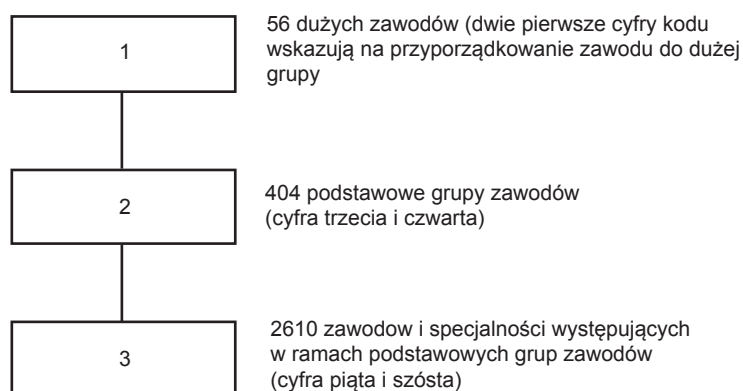
POLSKIE NOMENKLATURY I KLASYFIKACJE ZAWODÓW

„NOMENKLATURA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI”

Polska literatura z dziedziny zawodoznawstwa jest niezwykle uboga. Dotychczas ukazały się zaledwie nie-liczne książki, opracowania i klasyfikacje zawodów, które ani nie mają solidnych podstaw teoretycznych, ani nie odpowiadają obecnym wymaganiom w zakresie doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy i pomocy bezrobotnym. Najważniejszym dotychczas opracowaniem w dziedzinie zawodoznawstwa jest Nomenklatura zawodów i specjalności (Wydawnictwo Katalogów i Cenników, Warszawa 1965) przygotowana przez Komitet Pracy i Płac w 1965 roku. Drugim, po klasyfikacji zawodów Komitetu Pracy i Płac z 1965 roku, ważnym dokonaniem w dziedzinie polskiego zawodoznawstwa jest Klasyfikacja zawodów i specjalności opracowana w Samodzielnej Pracowni Zawodoznawstwa Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (Wydawnictwo Akcydensowe, Warszawa 1983). Do tej kategorii klasyfikacji należy również Nomenklatura zawodów i specjalności szkolnictwa zawodowego wydawana zarządzeniem Ministra Oświaty i Wychowania od 25. 02. 1963 roku do chwili obecnej.

Cechą charakterystyczną wszystkich dotychczasowych klasyfikacji zawodów jest ich normatywny charakter, wzorowany na amerykańskim DOT (*The Dictionary of Occupational Titles*). Podobieństwo jest jednak tylko formalne i polega na tym, że klasyfikacje te są umownie przyjętym usystematyzowanym zbiorem nazw zawodów i specjalności występujących w gospodarce oraz w szkolnictwie wszystkich stopni. Od strony liczby zawodów ujętych w klasyfikacji, opracowanie polskie i amerykańskie jest niemal nieporównywalne. Od strony jakościowoformalnej polska klasyfikacja zawodów w niewielkim stopniu przypomina DOT, a przynajmniej jego czwarte wydanie. Kody liczbowe w klasyfikacji polskiej nie odgrywają istotnej roli semantycznej, gdyż dzielą zawody wyłącznie na duże grupy (kod dwucyfrowy), grupy podstawowe (kod czterocyfrowy) i specjalności (kod sześciocyfrowy). Zawody i specjalności pogrupowano według zasady pokrewieństwa, z uwzględnieniem zakresu i charakteru wykonywanych czynności, specyficznych cech zawodów i specjalności, jak również niezbędnego poziomu przygotowania zawodowego.

Polska klasyfikacja zawodów nie posiada – w przeciwieństwie do klasyfikacji amerykańskich – żadnego „obudowania” metodami diagnostycznymi (kwestionariuszami samooceny uzdolnień i testami możliwości zawodowych), ani żadnego przełożenia na standardowe testy psychologiczne z zakresu diagnostyki zainteresowań zawodowych. W tym kontekście narzędzie „standardowe” oznacza popularne testy, rutynowo stosowane w innych krajach (Cronbach, 1970). Co więcej, z powodu projektowania polskiej klasyfikacji zawodów na podstawie reguł logicznych – podporządkowanych specyficznym celom i założeniom polityki społecznej „realnego socjalizmu”, zastosowanie metod skonstruowanych na podstawach psychologicznych jest niemal niemożliwe. O ile więc metodologicznie możliwe jest – z punktu widzenia kryteriów psychometrycznych – wystandaryzowanie inwentarzy zainteresowań zawodowych Hollanda („Inwentarza Preferencji Zawodowych – VPI” oraz „Inwentarza Samopoznania – SDS”), o tyle praktyczne zastosowanie (celowe, dające wymierne korzyści) wydaje się absolutnie niemożliwe dopóty, dopóki polska taksonomia zawodów nie będzie semantycznie ekwiwalentna do amerykańskiej klasyfikacji zawodów. Inaczej mówiąc, nazwy zawodów



Rys. 29. Zasady budowy Klasyfikacji zawodów i specjalności

i ich zawartość funkcjonalna nie są tożsame w różnych krajach, w różnych kulturach, dlatego narzędzia analizy, które służą do diagnozowania preferencji do określonego wycinka rzeczywistości objętej określoną nazwą mogą być przenoszone z jednego miejsca na drugie tylko wtedy, gdy występuje: a – dostateczne podobieństwo faktów językowych (definicji zawodów), b – dostateczne podobieństwo między fragmentami rzeczywistości, którym przyporządkowane są fakty językowe, c – podobieństwo reakcji mentalnych na fakty ze świata języka (nazw zawodów – policjant vs. milicjant) i ze świata rzeczywistości pracowniczej (makler vs. broker).

W polskiej klasyfikacji zawodów znajduje zastosowanie trzystopniowy podział zawodów i specjalności na: 1 – grupy duże (kod dwucyfrowy), 2 – grupy podstawowe (kod czterocyfrowy), zawody i specjalności (kod sześciocyfrowy). Osią podziału we wszystkich trzech grupach są dwie kategorie społecznozawodowe: 1 – kategoria pracowników na stanowiskach nierobotniczych i 2 – kategoria pracowników na stanowiskach robotniczych oraz pokrewnych. Podział na grupy duże, grupy podstawowe, zawody i specjalności ma charakter arbitralny (normatywny) i jest oparty na normatywnych definicjach z zakresu pracy (Definicje z zakresu pracy, płac. Cz. I. Definicje z zakresu pracy, Zeszyty Metodologiczne GUS, Warszawa 1975). Na takich samych definicjach opiera się również stosowany w klasyfikacji podział na zawód wyuczony (całokształt wiedzy, umiejętności i predyspozycji pracownika nabytych w szkole i/lub w praktyce, potwierdzony posiadanym świadectwem lub dyplomem i umożliwiający wykonywanie wewnątrznie spójnego systemu czynności) oraz zawód wykonywany (tj. wewnętrzny spójny zespół wykonywanych czynności).

W gospodarce nakazowej i centralnie sterowanej dotychczas obowiązujące klasyfikacje zawodów i specjalności służyły, po pierwsze, celom związanym z: a) jednolitym i obligatoryjnym stosowaniem nazewnictwa zawodów i specjalności w ewidencji pracowników, sprawozdawczości, planowaniu, opracowywaniu klasyfikacji zawodów nauczanych i umieszczanych w dokumentach ukończenia szkół oraz w dokumentach przyznających tytuły klasyfikacyjne w zawodach uzyskiwanych w systemie pozaszkolnym; b) taryfikacją pracy i ustalaniem zawodów zaliczanych do pierwszej kategorii zatrudnienia; c) planowaniem i prognozowaniem zmian w strukturze społecznozawodowej ludzi na podstawie wyników badań statystycznych i bilansów kadr wykwalifikowanych, d) ustalaniem zawodów i specjalności zaliczonych do I grupy zatrudnienia, e) koordynacją taryfikacji płac i doskonalenia taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników (por. Klasyfikacja zawodów i specjalności, Warszawa 1983, s. 5). Po drugie, klasyfikacje zawodów służyły działalności pomocowej: a) w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego; b) w zakresie pośrednictwa pracy oraz zatrudnienia (rozmięszczenia) absolwentów szkół.

Z analiz podstawowych celów zastosowań klasyfikacji zawodów w minionym okresie wynika, że dominowały w nim cele ideologiczne związane z ówczesnymi założeniami polityki społecznej oraz cele biurokratyczne związane z planowaniem, normowaniem, kodyfikowaniem i sprawozdawczością. Większość dawnych celów polityki społecznej uległa zmianie (orientacja, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy) bądź dezaktualizacji (planowanie i rozmieszczanie absolwentów szkół, koordynacja taryfikacji płac).

Zasadom biurokratycznym (głównie statystycznym i planistycznym) podporządkowane było również poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy – utożsamiane z rozmieszczaniem absolwentów szkół i administracyjnym nakazem pracy. Klasyfikacje zawodów były w tym kontekście narzędziem stwarzania umownej rzeczywistości (zawodów uczonych, wyuczonych i wykonywanych), a jednocześnie narzędziem porządkującym wykreowaną, „sztuczną” rzeczywistość.

CECHY CHARAKTERYSTYCZNE POLSKIEGO SYSTEMU KLASYFIKACJI

Polski system klasyfikacji zawodów (1983) obejmuje ponad 2610 zawodów i specjalności. Nie jest on szczególnie rozbudowany w porównaniu z amerykańskim DOT, którego wersja z 1977 obejmuje ponad 21 000 zawodów. Mimo to, złożony, techniczny i liczebnie rozbudowany charakter utrudnia jego praktyczne wykorzystanie, szczególnie w systemie pośrednictwa pracy realizowanego przez urzędy pracy. Wady i niedostatki normatywnych klasyfikacji zawodów ujawniły się wraz z zapoczątkowaniem w Polsce transformacji systemowej – przyspieszeniem wprowadzania do gospodarki postępu technicznego oraz organizacyjnego. Ze zmianami tymi łączą się zarówno zmiany w sferze rzeczywistości pracowniczej (głównie mniejsze różnicowanie funkcjonalne prac), jak również zmiany w sferze języka używanego przez pracodawców.

Sformalizowany język używany w normatywnym systemie klasyfikacji zawodów był mentalnie akceptowany przez kierowników komórek personalnych przedsiębiorstw uspołecznionych oraz przez organizatorów sprzężonego z nimi szkolnictwa zawodowego. Obecnie jednak przewagę w tworzeniu nowych miejsc pracy mają przedsiębiorcy prywatni i tradycyjny język powoduje małą przydatność u użytkowników posługują-

cych się terminami naturalnymi, skojarzeniami zredukowanymi do wyobraźalnych funkcji, wyobraźalnych kosztów, wyobraźalnych korzyści.

W poradnictwie zawodowym i w pośrednictwie pracy skierowanym zarówno na poszukujących pracy, jak i na pracodawców musi być uwzględniana nowa semantyka języka, zrozumiała dla pracodawców. Jeżeli semantyka języka pracodawców nie jest zrozumiała dla pracobiorców (absolwentów szkół, bezrobotnych), to trzeba ich jej nauczyć. W gospodarce rynkowej pracodawcy używają takiego języka, jakiego chcą używać i jaki im jest potrzebny. Transformacja gospodarcza obnażyła zatem nie tyle rozkład, co nieistnienie polityki zawodowej, w której nomenklatury i klasyfikacje zawodów byłyby podstawą działań w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i obsługujących je instytucji. Wszystko to nie tworzy spójnego systemu polityki zawodowej.

W efekcie zapoczątkowanej transformacji gospodarczej pojawił się rynek pracy, w ramach którego nie każdy dowolnie wymyślony system klasyfikacji zawodów może być użyteczny. Tam bowiem, gdzie istnieje rynek pracy rządzą prawa popytu i podaży, stosowanie obligatoryjnej klasyfikacji i nomenklatury zawodów w kontaktach z pracodawcami traci sens. Nadrzędnemu prawu popytu i podaży podporządkowane musi być również myślenie o narzędziach i procedurach sterowania rynkiem pracy, a więc myślenie o nomenklaturach i klasyfikacjach zawodów, o strategiach poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

W latach 90. nowym wyzwaniem poddana została w szczególności praktyka pośrednictwa pracy. Pojawienie się rynku pracy, z jego nieodłącznym prawem popytu i podaży, postawiło na porządku dziennym problem bezrobocia i związanych z nim specyficznych problemów doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy. W sytuacji bezrobocia okazało się, że dotychczasowe nomenklatury i klasyfikacje zawodów w pewnych okolicznościach mogą być wręcz szkodliwe.

W warunkach bezrobocia nie można skutecznie prowadzić doradztwa i pośrednictwa pracy na podstawie normatywnych klasyfikacji zawodów (wyuczonych i wykonywanych), ze względu na to, że nie przystają one do rzeczywistości. W porównaniu z dawnymi kadrowcami dużych firm państwowych, obecnie działający prywatni przedsiębiorcy posługują się językiem, w którego słowniku nie ma wyodrębnionych nazw niektórych zawodów, ponieważ myślenie zdominowane jest bardziej wyobrażeniem funkcji. Tak np. dużo prywatnych pracodawców chce zatrudnić nie tyle „inżyniera elektryka”, a „inżyniera”, co oznacza wykształconą technicznie „złotą rączkę”. Doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy w instytucjach zajmujących się obsługą bezrobotnych musi uwzględniać życzenia i nastawienia pracodawców, którzy są głównymi podmiotami i twórcami rynku pracy. Tymczasem w rejonowych urzędach pracy rejestruje się bezrobotnych według kryterium (klasyfikacyjnego) zawodu wyuczonego i wykonywanego, a nie według kryterium zawodu poszukiwanego przez bezrobotnego i pracodawców. W związku z tym mamy do czynienia z paradoksalną sytuacją rejestrowania bezrobotnych w kategoriach zawodowych, które nie są przedmiotem prowadzonego przez urzędy pracy doradztwa i pośrednictwa pracy. W praktyce czynności te RUP prowadzi na podstawach logicznych całkowicie odmiennych od zasad przyjętych w klasyfikacji zawodów, głównie na podstawie zdrowego rozsądku. W efekcie setki tysięcy bezrobotnych, zarejestrowanych według zawodu wyuczonego i dotychczas wykonywanego, oczekuje i domaga się otrzymania za pośrednictwem RUP pracy wyłącznie w wyuczonym zawodzie i specjalności, nie licząc się z tym, na ile oczekiwanie to jest realistyczne (zgodne z możliwościami rynku pracy).

Ten nienormalny stan rzeczy wymaga gruntownych zmian systemowych, których elementem składowym jest nomenklatura zawodów, odpowiadająca wymogom nowej rzeczywistości. W doradztwie zawodowym i pośrednictwie pracy pilnie potrzebna jest empiryczna klasyfikacja zawodów, tj. taka, która uwzględnia faktyczny stan rzeczy na rynku pracy. Doradcy zawodu i pośrednicy pracy, świadczący pomoc bezrobotnym w urzędach pracy, mogą mówić o efektywnie wykonywanych przez siebie zadaniach nie wtedy, gdy rejestrują bezrobotnych w funkcji stwarzanej przez normatywne systemy klasyfikacji, ale wtedy, gdy w ramach rynku pracy efektywnie kojarzą poszukujących pracy (bezrobotnych) i zleceniodawców (pracodawców). Aby ten cel osiągać należy posługiwać się nie klasyfikacjami normatywnymi, lecz klasyfikacjami empirycznymi odzwierciedlającymi styl myślenia, język i intencje zleceniodawców – pracodawców.

Jak dotychczas brak było w Polsce narzędzia klasyfikującego zawody i prace wskazywane oraz poszukiwane przez pracodawców. W związku z tym w Instytucie Psychologii UAM w Poznaniu podjęto pierwszą próbę opracowania jednej z najistotniejszych podstaw doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy – empirycznej klasyfikacji „zawodów – ofert pracy” (Bańka, Chirkowska-Smolak, 1994), która treścią swą odpowiadałaby obecnej strukturze i organizacji przeciwdziałania bezrobociu.

13

Poznańska klasyfikacja oraz „Charakterystyki zawodów i ofert pracy”

TEORETYCZNE PODSTAWY NOWEJ KLASYFIKACJI

ZASADA EMPIRYCZNOŚCI

Podstawowe zasady, na których oparto budowę nowej klasyfikacji, to: 1 – zasada empiryczności podziału funkcjonalnego; 2 – zasada commonsensu, czyli wspólnego myślenia; 3 – zasada ekonomiczności; 4 – zasada kompatybilności; 5 – zasada językowej narracyjności.

Zasada empiryczności w tym konkretnym przypadku to grupowanie kategorii (pojęć) zawodowych na podstawie analizy ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców. Oferty pracy formułowane przez pracodawców zawierają w sobie o kreślone wyobrażenie zawodów, będące rezultatem codziennego obcowania z problemami praktycznymi w zakresie wykonawstwa, nazewnictwa, wymagań, powinności etc. Oparcie nomenklatury zawodów na analizie empirycznej reprezentacji mentalnych istniejących w umysłach pracodawców umożliwia zbudowanie systemu klasyfikacyjnego zgodnego z realiami rynku pracy, ponieważ pracodawcy są realnymi twórcami rynku pracy i głównymi kontrahentami pośrednictwa pracy.

Przeciwieństwem zasady empiryczności jest normatywizm, czyli dążność do formułowania – na podstawie badań literatury przedmiotu oraz badań struktury formalnej pojęć – schematycznych reguł i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie. Przykładami normatywnych klasyfikacji zawodów są: *International Standard Classification of Occupations* (1987), *Klasyfikacja zawodów i specjalności* (1983), *Nomenklatura kierunków i specjalności szkolnictwa wyższego*. Wszystkie one opierają się na formalnych analizach pojęć. Najważniejszym etapem konstruowania normatywnych taksonomii zawodów jest definiowanie na samym początku podstawowych pojęć, takich jak: zawód, obowiązki, funkcje, zadania czy czynności. Samo zdefiniowanie jest już po pierwsze wstępną klasyfikacją, której po drugie trzeba jedynie podporządkować poszczególne obiekty będące przedmiotem klasyfikacji. Inaczej mówiąc na samym wstępie tworzy się zhierarchizowany słownik sztucznych (arbitralnie zdefiniowanych) terminów, do których przyporządkowuje się realnie istniejące obiekty. Postępowanie takie stwarza liczne problemy, choćby takie, że realna rzeczywistość nie zawsze pasuje do rzeczywistości wymyślonej (zdefiniowanej). Z tych i innych powodów odrzucony został w tworzeniu nowej klasyfikacji normatywny sposób podejścia na rzecz podejścia empirycznego.

W podejściu empirycznym punktem wyjścia do tworzenia definicji zawodów i grup zawodów są realnie istniejące obiekty w postaci ofert pracy. Empiryczne klasyfikacje dzięki ich dużej przystosowalności do rzeczywistości dają się wykorzystać w pracy z bezrobotnymi, z pracodawcami oraz w systemie pośrednictwa pracy w formie „wspólnego mianownika”. Jest to pierwszy zysk z przyjęcia zasady empiryczności. Drugi zysk to ten, że dzięki zasadzie empiryczności z klasyfikacji wypadają zawody „sztuczne”, czyli „martwe”, a pozostają tylko te, które znajdują się w obiegu rynku pracy (tzn. są przedmiotem wymiany – popytu i podaży). Celem zastosowania zasady empiryczności było stworzenie klasyfikacji podobnej do opisanego wcześniej holenderskiego FIT, czyli systemu znajdującego zastosowanie wyłącznie w doradztwie zawodowym w systemie pośrednictwa pracy.

ZASADA „COMMONSENSU”

Zasada „commonsensu”, czyli powszechnej zrozumiałości pojęć i zgodności skojarzeń na podstawie doświadczeń codzienności i naturalnego (wrodzonego) wyczucia znaczeń jest ważnym dopełnieniem zasady empiryczności w konstruowaniu praktycznie użytecznej klasyfikacji zawodów. Pozwala osiągnąć wspólny

mianownik dla różnych użytkowników narzędzia – tzn. pośredników, pracodawców i bezrobotnych (poszukujących pracy). Pozwala ona również spełnić wymóg realizmu nazw zawodowych. Realizm w tym kontekście oznacza zgodność występujących kategorii zawodów z nazwami ofert zatrudnienia zgłaszanymi przez pracodawców i z nazwami, jakich w sposób mimowolny (odruchowy) używają pośrednicy pracy rejestrujący zlecenia.

Zasada commonsensu jest niezwykle istotna w pośrednictwie pracy, bowiem jego skuteczność uzależniona jest w najwyższym stopniu od efektywności komunikowania się trzech grup partnerów – pośredników, pracodawców i pracobiorców. Każda z wymienionych grup inaczej konstruuje w umyśle świat zawodów, posługując się nieco innymi psychologicznymi mechanizmami kategoryzacji pojęć zawodowych. Struktura pojęć dotyczących świata zawodów u pracodawców oparta jest na specyficznych mechanizmach kategoryzacji, którą wyznacza specyficzny interes pracodawcy – wykonanie określonych celów, zadań i funkcji bez względu na to jak się nazywają. Wielu pracodawców formułując zlecenie – ofertę pracy w ogóle nie formułują nazwy, tzn. nie przeprowadzają procesu kategoryzacji interesujących ich efektów pracy według uporządkowanego układu nazw czy terminów zawodów. Proces kategoryzacji zawodów w większości przypadków u pracodawców ma charakter funkcjonalny. Oznacza to, że pracodawcę interesuje głównie realizacja funkcji i w swoim umyśle formułuje on prototyp idealnej realizacji funkcji, a nie prototyp idealnego zawodu, który do danej funkcji pasuje. W związku z tym pracodawcę nie interesuje np. międzynarodowy standard klasyfikacji zawodów ISCO (1978), czy jakkolwiek inna nomenklatura normatywna, gdyż ich rozumienie wymaga posługiwania się pojęciami naukowymi (wytworzonymi, sztucznymi, matrycowymi). Pracodawca formułując swoje życzenia i oczekiwania w ofercie pracy według standardów klasyfikacji normatywnych musiałby być naukowcem zawodoznawcą, czego ani nie potrzebuje, ani nie chce, ani na to nie ma czasu. Pytanie, jakie zadaje sobie pracodawca w kontakcie z pośrednikiem pracy, dotyczy głównie tego, jaki typ kandydata jest dla niego najbardziej interesujący z punktu widzenia realizacji ważnych funkcji.

Inne pytania i inny rodzaj kategoryzacji pojęciowej występuje u pośrednika pracy, gdy kontaktuje się z pracodawcą oraz z bezrobotnym. W procesie komunikowania się z pracodawcą pośrednik pracy zadaje sobie dwa pytania:

1. Jaka jest typowość oferty pracy jako egzemplarza, który trzeba zakwalifikować do odpowiedniej kategorii zawodowej?
2. Jakie jest podobieństwo zgłaszanej propozycji pracy do ideału (prototypu), któremu odpowiada określona nazwa (kategoria) zawodu?

A zatem podstawowym procesem, kategoryzacji pojęciowej, jakim posługuje się pośrednik pracy w relacji do pracodawcy, to ustalanie podobieństw do różnych znanych mu wzorców i ideałów (prototypów). Prototypy zawodów nie mogą być określane w kategoriach sztucznych (wymyślonych, wytworzonych), ale w kategoriach naturalnych, czyli w terminach stanowiących część składową zarówno jego własnego języka i sposobu myślenia, jak też języka i myślenia pracodawcy. Pośrednik, jeśli chce spełnić oczekiwania pracodawcy, musi poszukiwać rozwiązania problemu w kategoriach pojęciowych pracodawcy.

W sytuacji kontaktu z bezrobotnym pośrednik zadaje sobie inne pytania, ale dokonuje podobnej kategoryzacji pojęciowej (według podobieństw). Podstawowe pytania dotyczą tego:

1. Jaki rodzaj prac najbardziej pasuje do poszukującego pracy (bezrobotnego)?
2. Który z poszukujących pracy najlepiej spełnia oczekiwania zleceniodawcy?

W pierwszym przypadku jest to problem kategoryzacji ofert pracy – zawodów (wcześniej skategoryzowanych w sytuacji kontaktu pośrednik – pracodawca) do deklarowanego przez bezrobotnego profilu zawodowego. W drugim przypadku jest to problem kategoryzacji bezrobotnych do oczekiwanego profilu zawodowego przez pracodawcę. W systemie pośrednictwa pracy pomyślne rozwiązanie problemu na linii pośrednik – bezrobotny może nastąpić jedynie wtedy, gdy uwzględniona zostanie struktura myślenia pracodawcy, jego wyobrażenie ideału (kompetencji zawodowych).

Jeszcze inne pytania i mechanizmy pojęciowej kategoryzacji zachodzą w przypadku bezrobotnego lub poszukującego pracy. Mechanizm psychologicznej kategoryzacji u bezrobotnych i poszukujących pracy ma charakter deklaracyjny, wyprowadzany w trakcie edukacji zawodowej z definicji. Bezrobotni wiedzą „że mają taki, a nie inny zawód”. Bezrobotny oprócz tego, że „wie” kim jest w kategoriach zawodowych, to wie jeszcze, jaki jest najbardziej idealny (prototypowy) rodzaj pracy. Dobór ofert pracy przebiega w umyśle bezrobotnego według schematu porównywania do ideału.

Przyjęcie zasady „commonsensu” pozwala z jednej strony wykorzystać zalety języka naturalnego, któ-

rego terminy umożliwiają efektywne porozumiewanie się ludzi między sobą bez potrzeby odwoływania się do skomplikowanych definicji. Stworzenie empirycznie usystematyzowanego zbioru nazw zawodów powszechnie zrozumiałych, tzn. tak dla pracodawców, jak pracobiorców i pośredników pracy pozwala z kolei na pokonywanie barier w komunikacji między partnerami, którzy posługują się odmiennymi ideałami (prototypami) świata zawodów.

ZASADA EKONOMICZNOŚCI

Zasada ekonomiczności dotyczy wyodrębniania najmniejszej liczby elementów składowych (nazw zawodów), poprzez wychwytywanie wspólnych elementów i podobieństwa treści zawodów. Zgodnie z zasadą ekonomiczności klasyfikacja zawodów jest tym bardziej efektywna, im mniej posiada elementów składowych, a więc pośrednich szczebli (jednostek nazewniczych) wymagających dodatkowych definicji. Jest to założenie całkowicie przeciwstawne temu, jakie w sposób jawny lub ukryty przyjmowane jest w konstruowaniu normatywnych klasyfikacji zawodów. Projektanci wielu klasyfikacji są przeświadczeni, że im więcej wyróżniają elementów, tym lepszą stwarzają klasyfikację. Tak jest być może w przypadku klasyfikacji, które mają służyć sprawozdawczości, ale nie w przypadku realizacji zadań, jakie między innymi stoją przed pośrednikami pracy.

Drobiazgowość i techniczna złożoność jest podstawowym utrudnieniem w zastosowaniach taksonomii normatywnych. Aby wyeliminować tego rodzaju mankamenty w klasyfikacji poznańskiej zdecydowano się w na podział dwustopniowy na branże i zawody (por. Rys. 30) i z jednostopniowym wyodrębnieniem grup oraz specjalności zawodowych. Taksonomia jednostopniowa zawodów odpowiada schematom myślenia pracodawców i pracobiorców, jak też spełnia zasadę „commonsensu”. Doradcy zawodu lub pośrednicy pracy dzięki używaniu kategorii zawodowych wyodrębnionych na podstawie ofert pracy mają pewność, że pod daną nazwą kryje się pojęcie zrozumiałe stronom, które w procesie pośrednictwa pracy są ze sobą kojarzone (pracodawcom i pracobiorcom).

ZASADA KOMPATYBILNOŚCI

Zasada kompatybilności oznacza zgodność z kodami oficjalnej klasyfikacji zawodów, która jest obligatoryjnym narzędziem rejestracji bezrobotnych. Jak już wcześniej wspomniano jednym z problemów, przed jakim stoi każdy pośrednik, a szczególnie rejestrator zleceń – ofert pracy, dotyczy kwestii przyporządkowania napływających od pracodawców zgłoszeń do odpowiedniej etykiety zawodowej. Jako że pośrednictwo pracy w przeważającej części przynależy do administracji państwowej, a ta jak wszędzie na świecie zobowiązana jest do sprawozdawczości statystycznej, istotną i niezbywalną częścią działalności pośrednika pracy pozostanie sprawozdawczość i klasyfikacja według oficjalnych klasyfikacji zawodów. Chodzi o to, aby przyporządkowanie w ramach klasyfikacji empirycznej było przekładalne na klasyfikację normatywną (która bądź co bądź jest obowiązującym prawem). Jak już również wskazano istnieją też pewne korzyści z łącznego stosowania klasyfikacji oficjalnej i empirycznej, np. w postaci wskaźnika szans uzyskania pracy w danym zawodzie.

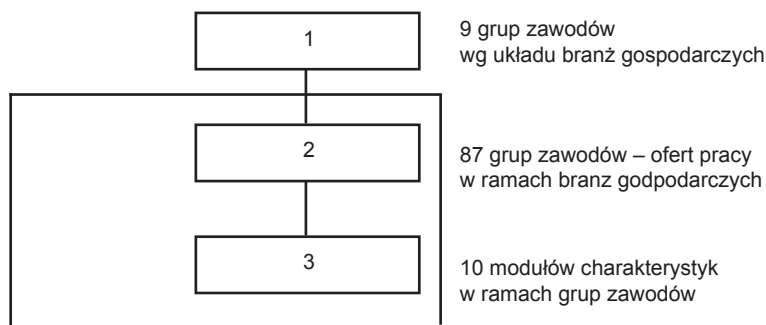
ZASADA NARRACYJNOŚCI

Zasada ostatnia, czyli narracyjności zawiera postulat używania w opisie zawodów języka, jakim ludzie posługują się na co dzień. Jest to warunek ściśle związany z zasadą „commonsensu” i z celami praktycznymi, jakim ma służyć klasyfikacja empiryczna. Klasyfikacja empiryczna ma być z jednej strony środkiem komunikowania się pośredników z bezrobotnymi i pracodawcami, dla których urzędowy język niewiele znaczy. Natomiast z drugiej strony dla poszukujących pracy ma być „mapą poznawczą”, przewodnikiem po zawodach, dzięki któremu np. osoba bezrobotna będzie w stanie konfrontować swoje ideały (prototypy) zawodowe z ideałami (prototypami) oczekiwanego przez pracodawców profilu zawodowego kandydata do pracy.

BUDOWA KLASYFIKACJI ORAZ „CHARAKTERYSTYKI ZAWODÓW I OFERT PRACY”

DOBÓR SZCZEBLI NAZW ZAWODÓW

Podstawą przedstawianej w niniejszym rozdziale klasyfikacji zawodów – ofert pracy były empiryczne analizy zleceń pracy, jakie zgłoszono w rejonowych urzędach pracy województwa poznańskiego w 1993 r. Dzięki rygorystycznemu stosowaniu zasady pokrewieństwa wszystkie oferty pracy zgłoszone przez pracodawców pogrupowano na rozłączne zbiory, którym przyporządkowano nazwę zawodu najczęściej zgłaszanego przez



Rys. 30. Budowa klasyfikacji zawodów „Charakterystyki zawodów i ofert pracy”

pracodawcę. W końcowym efekcie analizy wyodrębniono 87 „zawodów – ofert pracy”, które w następnej kolejności pogrupowano według kryterium podobieństwa do grup branżowych (zob. Tabela 14).

Każda z 87 „ofert prac poszukiwanych” posiada charakterystykę zawodową sporządzoną na podstawie danych dostępnych z: a) literatury zawodoznawczej; b) wywiadów przeprowadzonych z doświadczonymi pracownikami z rejonowych urzędów pracy; c) wywiadów przeprowadzonych ze specjalistami od spraw kadrowych dużych zakładów przemysłowych; e) zawartych na kartach rejestrowych ofert pracy w RUP.

Opracowane na powyższych zasadach charakterystyki zawodów – ofert pracy zawierają dziesięć, istotnych z punktu widzenia praktyki doradczej i pośredniczej, modułów informacji, takich jak:

1. Nazwa zawodu – oferty pracy z odpowiednikami i odnośnikami do kodów grup i zawodów.
2. Synonimy i nazwy pokrewnych zawodów używane przez pracodawców, kiedy w swoich zleceniach wskazują na rodzaj „fachowca”, jakiego chcieliby zatrudnić.
3. Opis funkcjonalny czynności, obowiązków, zadań i wymagań pracy.
4. Opis wymagań formalnych wskazywanych przez pracodawcę.
5. Opis wymagań psychologicznych.
6. Opis wymagań medycznych i psychologicznych.
7. Opis możliwości zatrudnienia.
8. Opis perspektywny przewidywanych zmian w wymaganiach zawodowych.
9. Opis wymagań i możliwości dotyczących szkolenia dla efektywnego wykonywania zawodu.
10. Opis procedury objęcia pracy przez osobę po otrzymaniu skierowania do pracodawcy.

Informacje zawarte w poszczególnych opisach przedstawione są przystępnym językiem opisowym, tak aby były przyswajalne przez każdego zainteresowanego. Poszczególne opisy zostały uporządkowane według kolejności zadań formalnych i doradczych realizowanych przez pośrednika – z jednej strony – i poszukującego pracy – z drugiej. A więc rozpoczynają się od etykietowania i kodowania, a kończą na trajektorii przejścia kandydata do pracy od skierowania do faktycznego objęcia stanowiska pracy. Dla pośrednika informacje zawarte w opisach są środkiem pomocniczym w: a) doradzaniu i instruowaniu klienta o cechach, możliwościach, przeciwwskazaniach, koniecznościach; b) planowaniu strategii współdziałania w osiąganiu celów związanych z zatrudnieniem, doksztalcaniem, szkoleniem.

Dla bezrobotnego opisy znajdujące się w charakterystykach zawodów i ofert pracy są: a) źródłem informacji o zawodach i pracy widzianym jako niezależne (obiektywne); b) przewodnikiem po zawodach, według którego można budować i konfrontować osobiste plany związane z pracą zawodową i z rynkiem pracy; c) wzorcem, do którego można przyrównać swoje osiągnięcia, referencje, możliwości, braki lub atuty.

MODUŁY INFORMACJI CHARAKTERYZUJĄCYCH ZAWODY

W pierwszym module informacji obok nazwy zawodu podane są odpowiedniki i odnośniki do kodów grup i zawodów. Informacje te są istotne zarówno dla pośrednika, jak i dla bezrobotnego. Dla pierwszego z nich dlatego, iż rejonowe urzędy pracy wciąż muszą rejestrować bezrobotnych zgodnie z nazwami obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności. Dla drugiego natomiast, gdyż obowiązująca w systemie edukacyjnym klasyfikacja zawodów i specjalności kształtuje realne nastawienia i oczekiwania zgodności kategorii zawodu

wyuczonego z kategorią bezrobotnego w zawodzie. W Polsce bezrobotni przywiązują duże znaczenie do oficjalnie posiadanej kategorii zawodowej.

Drugi moduł informacji w charakterystyce zawodów zawiera określenia pokrewne używane przez pracodawców i nazwy zawodów wymagające podobnych kwalifikacji. Większość pracodawców (prywatnych przedsiębiorców) w ofertach wolnych miejsc pracy zgłaszanych rejonowym urzędem pracy nie formułuje w ogóle nazwy zawodu, ale opisowo wyraża życzenia co do umiejętności osoby, jaką chciałaby zatrudnić, jej predyspozycji osobowościowych, wieku, płci etc. Ten rodzaj informacji jest szczególnie przydatny pośrednikom pracy przyjmującym od pracodawcy zgłoszenie oferty, w trakcie którego dochodzi do uściślenia charakteru i zasięgu zlecenia. Ta sama z kolei informacja dla bezrobotnego pozwala mu „zejść na ziemię”, tzn. oderwać się od swojej kategorii zawodowej i pomyśleć o tym samym przez pryzmat wyobrażeń drugiej strony – potencjalnego pracodawcy.

Trzecim modulem informacji zawartym w charakterystykach zawodów jest opis funkcjonalny czynności, obowiązków i zadań pracy objętych daną nazwą. Bardzo często pośrednikom, którzy nie zawsze przechodzą specjalne szkolenia zawodoznawcze i nie zawsze posiadają bogate doświadczenie w tej pracy, trudno jest coś konkretnego powiedzieć o pracy, do której kierują bezrobotnych. W takiej sytuacji opis funkcjonalny zawarty w charakterystyce zawodu stanowi wygodny środek pomocniczy. Poza tym w sytuacji znacznego obciążenia pracą pośrednik zamiast tłumaczyć istotę oferty może zlecić klientowi przestudiowanie (prze-czytanie) sobie danego opisu.

Czwartym modulem informacji jest opis wymagań formalnych formułowanych przez pracodawcę, takich jak: wykształcenie, wiek, płeć, powierzchowność, doświadczenie, środki pracy. Dla poszukujących pracy zapoznanie się z tym opisem pozwala realistycznie ocenić swoje predyspozycje do danej pracy.

Piątym modulem informacji jest opis wymagań psychologicznych stawianych kandydatom do pracy przez pracodawców i przez samą pracę, takich jak: dyspozycyjność, typ charakteru, uzdolnienia specjalne. Podobnie jak w poprzednim module bezrobotni planując swoje zamiary podjęcia pracy muszą realistycznie ocenić, czy się w ogóle do tego nadają i czy inwestycja będzie trafiona. Szczególnie dużo problemów z samooceną w ramach tego kryterium mają bezrobotni absolwenci. Tego typu opis jest dla z nich pierwszym w życiu zetknięciem się z faktem, że oprócz świadectwa i skierowania, mogą im być stawiane wymagania psychologiczne.

Szóstym modulem informacji jest opis przeciwwskazań medycznych i psychologicznych w danym zawodzie. Na jego podstawie pośrednik pracy może podjąć decyzję o przedstawieniu ofert pracy temu, a nie innemu bezrobotnemu. Znowu dla wielu młodocianych bezrobotnych przeciwwskazania medyczne są dużym zaskoczeniem. W związku z tym zapoznanie się z takimi wymaganiami może stanowić bardzo istotne kryterium samoselekcji.

Siódmym modulem informacji jest opis dotyczący możliwości zatrudnienia, a więc opis tego, skąd pochodzą oferty, jak często oferty się pojawiają, czy jest to praca z perspektywą na dłuższy okres, czy praca zanikająca. Taki prospektywny opis zawodu – oferty pracy pozwala zbudować sobie bezrobotnemu pewną wizję siebie, pracy i zawodu z perspektyw kosztów i ryzyka inwestycji w przypadku związania swoich zamierzeń na długi czas.

Ósmym modulem informacji jest opis przewidywanych zmian w wymaganiach zawodowych w danej pracy. Z punktu widzenia pośrednika pracy jest to rodzaj prognozy istotny dla celów planowania szkoleń, kursów, wydatków z funduszu pracy na prace interwencyjne. Z punktu widzenia bezrobotnego informacje dotyczące przewidywanych zmian w wymaganiach zawodowych pozwalają zrozumieć swój związek z danym zawodem z perspektywy przyszłych działań, jakie będzie musiał podjąć.

Dziewiątym modulem informacji jest opis wymagań i możliwości szkolenia dla efektywnego wykonywania zawodu. Te informacje są szczególnie potrzebne dla osób, które nie mogą znaleźć pracy w zawodzie wyuczonym lub dotychczas wykonywanym i na innym obszarze szukają dla siebie szansy zatrudnienia.

Moduł dziesiąty to opis procedury objęcia pracy, a więc tego, co pracownik powinien zrobić z punktu widzenia prawa lub wymagań pracodawcy po zgłoszeniu się do pracodawcy ze skierowaniem. Na przykład osoba bezrobotna kierowana do pracy przez RUP nie zawsze orientuje się, że skierowanie nie jest równoznaczne z objęciem pracy i że musi jeszcze poddać się przesłuchaniu przez pracodawcę, badaniom lekarskim lub nawet stanąć do konkursu. Duży zakres niewiedzy charakteryzuje szczególnie młodocianych bezrobotnych. Procedura objęcia pracy jest repertuarem działań związanych z formalnościami przyjęcia do pracy zgodnie z zasadą, iż poszukiwanie pracy samo w sobie jest ciężką pracą.

PRAKTYCZNE WYKORZYSTANIE „CHARAKTERYSTYK ZAWODÓW I OFERT PRACY”

MOŻLIWOŚCI PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA PRZEZ POŚREDNIKÓW I DORADCÓW

Praktyczne wykorzystanie charakterystyk zawodów i ofert pracy może być podobne jak zastosowanie amerykańskiego *Przewodnika po zawodach* (GOE – *Guide for Occupational Exploration*) i holenderskiego FIT (1990). Dla pośredników pracy Charakterystyki zawodów i ofert pracy (1994) mogą być pomocne jako podręczny wzorzec do kategoryzowania przyjmowanych zleceń. Drugi sposób wykorzystania charakterystyk może polegać na traktowaniu ich jako „mapy pytań”, jakie należy zadawać w trakcie prowadzenia dialogu z pracodawcą podczas telefonicznego przyjmowania ofert pracy. Wykorzystując układ poszczególnych modułów informacji zawartych w charakterystykach, pośrednik realizuje w kontakcie z pracodawcą zawsze ten sam uporządkowany schemat wywiadu, który sprawia, że: a) pośrednik pracy uzyskuje pewność, iż pracodawcy chodziło o to właśnie, co zanotował w książce zleceń, a nie o co innego; b) pośrednik uzyskuje orientację, jakiego kandydata należy poszukiwać, aby spełnić oczekiwania pracodawcy.

MOŻLIWOŚCI PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA PRZEZ BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY

Praktyczne korzyści ze stosowania Charakterystyk zawodów i ofert pracy czerpać mogą zarówno pośrednicy pracy i doradcy pracy – z jednej strony, jak i bezrobotni oraz poszukujący pracy – z drugiej. Pośrednik pracy i doradca poświęcić muszą nieraz dużo czasu na proces wydobywania od bezrobotnego niezbędnych informacji o posiadanym przezeń profilu zawodowym, a następnie na przekonanie go o tym, czym dana oferta pracy jest. Proces informowania, tłumaczenia i perswazji bardzo często osłabia brak czasu ze strony pośrednika, a ze strony bezrobotnego brak dobrej woli porozumienia. Poza tym w wielu przypadkach bezrobotni nie dają wiary ustnym wyjaśnieniom pośredników i preferują pisane środki przekazu, do których mogą powracać, ilekroć zechcą.

W okolicznościach, w których wymagana jest staranna eksploracja przez bezrobotnego ofert pracy oraz staranna eksploracja własnego potencjału osobowego w kontekście możliwej propozycji pracy, użyteczne mogą być Charakterystyki zawodów i ofert pracy. W tym zastosowaniu jest to swoistego rodzaju przewodnik, informator o zawodach, a jednocześnie zbiór objaśnień i wzorców (prototypów prac). Ich studiowanie przez bezrobotnego jest formą samopoznania. Wraz z poznawaniem poszczególnych charakterystyk zawodów – ofert pracy zmieniać się może wyobrażenie idealne bezrobotnego o sobie, swoich kompetencjach zawodowych i idealnej pracy.

Eksploracja możliwości kariery pracy za pomocą charakterystyk zawodów przebiega w następujących etapach:

1. Bezrobotny określa swoje zainteresowania podając branżę zawodową (przemysł, usługi, budownictwo etc.).
2. W wybranej branży bezrobotny eksploruje poszczególne zawody – oferty pracy wybierając najlepszą ze swojego punktu widzenia.
3. Bezrobotny zapoznaje się ze szczegółowymi opisami dotyczącymi wybranego zawodu – oferty pracy.
4. Bezrobotny zbiera wszystkie dane razem opracowując sam lub wspólnie z pośrednikiem – doradcą plan działania.

Pełen zakres charakterystyk zawodów znajduje się w książce A. Bańki, T. Chirkowskiej-Smolak pt. *Charakterystyki zawodów i ofert pracy* (PrintB, 1994).

CZĘŚĆ V

DORADZTWO ZAWODOWE W TEORII I PRAKTYCE POŚREDNICTWA PRACY

*MODELE DORADZTWA ZAWODOWEGO ORAZ ICH PRAKTYCZNA UŻYTECZNOŚĆ
W POŚREDNICTWIE PRACY*

*MODEL DORADZTWA OPTYMALIZUJĄCY PROCES DIAGNOSTYCZNOPROGNOSTYCZNY
POŚREDNICTWA PRACY*

*MODEL DORADZTWA OPTYMALIZUJĄCY POŚREDNICTWO PRACY JAKO „BYCIE
Z KLIENTEM” W PLANOWANIU KARIERY ORAZ NOWYCH SCENARIUSZY ŻYCIA*

14

Modele doradztwa zawodowego i ich praktyczna użyteczność w pośrednictwie pracy

MODELE DORADZTWA WYRASTAJĄCE Z IDEI ORIENTACJI ZAWODOWEJ

POSTAWY WOBEC DORADZTWA ZAWODOWEGO W OŚWIACIE I W POŚREDNICTWIE PRACY

W praktyce pośrednictwa pracy wyróżnić można dwie odmienne postawy wobec doradztwa zawodowego, wyrastające z dwóch odmiennych tradycji. Jeden nurt postaw wyrasta z tradycji preorientacji zawodowej ukierunkowanej na profilaktykę społeczną na wczesnych etapach edukacji zawodowej. Jak już szerzej wspomniano o tym w części pierwszej, orientacja i poradnictwo zawodowe zainicjowane zostały na początku obecnego stulecia w Stanach Zjednoczonych, a osiągnięcia tego nurtu, jak też spory toczony ze zwolennikami drugiego nurtu odbijają się echem również we współczesnej teorii i praktyce pośrednictwa pracy w Polsce. Np. Dobrouszek (1971, s. 60) w podręczniku pt. *Psychologia Przemysłowa* pisze: „podstawową formą pracy w komórkach zajmujących się udzielaniem porad zawodowych (szkolnych) jest klasyfikacja”. Jest to przykład szeroko rozpowszechnionego stereotypu, zgodnie z którym doradztwo zawodowe to nieodłączny atrybut szkolnictwa lub związanego z nim poradnictwa.

Drugi nurt postaw wobec doradztwa zawodowego wyrasta z tradycji humanizacji stosunków między światem pracy a przedsiębiorcami tworzącymi rynek pracy. W ramach tego nurtu myślenia powstały takie właśnie instytucje, jak biura pośrednictwa pracy promujące bezpłatną informację o wolnych miejscach pracy, „sklepy z ofertami pracy” informujące o możliwościach uzyskania lub poszerzenia kwalifikacji zawodowych, instytucje społeczne (np. w USA organizacje żydowskie) promujące zasady doboru kandydatów do pracy według posiadanych uzdolnień, zdobytych doświadczeń oraz zainteresowań zawodowych. W tym nurcie inicjatyw doradztwo zawodowe podporządkowane jest zawsze jednemu nadrzędnemu celowi, jakim jest dobór człowieka do pracy i dobór pracy do człowieka (*job placement*). Doradztwo zawodowe w tym kontekście jest strategią osiągania podstawowego celu, jakim jest efektywne i trafne umieszczenie osoby w odpowiednim miejscu pracy.

Te dwa nurty postaw wobec poradnictwa zawodowego dzieli zasadnicza kontrowersja dotycząca roli pośrednictwa pracy (*job placement*) w poradnictwie i roli doradztwa w pośrednictwie (Zunker, 1986, s. 347). Wyróżnić tutaj można znowu dwa skrajne sposoby myślenia. I tak w nurcie pierwszym lansowany jest pogląd, że doradztwo zawodowe nie musi prowadzić w konsekwencji do skierowania danej jednostki lub grupy do konkretnej pracy (*job placement*). Innymi słowy, doradztwo zawodowe to jedna sprawa, a pośrednictwo pracy – druga. Natomiast w nurcie drugim argumentacja jest odwrotna; pośrednictwo pracy to jedynie kierowanie poszukujących pracy do oferujących zatrudnienie pracodawców, a proces ten nie musi, a nawet nie powinien mieć wiele wspólnego z doradztwem zawodowym. Tym ostatnim powinny się zajmować raczej szkoły i poradnie specjalistyczne, a nie instytucje pośrednictwa obsługujące rynek pracy.

Okazało się, że kontrowersja ta wyrasta z fałszywych przeświadczeń. Z jednej strony nie można efektywnie sterować rynkiem pracy tylko poprzez wczesną preorientację zawodową abstrahując od pośrednictwa w kontaktach z pracodawcą. Z drugiej strony w pośredniczeniu między pracownikami a pracodawcami doradztwo jest funkcją specjalną, niemal luksusową, a więc taką, na realizację której można sobie pozwolić dopiero po spełnieniu zadań podstawowych (pośrednictwa). Efektem pierwszej skrajnej postawy był w Polsce całkowity upadek poradni wychowawczo-zawodowych, bowiem jak już była o tym mowa wcześniej ich działalność coraz bardziej odrywała się od realiów zmieniającego się świata zawodów i rynku pracy. W zaistniałych okolicznościach „budowniczości” polskiego systemu edukacji zawodowej dokonali radykalnej reformy likwidując poradnie zawodowe. Krok ten przez wielu pedagogów i psychologów został

uznany za racjonalny i słuszny, ale na szczęście nie przez wszystkich. Efektem drugiej skrajnej postawy jest obserwowana w Polsce niechęć do traktowania doradztwa zawodowego jako integralnej części zinstytucjonalizowanego systemu pośrednictwa pracy.

RÓŻNICE I PODOBIENSTWA DORADZTWA ZAWODOWEGO W SYSTEMIE OŚWIATOWYM I W SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY

Pierwszy akt prawny dotyczący poradnictwa zawodowego został wydany w 1958 roku w formie zarządzenia Ministra Oświaty. W zarządzeniu tym zostały określone główne kierunki działania poradni psychologiczno-zawodowych. Można je sprowadzić do czterech podstawowych (Bierzwińska, 1968): preorientacji zawodowej młodzieży i jej rodziców; pomocy metodycznej placówkom oświatowowychowawczym; pomocy bezpośredniej w wyborze zawodu udzielanej młodzieży i jej rodzicom; prowadzeniu badań naukowych.

Plon tych działań okazał się po latach mierny. Treścią poradnictwa zawodowego stała się informacja o kierunkach kształcenia na poziomie średnim i wyższym, o zawodach i specjalnościach w układzie oficjalnej nomenklatury zawodów. Jedynym wymiernym efektem działań w tym kierunku było opracowanie wybranych charakterystyk zawodów (zob. Sokala, 1960, Charakterystyki zawodów. Materiały do poradnictwa zawodowego). Największe zaniedbania występują na niwie opracowań metod diagnostycznych, a szczególnie w zakresie metod diagnostyki psychologicznej. W efekcie sytuacja w zakresie zastosowania naukowych podstaw poradnictwa zawodowego jest obecnie w Polsce taka sama, jak w krajach Trzeciego Świata.

Przyczyną tego stanu rzeczy było dość jednostronne i ideologiczne pojmowanie misji poradnictwa. Niechęć do selekcji zawodowej i metod ją warunkujących (standaryzowanych testów selekcyjnych) nakazywała poszukiwać istoty poradnictwa w udzielaniu porad w sprawach związanych z wyborem zawodu na podstawach pedagogicznych. Przyjęte założenie, do pewnego stopnia słuszne, że u podstaw poradnictwa zawodowego leży zasada wolnego wyboru zawodu – czyli świadoma i samodzielna decyzja, odpowiadająca indywidualnym możliwościom i potrzebom, a zarazem zgodna z obiektywnymi warunkami społeczno-ekonomicznymi – połączone zostało ze zgubnymi w skutkach wnioskami. Po pierwsze, wolny wybór zawodu to „samookreślenie” jednostki, w którym występuje „zgodność interesów jednostki z interesami ogółu” (Bierzwińska, 1968). Tak zawsze nie jest, a już w każdym razie nie w sytuacji doradztwa zawodowego dla dorosłych w urzędach pracy. Między wyborami jednostki a interesem ogółu, jeżeli nie zawsze, to czasami, zachodzi sprzeczność. „Z własnego wolnego wyboru” mamy w Polsce niski wskaźnik tzw. „odpływu z bezrobocia”, tzn. wysoki odsetek długotrwałych bezrobotnych. Jeszcze niedawno bezrobotny bez uzasadnienia mógł odmawiać podjęcia pracy, przyjmowania oferty pracy, wyrażania gotowości do przekwalifikowania się i zawsze na podstawie tego samego argumentu – prawa do wyboru (np. pracy w swoim zawodzie, realizacji własnych i tylko własnych zainteresowań etc.). Niemiecki urząd pośrednictwa pracy (Bundesanstalt für Arbeit) określając zadania, prawa i ograniczenia „pośrednika – doradcy zawodowego” wyraźnie precyzuje, że „jeżeli jest to konieczne, doradca podporządkowuje indywidualne zainteresowania jednostki w odniesieniu do określonego rodzaju kariery zawodowej ogólnym interesom ekonomicznym i społecznym” (1989, s. 23). Jest to pierwszy powód, dla którego podstawy teoretyczne poradnictwa zawodowego opracowane w Polsce w ramach systemu oświatowego nie mogą być przeniesione do systemu pośrednictwa pracy.

Drugi błędny wniosek dotyczy tego, iż wybór zawodu (samookreślenie jednostki) może być „(...) jedynie wynikiem długofalowego, specyficznego działania pedagogicznego, stanowiącego integralną część całego procesu kształcenia i wychowania realizowanego przez szkołę” (Bierzwińska, 1968, s. 62). Wynika z tego stwierdzenie, że „samookreślenie” jako „dojrzałość do wyboru zawodu” jest efektem li tylko procesu przygotowania szkolnego. Otóż jest to założenie sprzeczne z psychologią rozwoju zawodowego przedstawioną obszernie w części trzeciej niniejszego opracowania; dojrzałość do wyboru zawodu kształtuje się w toku rozwoju psychicznego oraz społecznego, a umiejętność diagnozowania cech rozwojowych jednostki jest podstawą rokowania jej powodzenia w określonym zawodzie lub pracy.

Idea kształtowania życzeń i zainteresowań zawodowych w toku długotrwałego procesu wychowawczego jest nie do przyjęcia jako podstawa teoretyczna doradztwa w pośrednictwie pracy z powodów wyżej przedstawionych, jak i z braku czasu. W pośrednictwie pracy najważniejszym problemem jest to, aby w jak najkrótszym czasie skierować na rynek pracy jak największą liczbę bezrobotnych. Pośrednictwo pracy nawet wtedy, gdy przyjmuje doradztwo jako strategię osiągnięcia tego celu, nie jest w istocie swej ani instytucją wychowawczą, ani edukacyjną. Popularność jednak tej idei w działalności niektórych Klubów Pracy działających w ramach urzędów pracy jest, niestety, nienajlepszą receptą na odniesienie sukcesu w procesie przywracania bezrobotnych na rynek pracy. Przenoszenie tzw. stereotypu oświatowego do pośrednictwa

pracy musi kończyć się fiaskiem z powodu istotnych różnic między celami oraz zasadami doradztwa zawodowego w systemie oświatowym i pośrednictwa pracy.

Jakie są najważniejsze różnice między doradztwem zawodowym realizowanym w ramach systemu oświatowego i systemu pośrednictwa pracy?

1. W systemie pośrednictwa pracy wybór zawodu jest wyborem określonej pracy i kariery, natomiast w systemie oświatowym wybór zawodu nie jest tożsamy z wyborem i wykonywaniem pracy.

2. W systemie oświatowym doradztwo zawodowe realizowane jest w układzie prospektywnym, tzn. takim, gdzie wszystkie możliwości są dla jednostki jeszcze potencjalnie otwarte; na tym etapie wyborów jednostka może być jeszcze lotnikiem, scenografem, poetą lub potencjalnym wykonawcą jakiegokolwiek innego rzadkiego zawodu. Osoba szukająca porady zawodowej w systemie pośrednictwa pracy bez względu na wiek (może nawet to być osoba niepełnoletnia zarejestrowana jako bezrobotna) stoi przed wyborem, gdzie liczba możliwości jest mocno zawężona do realiów lokalnego lub regionalnego rynku pracy. Ze względu na małą mobilność terytorialną nie można nawet mówić o działaniu pośrednictwa na rynku w skali ogólnokrajowej. Na rynku lokalnym kontrolowanym przez system pośrednictwa pracy pojawiają się tylko niektóre zawody, i swoboda wyboru przez poszukującego pracy jest ograniczona podwójnie: a) przez podporządkowanie fantazji i indywidualnych marzeń rygorom rzeczywistości rynkowej; b) przez podporządkowanie zainteresowań osobistych ogólnym interesom ekonomicznym i społecznym.

3. W systemie oświatowym problemy rozwiązywane w doradztwie zawodowym ograniczają się do jednej grupy rozwojowej, tj. do młodzieży uczącej się, która jeszcze nigdy nie pracowała. W systemie pośrednictwa pracy problemy doradztwa dotyczą wszystkich podstawowych grup klientów (zob. część III), z których większość ma już określoną świadomość zawodową (samookreślenie zawodowe), określoną przeszłość zawodową i rozwiązanie problemu (braku pracy), nie jest sprawą przyszłości tylko teraźniejszości. Rozwiązania muszą być więc natychmiastowe, dopasowane do indywidualnej biografii (historii życia jednostki) i w miarę prospektywne, a więc uwzględniające możliwe do przewidzenia zdarzenia w przyszłości.

4. W systemie oświatowym doradztwem zawodowym zajmuje się specjalista, którego status i rola organizacyjna są ściśle zdefiniowane. Doradztwo realizowane w systemie pośrednictwa pracy jest zagadnieniem rozmytym zarówno od strony pojęciowej, jak i organizacyjnej, o czym mówi m. in. następny rozdział.

5. Populację klientów korzystających z usług pośrednictwa pracy tworzą osoby mniej lub bardziej psychologicznie i społecznie nieprzystosowane (bezrobocie jest formą nieprzystosowania). O ile doradztwo zawodowe w systemie oświatowym jest procesem wspomagania rozwoju osobowości, o tyle doradztwo zawodowe w systemie pośrednictwa pracy jest w większym stopniu procesem rehabilitacji społecznej i psychicznej.

MODELE DORADZTWA WYRASTAJĄCE Z PRAKTYCZNYCH POTRZEB PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

MODEL KONSULTACYJNY ZAKŁADAJĄCY WSPÓŁPRACĘ W RAMACH „SIECI POMOCOWEJ”

Doradztwo zawodowe realizowane w ramach systemu pośrednictwa pracy posiada więcej odmienności niż cech wspólnych z doradztwem zawodowym dla młodzieży. Przede wszystkim, jak już wskazano, pośrednictwem pracy objęte jest całe spektrum klientów, będących na różnym etapie rozwoju intelektualnego, rozwoju moralnego, dysponujących zróżnicowanym bagażem doświadczeń. Różnorodność grup tworzących populację klientów biur pośrednictwa pracy a zgłaszających potrzebę radzenia się wymaga stosowania zróżnicowanych strategii doradczych. Programy doradztwa w systemie pośrednictwa pracy muszą godzić sprzeczności, takie jak czułość na specyficzne problemy pewnych tylko jednostek lub grup klientów *versus* zdolność do zaspokajania potrzeb wszystkich klientów.

Model konsultacyjny doradztwa przewiduje współpracę między pośrednikiem a wspomagającymi go specjalistami zatrudnionymi w ramach tej samej instytucji: psychologiem, lekarzem, doradcą zawodowym, prawnikiem. Doradztwo jako proces udzielania częściowych i fachowych porad między poszczególnymi podmiotami tworzącymi system pośrednictwa pracy jest modelem najbardziej popularnym w świecie i wykazuje znaczne podobieństwo do modelu poradnictwa zawodowego w systemach oświatowych działających we wszystkich krajach uprzemysłowionych.

W modelu tym wszyscy uczestnicy procesu pośrednictwa pracy wykonują wysoce wyspecjalizowane i zrationalizowane czynności doradcze względem siebie i względem klienta bezrobotnego. Występują tu

dwa warianty działania organizacyjnego. W wariancie pierwszym pośrednik pracy jest głównym partnerem – doradcą klienta, a udaje się po poradę specjalistyczną do psychologa, lekarza, prawnika i doradcy zawodowego w sytuacji niemożności poradzenia sobie w jednym z następujących obszarów diagnostyczno-prognostycznych:

- 1 – identyfikacji faktycznego położenia zawodowego i życiowego bezrobotnego,
- 2 – identyfikacji doświadczenia zawodowego i kwalifikacji,
- 3 – identyfikacji zainteresowań zawodowych,
- 4 – identyfikacji uzdolnień intelektualnych,
- 5 – identyfikacji indywidualnych wartości, potrzeb i motywacji.

W wariancie drugim bezrobotny sam bezpośrednio zwraca się o pomoc do poszczególnych specjalistów działających w sieci pomocowej, natomiast pośrednik pracy jest koordynatorem procesu doradczego i integratorem częściowych decyzji i częściowych porad w formie zintegrowanej diagnozy oraz prognozy dopasowania klienta do oferty pracy i odwrotnie.

W jednym i drugim przypadku, efektem końcowym procesu doradzania bezrobotnemu oraz konsultowania problemów dotyczących bezrobotnego ze specjalistami jest decyzja lub jej brak o skierowaniu danej osoby do zleceniodawcy określonej oferty pracy. Decyzje dotyczące umiejscowienia określonego kandydata (bezrobotnego) w określonym (ofertą) potencjalnym miejscu pracy przybiera charakter bądź procedury selekcyjnej, bądź klasyfikacyjnej. Obydwie procedury są również zrationalizowane (a więc nie kierowane emocjami i dobrym „sercem”), ponieważ wynikają z bardzo racjonalnych zadań, jakie stawiane są pośrednictwu pracy:

- 1 – szybka diagnoza dotycząca oczekiwań: a) zleceniodawcy, b) kandydata do pracy;
- 2 – szybkie skojarzenie kandydata i zleceniodawcy na podstawie prognozy optymalnego dopasowania, maksymalnie spełniające oczekiwania obydwu stron.

Szybkość kojarzenia i dokładność dopasowania są podstawowymi kryteriami efektywności pośrednictwa pracy. Jak wynika z Rysunku 25 aktualność ofert trwa kilka tygodni i w tym czasie trzeba określić, czyli sklasyfikować grupę spełniających minimum wymagań, a następnie spośród tej grupy wyselekcjonować najlepszych jako ostatecznych kandydatów. Nie jest to zadanie łatwe, o czym świadczy przykład realizowania zlecenia przez Urząd Pracy w Poznaniu dla firmy McDonald. Na dwadzieścia ofert pracy trzeba było sklasyfikować grupę aż ponad dwustu zarejestrowanych w urzędzie bezrobotnych, z których wszyscy spełniali formalne kryteria zleceniodawcy (wiek i wykształcenie).

Ostateczna selekcja kandydatów nie należy do pośrednika pracy. Prawo do tego rezerwuje sobie zazwyczaj pracodawca. Pośrednik musi w tym układzie umieć jednak być kompetentnym doradcą dla swojego bezrobotnego, pomagając mu zorientować się w stosowanych przez pracodawców procedurach. Oczywiście wszystkich procedur selekcji stosowanych przez różnych pracodawców pośrednik nie jest w stanie zgromadzić, ale niektóre znajdują się w zasięgu ręki. Poznańskie Charakterystyki zawodów i ofert pracy (Bańka, Chirkowska-Smolak, 1994) opracowane zostały między innymi z myślą o tym, by pośrednicy pracy mogli kompetentnie doradzać klientom, jak mają się dostosować do procedury weryfikacyjnej pracodawcy po otrzymaniu skierowania. Szczególnie pomocne w tego rodzaju doradztwie mogą być listy najczęściej stosowanych procedur weryfikacyjnych i najczęściej zadawanych pytań kandydatom do pracy przez pracodawców (np. Schein, 1978; Endicot, 1975; Nealer, Papalia, 1982). W języku polskim dostępna jest bardzo znana i wartościowa praca Richarda N. Bollesa pt. *Spadochron*. Praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód (1993), która zawiera bardzo wiele informacji na ten temat.

Selekcja jako sposób osiągania celów w doradztwie zawodowym była z zasady wykluczana spośród możliwych strategii działania systemu oświatowego. W pośrednictwie pracy jest jednakże wręcz niezbędnym warunkiem skutecznego działania. Jak wiadomo z rozważań przeprowadzonych w części czwartej, konsekwencją skierowania do zleceniodawców ofert niewłaściwie dobranych i niedostatecznie wyselekcjonowanych kandydatów do pracy jest zerwanie przez nich kontaktów z biurem pośrednictwa pracy. A zatem w modelu konsultacyjnym doradztwa i pośrednictwa pracy selekcja jest podstawową strategią osiągania celu – skutecznego (szybkiego i trafnego) lokowania bezrobotnych na rynku pracy.

W modelu konsultacyjnym doradztwa, zakładającym współpracę wielu podmiotów w ramach „sieci pomocowej” pośrednictwa pracy, pojęcie „doradca” występuje w podwójnym znaczeniu. Jest to m. in. efekt problemów z tłumaczeniem angielskiego słowa counselling. Termin ten w języku angielskim oznacza zarówno pośrednictwo (w znaczeniu np. job placement), jak i doradztwo. W języku polskim te dwie funkcje mają dwa

różne pojęcia, co sprawia, że jednym razem doradca zawodowy to ta sama osoba co pośrednik pracy, drugim razem – pośrednik to taki „doradca na niby” (udzielający porad przy okazji i przez to niby nefachowych), który konsultuje się z „prawdziwym” doradcą zawodowym jako specjalistą. Problem ten występuje w wielu krajach i w różny sposób jest rozwiązywany. Na przykład w niemieckim systemie pośrednictwa Bundesanstalt für Arbeit mamy do czynienia z podobną niekonsekwencją jak w Polsce (pośrednik to ktoś, kto doradza, a jednocześnie osoba podporządkowana doradcy specjalście – *The Bundesanstalt...*, 1989; Czesła, 1994; Rojszczak, Błaszczuk, 1991). W Holandii problem rozwiązany jest bardziej prosto; każdy pośrednik pracy jest doradcą. Etaty w państwowym urzędach pośrednictwa pracy dzielą się na etaty administracyjne i etaty związane z aktywną i pełnozakresową pomocą bezrobotnym. Pośrednik wykonujący tylko rejestrację nie jest więc doradcą i nie ma dostępu do pewnych baz danych, natomiast pośrednik wydający skierowania do pracy jest jednocześnie doradcą oraz przysługuje mu prawo do dysponowania wszystkimi bazami danych. Innych podziałów na pośredników i doradców nie ma. Jest to system homogeniczny likwidujący paradoks typu „pies, czyli kot”.

MODEL REHABILITACYJNY DORADZTWA WYKORZYSTUJĄCY „SIEĆ POMOCOWĄ” POŚREDNICTWA DO ZINTEGROWANEJ READAPTACJI BEZROBOTNYCH DO RYNKU PRACY

Model konsultacyjny doradztwa optymalizujący proces diagnostyczno-prognostyczny realizuje najbardziej podstawowe funkcje państwowego systemu pośrednictwa pracy – bieżącej kontroli rynku pracy. Od skuteczności realizacji tych podstawowych funkcji zależy efektywność przeciwdziałania bezrobociu na lokalnych, regionalnych i ponadregionalnych rynkach pracy. Model ten jest efektywny, ale jedynie w odniesieniu do bezrobotnych krótkoterminowych. Odwołując się do Rysunku 19 można powiedzieć, że jest to model wystarczająco efektywny dla około 60% bezrobotnych korzystających z państwowego systemu pośrednictwa pracy.

W świecie, w toku kilkudziesięcioletnich doświadczeń, do obsługi długotrwałych bezrobotnych ukształtował się inny model, który nazwać można modelem rehabilitacyjnym. Wykorzystuje on „sieć pomocową” pośrednictwa pracy do zintegrowanej readaptacji bezrobotnych do rynku pracy. Impulsem do budowania tego modelu doradztwa był i jest fakt, iż długookresowi bezrobotni to ludzie nieprzystosowani, wymagający rehabilitacji zarówno mentalnej, społecznej, jak i zawodowej. Te trzy elementy procesu rehabilitacyjnego są przedmiotem integracji w procesie doradczym w trakcie trwania opieki nad bezrobotnym w systemie pośrednictwa pracy. Odwołując się znów do Rysunku 19 powiemy, iż jest to zazwyczaj okres między 6 a 12 miesiącem pozostawania bez pracy.

Readaptacja bezrobotnych do rynku pracy jest: a) procesem kosztownym (gdyż im dłuższy jest czas pozostawania bez pracy, tym większy wysiłek organizacyjny i finansowy musi być poniesiony na wprowadzenie bezrobotnego na rynek pracy)¹; b) procesem organizacyjnie złożonym (bo w readaptacji społecznej angażującym partnerów spoza wewnętrznej sieci pomocowej pośrednictwa pracy); c) długotrwałym (ponieważ angażuje strategie działania rozciągnięte w czasie, takie jak szkolenie). W Polsce tę formę pośrednictwa pracy w żargonie urzędów pracy przyjęło się nazywać pośrednictwem aktywnym.

Pośrednictwo polegające na readaptacji bezrobotnych do rynku pracy oparte jest na zupełnie innych strategiach osiągania celu (skierowywania do pracy). Strategie te związane są mniej z technologią diagnozy i prognozy dopasowania bezrobotnego do konkretnej oferty pracy, lecz bardziej z ekstensywnymi technikami pomocy:

- 1 – z całokształtem psychologicznej oceny sylwetki bezrobotnego,
- 2 – przystosowaniem bezrobotnego do konkretnych wymagań i możliwości rynku pracy,
- 3 – wypracowaniem (wraz z bezrobotnym) odpowiedniej koncepcji kariery pracy i asystowaniem mu w procesie wdrażania jej.

Główne strategie doradztwa rehabilitacyjnego w pośrednictwie pracy to:

- 1 – planowanie szkoleń i kursów doszkalających,
- 2 – planowanie zmiany profilu zawodowego,
- 3 – planowanie nowego scenariusza życia (np. działalności gospodarczej na własny rachunek).

Istota działań pomocowych realizowanych w tym modelu doradztwa jest inna niż w modelu konsultacyjnym, tzn. są one „mniej ztechnologizowane”, a bardziej zhumanizowane. Obydwa modele wzajemnie się przenikają i uzupełniają. Po pierwsze, model rehabilitacyjny jest kontynuacją modelu konsultacyjnego, co oznacza, że readaptacja bezrobotnego do rynku pracy następuje po wyczerpaniu możliwości przywrócenia

bezrobotnego na rynek pracy, w wyniku technicznych zabiegów prowadzących do skojarzenia z pracodawcą. Szczególnym przypadkiem jest omawiany w poprzedniej części problem tzw. statycznych rynków pracy charakteryzujących się niemal całkowitym brakiem ofert pracy. Po drugie, dane diagnostyczne zdobyte w modelu konsultacyjnym zachowują wartość w modelu rehabilitacyjnym, ale wymagają rozszerzenia o diagnozę całościową sylwetki i sytuacji życiowej bezrobotnego. Po trzecie, w modelu konsultacyjnym doradztwa mogą występować elementy charakterystyczne dla doradztwa rehabilitacyjnego i odwrotnie. Np. proces re kwalifikacji i przeszkolenia może być zaproponowany bezrobotnemu we wczesnym (konsultacyjnym) stadium doradztwa, bez czekania na to, aż osiągnie on status długotrwałego bezrobotnego. I na odwrót, w realizacji programu reorientacji zawodowej bezrobotnego czynności diagnostyczne mogą być wykonane od nowa albo poszerzone o działania konsultacyjne charakterystyczne dla stadium diagnostyczno-prognostycznego pośrednictwa.

Te dwa modele doradztwa i pośrednictwa wzajemnie się więc przenikają, ale nigdy na stałe nie stapiają się. W modelach tych inne jest zaangażowanie psychiczne doradcy w sprawy klienta, inna skala pokonywanych trudności i organizacyjne warunki wykonywania zadań. Np. efektywne realizowanie doradztwa rehabilitacyjnego wymaga elastycznego czasu pracy pośrednika, gdyż tej roli nie da się wykonać „za biurkiem” i przy komputerze.

15

Model doradztwa optymalizujący proces diagnostyczno-prognostyczny pośrednictwa pracy

POMOC DIAGNOSTYCZNA W WYJAŚNIANIU KLIENTOWI SYTUACJI PROBLEMOWEJ I POTENCJAŁU ZAWODOWEGO

POMOC W ROZPOZNAWANIU WŁASNEGO POŁOŻENIA, POSIADANEGO POTENCJAŁU ZAWODOWEGO I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

Podstawowym zadaniem pośrednika pracy w dziedzinie doradztwa zawodowego jest udzielenie bezrobotnemu takiej pomocy, dzięki której jest on w stanie podjąć suwerenną i optymalną decyzję dotyczącą pracy. Pomoc udzielana bezrobotnemu przez pośrednika może zmierzać w trzech kierunkach: 1 – skierowanie bezrobotnego do specjalisty w celu zweryfikowania pewnych przypuszczeń, wątpliwości lub sugestii; 2 – dostarczenie bezrobotnemu odpowiednich narzędzi umożliwiających samoorientację we własnym położeniu zawodowym i życiowym; 3 – przedstawienie bezrobotnemu samodzielnej diagnozy dokonanej na podstawie danych dostępnych z rozmowy, z analizy dokumentów i z opinii przekazanych przez konsultantów (lekarza, doradcę zawodowego, psychologa, prawnika).

Co do pierwszego kierunku to szerzej będzie o tym mowa w następnym rozdziale. Jeżeli idzie o drugi kierunek działania, to trzeba podkreślić, iż jest on niezmiernie ważny, bowiem prawdopodobieństwo pomyślnego ulokowania bezrobotnego na rynku pracy w bardzo dużym stopniu zależy od samoświadomości zainteresowanego. Jak wykazują stare już, ale zachowujące wciąż aktualność badania Szewczuka (1964) główne czynniki utrudniające pomyślny start zawodowy są natury psychologicznej i w kolejności tworzą je następujące zmienne: 1 – nieźrównoważenie, 2 – brak zaufania do własnych możliwości, 3 – brak wytrwałości, 4 – zarożumiałość, 5 – upór, 6 – nieśmiałość, 7 – brak zamiłowania. W Polsce pośrednik pracy nie ma, niestety, żadnego standaryzowanego narzędzia podobnego do Arkusza Samooceny Hollanda, które mogłoby być wykorzystane w działalności doradczej do podnoszenia poziomu świadomości zawodowej klientów. Innymi słowy, brak jest w Polsce narzędzi samooceny przez bezrobotnego własnych uzdolnień, motywacji, zainteresowań i możliwości w konfrontacji z wymaganiami różnych prac.

Jedyną dostępną w języku polskim metodą samooceny jest opracowana przez Bollesa w 1978 roku Mapa szybkiego poszukiwania pracy (*Quick Job Hunting Map*) przetłumaczona w cytowanej już książce tegoż autora pt. Spadochron (1993) jako Jak znaleźć pracę? Jak określić obraz twojej idealnej pracy lub nowego zawodu. Metody tej nie da się jednak łatwo wykorzystać w pracy z klientami, którzy w większości trafiają do biur pośrednictwa pracy. Konstrukcja metody jest stosunkowo wysublimowana i oparta została na klasyfikacji zawodów i uzdolnień według Hollanda. W kontakcie z klientami na stosunkowo niskim poziomie wykształcenia bardziej praktyczne korzyści może dawać polecanie bezrobotnym poszukiwania zawodu poprzez studiowanie Charakterystyk zawodów i ofert pracy (Bańka, ChirkowskaSmolak, 1994), a następnie pomaganie im w podsumowywaniu poczynionych samoobserwacji.

OCENA PRZYDATNOŚCI ZAWODOWEJ KLIENTÓW ZA POMOCĄ ŚRODKÓW DOSTĘPNYCH BEZPOŚREDNIO POŚREDNIKOM PRACY

Najbardziej istotnym warunkiem skutecznej pomocy doradczej, udzielanej bezrobotnemu przez pośrednika pracy, jest trafna diagnoza jego położenia oparta na analizach badawczych prowadzonych przez samego pośrednika. Do diagnozy przydatności zawodowej bezrobotnego i udzielenia mu stosownej porady pośrednik pracy może wykorzystać (oprócz wcześniej omówionych) następujące źródła informacji: 1 – życiorys, 2 – ankietę personalną, 3 – świadectwa szkolne, 4 – opinie z poprzedniego miejsca pracy, 5 – inwentarz biograficzny, 6 – wywiad zawodowy (rozmowę z bezrobotnym). Każde z tych źródeł ma różną „moc informacyjną” (Jahoda i in., 1965).

Życiorys mógłby być dobrym źródłem informacji o bezrobotnym, gdyby zawierał rzeczywiście istotne informacje o nim, i gdyby wiadomo było, jakie fakty z życia klienta mogą być podstawą rokowania powodzenia w wykonywaniu określonej pracy, którą można by mu powierzyć. Nie wiadomo, jak poszczególne fakty zawarte w życiorysie korelują z wykonywaniem zawodu i w ogóle z przyszłym zachowaniem się bezrobotnego jako pracownika. Brak zasad interpretacji pozostawia pole do działania intuicji, nastawieniom, stereotypom, domysłom i różnym sądom oceniającym. Podsumowując, użyteczność prognostyczna życiorysu jest żadna.

Ankieta personalna dostarcza w zwartej i usystematyzowanej formie informacji bardziej prognostycznej niż życiorys. Zasadnicze cechy ankiety to: 1 – niewielka liczba pytań istotnych z punktu widzenia rokowania przydatności zawodowej i powodzenia w wykonywaniu pracy; 2 – pytania dotyczą konkretnych faktów i osiągnięć zawodowych; 3 – pytania są standardowe, wymagające krótkich jednoznacznych odpowiedzi. Mimo niewątpliwych zalet nie wiadomo, które z informacji dostarczanych przez ankietę i w jakim stopniu są istotne dla przewidywania powodzenia w wykonywaniu konkretnej pracy.

Świadectwa szkolne stanowią jedno z ważniejszych formalnych źródeł informacji o zawodowym przygotowaniu kandydatów do pracy. Szkoła w pewnym stopniu selekcjonuje ludzi ze względu na cechy osobowości: inteligencję, zdolność uczenia się, pracowitość, umiejętność poddawania się określonym rygorom. Mimo to świadectwa szkolne nie wystarczają do adekwatnego przyporządkowania pracy i pracownika (bezrobotnego). Nie formułują one jak rozległa i głęboka jest wiedza zawodowa.

Opinia z poprzedniego miejsca pracy jest to jedno z niepewnych źródeł informacji o człowieku. Często w opiniach podawane są informacje wydawane dla „świętego spokoju” opiniującego, które mają nie szkodzić opiniowanemu. Umiejętność „czytania między wierszami” nie zmienia faktu, że nigdy nie wiadomo, czy wyczytana treść rzeczywiście występowała w opinii, czy też była tylko projekcją czytającego.

Najważniejszym źródłem informacji jest wywiad zawodowy, czyli kierowana rozmowa mająca na celu ocenę przydatności zawodowej kandydata. Wywiad to najstarsza i najbardziej rozpowszechniona technika doboru ludzi do pracy (Ingleton, 1993). Jako narzędzie profesjonalne poznawania ludzi, technika ta pozostaje do bezpośredniej dyspozycji pośrednika pracy, tak jak dla psychologa. Prowadzenie wywiadu wbrew pozorom nie jest rzeczą łatwą. W wywiadzie zawodowym pośrednik uzyskuje informacje o rozmówcy za pomocą stawianych pytań i otrzymywanych odpowiedzi oraz przez zachęcenie i inspirowanie rozmówcy do swobodnych wypowiedzi o sobie.

Aby rozmowa nie była prowadzona w sposób przypadkowy, nieprzygotowany, pośrednik powinien spełnić minimum następujących wymagań:

1. Przygotować spis zagadnień, które zamierza omówić z klientem. Dla każdej grupy zawodowej należy przygotować oddzielne listy problemów.
2. Ustalić dokładnie, co i jakie fakty chce się poznać. Do rozmowy należy być przygotowanym, bowiem ważne jest umiejętne wypowiadanie się oraz kolejność stawianych pytań.

3. Wywiad należy prowadzić w sposób swobodny, nieformalny, ale według dokładnie przygotowanego planu. Fakty dotyczące ostatniej pracy rozmówcy powinny być wyjaśnione na początku wywiadu.

4. Przed rozpoczęciem wywiadu należy być zapoznanym z już zebranymi informacjami o rozmówcy (życiorys, świadectwa, opinie etc.). Wywiad powinien uzupełniać informacje zawarte w formalnych źródłach informacji oraz wyjaśniać punkty, co do których istnieją wątpliwości.

5. Prowadzenie wywiadu powinno być podporządkowane punktowi widzenia rozmówcy. W ten sposób przełamywana jest trema, apatia, uprzedzenia.

6. Przeprowadzający rozmowę musi być świadom swoich uprzedzeń i antypatii. Upodobania i uprzedzenia nie powinny mieć wpływu na ocenę klienta.

7. Należy pozyskać zaufanie rozmówcy. Osoba badana powinna mieć pewność, że jest traktowana przychylnie i że jest tą osobą, której chce się pomóc.

8. Należy stworzyć atmosferę swobody. Cel ten można osiągnąć poprzez podsuniecie rozmówcy przyjemnych skojarzeń, zaprezentowanie postawy skromności, bez chwalenia się swoją wiedzą.

9. Należy cierpliwie słuchać. Prowadzący rozmowę powinien mówić tylko tyle, ile jest konieczne do jej podtrzymania w celu uzyskania istotnych informacji o rozmówcy.

10. Należy zwracać uwagę na dodatkowe informacje obserwując sposób, w jaki rozmówca wita się, zachowuje się podczas wywiadu, żegna się.

Podstawowym warunkiem skuteczności wywiadu jest posiadanie wyczerpujących i dokładnych informacji dotyczących zawodów i ofert pracy (Bańka, Chirkowska-Smolak, 1994). Bez dokładnej znajomości rodzaju pracy, wymagań, warunków, w jakich ona przebiega i na czym polega, nie można przeprowadzić dobrego wywiadu, a informacje o kandydacie do pracy uzyskane w jego wyniku nie będą mogły być wykorzystane do oceny przydatności zawodowej kandydata.

POMOC SPECJALISTYCZNA W OCENIE PRZYDATNOŚCI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH

BADANIA I KONSULTACJE SPECJALISTYCZNE W POŚREDNICTWIE PRACY

Nie wszystkie informacje potrzebne do oceny przydatności zawodowej i podjęcia decyzji o zaproponowaniu bezrobotnemu określonej oferty pracy pośrednik jest w stanie zdobyć sam. Pośrednik pracy przed podjęciem decyzji o dopasowaniu kandydatury do określonej oferty pracy może zasięgnąć opinii lekarza, psychologa, prawnika i doradcy zawodowego (którym zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy może być psycholog, pedagog lub socjolog).

Usługi medyczne w systemie pośrednictwa pracy mają dość specyficzny charakter. Lekarz nie zajmuje się klasycznie leczeniem, ale raczej poradnictwem realizowanym w formie ekspertyz w odniesieniu do stanu zdrowia bezrobotnego. Badania lekarskie w systemie pośrednictwa pracy polegają na selekcji negatywnej kandydatów do pracy pod względem cech fizycznych. Zadaniem ich jest sprawdzenie, czy stan zdrowia kandydatów do pracy odpowiada warunkom wymaganym przy wykonywaniu określonej działalności zawodowej (np. wzrok, słuch etc.), czy nie chorują na choroby zawodowe lub czy nie posiadają jakichś innych wad fizycznych, które mogłyby mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy.

Lekarz jako ekspert w urzędzie pracy jest proszony o wydanie opinii o fizycznym stanie zdrowia osoby poszukującej pracy szczególnie w trzech okolicznościach, gdy: dana osoba jest po wypadku, po przebytej chorobie lub cierpi na schorzenia dziedziczne.

Jak widać, wyniki badań lekarskich w większości przypadków nie mają charakteru prognostycznego, nie przewidują przyszłych osiągnięć kandydata w wykonywaniu zawodu. Zadaniem ich jest selekcja kandydatów, którzy nie mogą wykonywać zawodu albo ze względów zdrowotnych, albo ze względu na bezpieczeństwo pracy.

Jest jednak jeden obszar działania lekarzy w systemie pośrednictwa pracy, który oprócz charakteru selekcyjnego ma również charakter prognostyczny. Tym obszarem działania są badania nad nieletnimi i niepełnosprawnymi. W przypadku nieletnich rejestrowanych w urzędach pracy badania lekarskie są niezbędne dla określenia osiągniętego stadium rozwojowego osoby młodocianej. Na podstawie tej ekspertyzy można planować dopiero optymalny rozwój zawodowy, nie doprowadzający osobnika do niebezpiecznych konsekwencji zdrowotnych. W przypadku osób niepełnosprawnych badania lekarskie również oprócz diagnozy istniejącego stanu zdrowia dostarczają danych prognostycznych w planowaniu kariery pracy, szkolenia zawodowego czy programu re kwalifikacji.

Ekspertyzy prawne są niezwykle ważnym wsparciem działalności doradczej pośrednika pracy. Z porad prawnych może korzystać sam bezrobotny lub na zlecenie pośrednika. Ekspertyzy prawne dotyczą różnych spraw, jak kodeksu pracy, różnego rodzaju uprawnień, no i oczywiście problemów wynikających z przejściem na działalność gospodarczą na własnych rachunek. Z uwagi na niewykryształizowany status profesjonalny doradcy zawodowego jako eksperta w systemie pośrednictwa pracy w Polsce problem jego współpracy konsultacyjnej z pośrednikiem pracy zostanie w tym opracowaniu pominięty. Z kolei, ze względu na szczególne znaczenie ekspertyz psychologicznych w poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy problem ten zostanie omówiony w osobnym punkcie.

OCENA I KLASYFIKACJA PSYCHOLOGICZNA W OPTYMALIZACJI SKIEROWAŃ DO PRACY

Ekspertyzy psychologiczne w państwowym systemie pośrednictwa pracy powinny zmierzać, tak jak jest to w krajach potocznie nazywanych „wysoko rozwiniętymi”, w czterech kierunkach: oceny psychologicznej (*psychological assesment*), doradztwa psychologicznego (*psychological counselling*), doradztwa zespołowego (*team counselling*), oceny przydatności na podstawie testów standaryzowanych.

Ocena psychologiczna ma miejsce w sytuacji, gdy osoba poszukująca porady (osoba bezrobotna lub poszukująca zatrudnienia) ma wątpliwości co do własnych możliwości, zdolności, zamiłowań, preferencji wobec określonej kariery, preferowanego stylu życia, uznawanych wartości. W przypadku młodzieży niepełnoletniej ocena psychologiczna dotyczy ważnego zagadnienia dojrzałości do zawodu. Dobór określonej oferty pracy do potrzeb młodocianego bezrobotnego jest możliwy tylko w odniesieniu do osób, które mają wyklarowany obraz własnej osoby. Ekspertyzy psychologa dają pośrednikowi podstawę do przyjęcia w stosunku do klienta odpowiedniej strategii doradczej.

Doradztwo psychologiczne jest udzielaniem porady bezrobotnemu bezpośrednio przez psychologa, na podstawie analizy uwarunkowań tkwiących w osobowości osoby poszukującej porady. Ten rodzaj pomocy pomija w znacznym stopniu pośrednika pracy, gdyż skierowany jest na wspólne z osobą poszukującą wsparcia przełamanie trudności, wyjaśnienie potrzeb, sprecyzowanie celów i strategii życia.

Trzeci wariant działania psychologa jako eksperta przewiduje wspólne działanie z pośrednikiem, doradcą zawodowym oraz bezrobotnym w opracowywaniu planu re kwalifikacji, szkolenia lub rozwoju zawodowego. Ten problem szerzej zostanie omówiony w następnym rozdziale.

Czwartym kierunkiem działania psychologa jest prowadzenie badań testowych (Zawadzka, 1992). Psychologiczna procedura badania i określania przydatności zawodowej jest ukierunkowana na formułowanie opinii dotyczących poziomu zgodności pomiędzy wymaganiami zawodowymi i miejscem pracy z jednej strony, a predyspozycjami, uzdolnieniami, zainteresowaniami i cechami osobowości – z drugiej strony.

Stosowane przez polskich psychologów standaryzowane testy doboru do zawodu, miejsca pracy, zmiany kwalifikacji, szkolenia znacznie odbiegają od standardów światowych. Psychologiczne techniki testowe, które mają największe znaczenie w ocenie przydatności zawodowej i przydatności dla potrzeb szkolenia oraz re kwalifikacji obejmują: testy uzdolnień, testy zainteresowań, testy osobowości, testy dojrzałości zawodowej.

Jeżeli chodzi o testy uzdolnień to tworzą one grupę metod, w której wyróżnić można trzy podgrupy: testy inteligencji, testy zdolności ogólnych oraz testy zdolności specjalnych. Testy inteligencji służą do pomiaru sprawności umysłowej, wyznaczającej możliwości osiągnięcia pozytywnych rezultatów w różnych formach działalności, np. uczeniu się, pełnieniu różnych funkcji pracowniczych. W tej klasie technik stosowane są różne testy, dzielone wg popularnego kryterium na testy „papierowe” i „wykonania”. W pierwszej grupie najbardziej popularny jest test Ravena, a w drugiej suwak Heidera, skrzynka poleceń, labirynt (zob. Włoddek-Chronowska, 1993, s. 53–57).

Testy uzdolnień specjalnych przeznaczone są do badania uzdolnień niezbędnych w wykonywaniu specjalnych grup zadań. Testy tego rodzaju wykorzystywane są do diagnozowania przydatności zawodowej do konkretnych wymagań, takich jak wymaganie odpowiedzialności, niezawodności, szybkości zapamiętywania, dokładności, przeczutności uwagi, koordynacji rąk i całego ciała etc. Testy zdolności specjalnych mają różną formę. W Polsce używane są dość tradycyjne ich odmiany aparaturowe: aparat krzyżowy, suport krzyżowy, tremometr, kinestezjometr, stereometr. Miernikiem poziomu określonych uzdolnień są uzyskane rezultaty liczbowe i czas wykonania zadań. Testy badające uzdolnienia specjalne mogą być w procesie diagnostycznym wykorzystywane bądź niezależnie, bądź też łącznie w formie baterii (zestawu testów).

Baterie testów uzdolnień ogólnych to kategoria technik, które w jednym teście diagnozują różne pojedyncze uzdolnienia specjalne. Idea zagregowanego indeksu uzdolnień została opracowana po raz pierwszy

przez Urząd Zatrudnienia Departamentu Pracy USA z myślą o tym, aby wynik uzyskany w jednym teście mógł być dla pośrednika pracy podstawą do rokowania przyszłych osiągnięć w wielu zawodach lub na wielu kursach zawodowych. Najbardziej znanym testem tego rodzaju jest *General Aptitude Test Battery* (GATB) opracowany specjalnie dla państwowych służb pośrednictwa pracy Stanów Zjednoczonych i mierzący dziewięć zdolności: inteligencję, uzdolnienia werbalne, uzdolnienia rachunkowe, uzdolnienia przestrzenne, spostrzegawczość, koordynację ruchową, sprawność palców, sprawność manualną. Owe 9 zdolności mierzy 8 subtestów „papierowych” i 4 aparaturowe.

Ważną grupę testów w doradztwie zawodowym stanowią inwentarze zainteresowań. Osoby zgłaszające się po poradę najczęściej mają mgliste wyobrażenie o swoich zainteresowaniach, jakkolwiek potrafią wymienić szereg czynności, które ich pociągają. Testy te są bardziej przydatne w ocenie i planowaniu drogi rozwojowej, doskonalenia zawodowego niż w ocenie przydatności do pracy na określonym stanowisku. Dwa najbardziej rozpowszechnione w świecie testy zainteresowań to test E.K. Stronga (1938) i J. Hollanda (1973). *Inwentarz Zainteresowań Stronga* (SCII – *StrongCampbell Interest Inventory*) został opracowany w 1938 roku przez E.K. Stronga (1938) i następnie zmodyfikowany przez D.P. Cambella (1974) poprzez dopasowanie interpretacji wyników do typologii zawodowej i osobowości Hollanda. J. Holland (1977) opracował na bazie własnej teorii osobowości *Inwentarz Samopoznania* (SDS – *Self Directed Search*), w którym osoba badana, podobnie jak w większości testów zainteresowań, określa swoje upodobania zawodowe poprzez utożsamienie się z zadaniami i aktywnościami w danej grupie zawodowej. W testach zainteresowań stosowane są dwie metody wyrażania wyników. Jedna z nich opiera się na liczbowym wskaźniku porównania upodobań (lubię – nie lubię) z określonymi zawodami. Na przykład w *Kudera Teście Zainteresowań Zawodowych* (*Kuder Occupational Interest Survey*, 1966) wskaźnikiem zainteresowań zawodowych jest współczynnik korelacji między wskazaniami jednostki a reakcjami grup zawodowych; im wyższy jest współczynnik korelacji, tym większe jest podobieństwo danej osoby do danej grupy zawodowej. Drugi natomiast sposób przedstawiania wyników polega na porównaniu indywidualnego profilu zawodowego z profilami grup zawodów (np. SCII). Dzięki temu jednostka może stwierdzić u siebie wzór zainteresowań podobny do księgowego, a niepodobny do pracownika socjalnego.

Testy osobowościowe to testy zachowań typowych. Badają one nie tylko cechy charakteru, ale także cechy temperamentu, nastawienia, sposób reagowania na niepowodzenia. Cechy osobowościowe ludzi mają w znacznym stopniu wpływ na sukcesy lub niepowodzenia w życiu zarówno osobistym, jak i zawodowym. Stosowanie testów osobowościowych ma tę zaletę, że pozwala uzyskać maksimum informacji o jednostce w krótkim czasie, a rezultaty uzyskane przez nią w tych testach mogą być wykorzystane do prognozowania zawodowego i społecznego. Istnieje jednak niebezpieczeństwo stosowania testów osobowościowych. Większość testów osobowościowych ma proveniencję kliniczną, w związku z tym istnieje niebezpieczeństwo interpretowania przez psychologa wyników testowych w konwencji psychopatologicznej, jak np. *Inwentarz Osobowości* H.J. Eysencka czy *Wielowymiarowa Skala Osobowości* (WISKAD).

Generalnie rzecz biorąc, psychologiczne badania testowe mogą przynieść znaczne korzyści zarówno osobom korzystającym z fachowego doradztwa psychologa, jak i pośrednikom pracy – doradcom zawodowym.

Model doradztwa optymalizujący pośrednictwo pracy jako „bycie z klientem” w planowaniu kariery oraz nowych scenariuszy życia

POMOC KLIENTOWI W PRZYJĘCIU NOWYCH SCENARIUSZY KARIERY PRACY

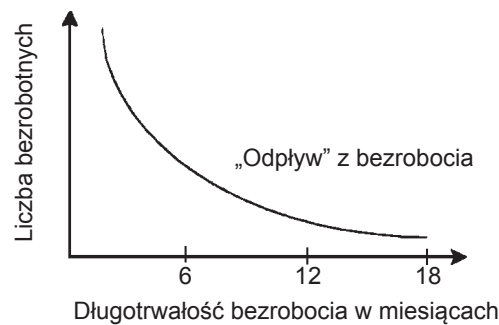
POMOC DORADCZA KLIENTOM W POŚREDNICTWIE PRACY DYNAMIZUJĄCYM „ODPŁYW” Z BEZROBOCIA

Cechą charakterystyczną polskiego bezrobocia jest zjawisko, które ekonomiści nazywają słabym „odpływem” z bezrobocia. Oznacza ono ten niekorzystny fakt, że znaczny odsetek tracących pracę staje się długotrwalemi bezrobotnymi, a następnie znaczna ich część nigdy nie wraca na rynek pracy (por. Rysunek 31). Powrót bezrobotnych na rynek pracy jest największy w pierwszych miesiącach po utracie pracy i w znaczący sposób maleje po upływie sześciu miesięcy. Im bardziej bezrobotni zbliżają się do granicy 12 miesięcy, tym większe jest prawdopodobieństwo, że dołączą oni do populacji trwale bezrobotnych, a tym samym stałych klientów opieki społecznej. Populacja trwałych bezrobotnych (*hardcore unemployed*) wykazuje cechy i postawy mentalne petryfikujące (utrwalające) stan bezrobocia (niepracy) jako stan wtórnego przystosowania, a więc jako coś, co jest nie już stresujące, a nawet pożądane.

Pozostawanie na trwale bez pracy jest groźnym zjawiskiem z psychologicznego, społecznego (rodzinnego) i ekonomicznego punktu widzenia. Zaczynając od końca, problem polega na tym, że nawet najbogatszych społeczeństw nie stać na to, aby utrzymywać finansowo miliony klientów opieki społecznej. Z kolei powiększanie się populacji trwałych bezrobotnych zaburza mechanizmy reprodukcji społecznej. Grupy ludzkie, które nauczyły się żyć z bezrobociem i z bezrobocia – dzięki ubezpieczeniom społecznym od niepowodzenia – przekazują następnym generacjom wypaczony system wartości, który jest gwarancją na niepowodzenie. Generalnie, społeczeństwa takie w wyścigu ekonomicznym muszą przegrać ze społeczeństwami, które potrafią ograniczyć do minimum liczbę ludzi żyjących bez pracy i poza pracą (Salustowicz, 1990). Z psychologicznego punktu widzenia trwale bezrobocie zmienia mentalnie osobę, pozbawiając ją warunków do samodzielnego bytu ekonomicznego i do rozwoju indywidualnego. Opieka społeczna oprócz wsparcia finansowego nie jest w stanie tym ludziom pomóc inaczej. Po stęp technologiczny i związane z nim wymagania uniemożliwiają w prosty sposób rekompensowanie zaległości w umiejętnościach i w motywacji.

Biorąc pod uwagę powyższe względy niezbędne jest prowadzenie pośrednictwa mobilizującego bezrobotnych do przechodzenia na rynek pracy. Ten typ pośrednictwa pracy – zwany też niezupełnie słusznie aktywną formą pośrednictwa pracy – rządzi się całkowicie odmiennymi prawami w stosunku do modelu diagnostycznoprogностycznego i wymaga w związku z tym zastosowania innych strategii doradczych. Po pierwsze, pośrednictwo mobilizujące dotyczy populacji osób, która poddana została już w dużej mierze procesowi samoselekcji. Większość długotrwale bezrobotnych to osoby, które albo nie spełniły wymagań rynku pracy, albo nie potrafiły samodzielnie stworzyć sobie warunków do stałego zatrudnienia – w przypadku statycznych rynków pracy. W jednym i w drugim przypadku efekt jest taki sam – trwale pozostawanie bez pracy zmniejszające z każdym tygodniem szanse na zatrudnienie (zużycie kwalifikacji, wtórne przystosowanie, utrata atrakcyjności w oczach potencjalnego pracodawcy i stygma). W tych okolicznościach klasyczne pośrednictwo pracy polegające na kojarzeniu poszukującego pracy z pracodawcą nie może być traktowane jako warunek konieczny i wystarczający skutecznego przeciwdziałania bezrobociu.

Po drugie, część populacji długotrwale bezrobotnych to osoby, które oprócz kryteriów niedopasowania kwalifikacji do rynku pracy mają niewłaściwą motywację, nastawienia i orientację rozwojową. Innymi słowy, drugą cechą długotrwale bezrobotnych jest nieprzystosowanie psychologiczne, które wymaga działań rehabilitacyjnych odwracających niekorzystne nawyki, szkodliwe postawy oraz negatywne myślenie. Rehabilitacja psychologiczna wymaga maksymalnej pomocy psychologicznej, tzn. wkraczającej w strukturę całego życia jednostki, a nie jak w poprzednio omawianym modelu – w strukturę funkcjonowania



Rys. 31. Zależność między czasem pozostawania bez pracy a „odpływem” z bezrobocia

zawodowego jednostki. W tym właśnie celu doradca musi dysponować wiedzą dotyczącą psychologicznych prawidłowości rozwoju zawodowego różnych grup klientów (zob. część III).

Po trzecie, część populacji długotrwałych bezrobotnych znajduje się w trudnym położeniu nie z powodów subiektywnych i psychologicznych (brak uzdolnień), ale z obiektywnych przyczyn ekonomicznych, jak: stagnacja na lokalnych rynkach pracy, recesja gospodarcza, transformacje technologiczne zmieniające profil zawodowy rynku pracy. Fakt ten sprawia, że do umieszczenia bezrobotnego na rynku pracy nie wystarczy jedynie program naprawczy (doradczokonsultacyjny i doradczorehabilitacyjny) skierowany na zmianę działania poszukującego pracy, ale również program naprawczy skierowany na zmianę uwarunkowań obiektywnych bezrobocia (ekonomicznogospodarczych i edukacyjnych). W tym celu niezbędny jest program tworzenia gospodarczego i edukacyjnego milieu (por. rozdz. 6 części II).

Z powodu trzech wyżej wymienionych przyczyn model doradztwa optymalizujący proces diagnostyczno-prognostyczny dopasowania bezrobotnych do ofert pracy nie jest wystarczającym sposobem przeciwdziałania bezrobociu. W aktywizacji zawodowej długotrwałych bezrobotnych potrzebny jest model doradztwa, który w dynamizowaniu odpływu z bezrobocia eliminuje jednocześnie blokady psychologiczne, społeczne i gospodarcze. W modelu tym o efektywności procesu doradczego i pośrednictwa pracy decydują inne strategie wsparcia bezrobotnego, a mianowicie:

- 1 – diagnoza całościowa sytuacji psychologicznej bezrobotnego,
- 2 – promocja rozwoju zawodowego i rekwalifikacji,
- 3 – promocja programów doszkolenia i szkolenia zawodowego,
- 4 – pomoc bezrobotnym w planowaniu nowych koncepcji życia zawodowego
- 5 – pomoc bezrobotnym we wdrażaniu koncepcji rekwalifikacyjnych i szkoleniowych.

Ten model pomocy bezrobotnym jest programem doradztwa mniej zrationalizowanym pod względem możliwych procedur działania, za to bardziej zhumanizowanym, bowiem pomoc doradcza w większym stopniu opiera się na więzi emocjonalnej między pośrednikiem a klientem. Generalnie ten model doradztwa bezrobotnym ma na celu optymalizację pośrednictwa pracy poprzez współdziałanie pośrednika i klienta w procesie planowania kariery pracy w ramach szerszej koncepcji życia. W tym układzie doradca – pośrednik pracy jest dla bezrobotnego kierownikiem motywującym do działania, jak też liderem dostarczającym pewnych wzorców (Egan, 1986).

Psychologiczna strategia doradztwa i pośrednictwa pracy w zintegrowanym modelu pomocy bezrobotnym jest kosztowana finansowo i psychologicznie. Według doświadczeń holenderskich nie ma większych szans na to, aby jeden doradca – pośrednik pracy mógł w ciągu roku wprowadzić na rynek pracy więcej niż 30 długotrwałych bezrobotnych. Biorąc pod uwagę skalę bezrobocia w Polsce oraz proporcję długotrwałych bezrobotnych łatwo obliczyć, ile środków, m. in. na etaty, wymagają aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.

POMOC DORADCZA W OKREŚLENIU CZYNNIKÓW NIEPOWODZENIA WYCHODZENIA Z BEZROBOCIA

Pomoc doradcza, jakiej wymaga długotrwały bezrobotny musi obejmować pełną diagnozę sytuacji psychologicznej, a więc diagnozę obejmującą wszystkie czynniki, które spowodowały niemożność znalezienia pracy przez długi czas. Fakt, iż ktoś przez kilka miesięcy nie znalazł pracy jest, z jednej strony, dowodem niepowodzenia realizowanych przez niego dotychczas strategii poszukiwania pracy, a z drugiej strony

źle prognozuje przyszłość zawodową bezrobotnego. Zbliżanie się bezrobotnego do półrocznego okresu pozostawania bez pracy powinno być dla niego samego, jak i pośrednika pracy powodem podjęcia akcji alarmowej – diametralnej zmiany dotychczasowego trybu postępowania. Inicjatywa zastosowania nowego podejścia może wychodzić w równym stopniu od bezrobotnego, jak i pośrednika pracy.

Po wielu miesiącach biernego oczekiwania na odpowiednią ofertę pracy bezrobotny często sam dochodzi do wniosku, że praca, jakiej oczekuje jest mało realna i należy zmienić oczekiwania i być może zawód. Dużo większa część klientów biur pośrednictwa pracy nie dostrzega jednak w upływie czasu żadnego zagrożenia dla siebie, a brak sukcesów w uzyskaniu stałego zatrudnienia jednoznacznie kwalifikuje w kategoriach niespełniania przez urząd pracy jego statutowych obowiązków w zakresie pośrednictwa pracy. W drugim przypadku inicjatywa powinna należeć do pośrednika pracy. A zatem w modelu doradztwa optymalizującym pośrednictwo pracy poprzez dynamizowanie zmian w rodzaju i w poziomie kwalifikacji bezrobotnych pośrednik pracy ma do czynienia z dwoma rodzajami klientów:

- 1 – z klientami dobrowolnie zgłaszającymi się po poradę i wsparcie wysiłków zmierzających w kierunku re kwalifikacji lub podwyższenia kwalifikacji,
- 2 – z klientami, którzy nie widzą potrzeby zmiany swojego nastawienia, a tym samym podjęcia wyzwania i ryzyka polegającego na przebudowie koncepcji życia.

W obydwu przypadkach pierwszym podstawowym problemem, jaki musi być podjęty przez pośrednika pracy to przeprowadzenie diagnozy przyczyn braku sukcesu dotychczas prowadzonego modelu pośrednictwa pracy. Analiza niepowodzeń w pozyskaniu przez bezrobotnego stałego zatrudnienia powinna się skupiać na dokładnym przebadaniu ujemnych stron dotychczasowego scenariusza rozwiązania problemu (braku zatrudnienia). Drugim podstawowym problemem, jaki musi rozwiązać pośrednik, to przedstawienie bezrobotnemu możliwości innych niż te, które dotychczas nie doprowadziły go do znalezienia zatrudnienia. W tym kontekście pośrednik może zastosować trzy strategie: 1 – strategię promocji możliwości re kwalifikacji, 2 – strategię promocji podwyższenia kwalifikacji poprzez kursy szkoleniowe i doksztalcające, 3 – strategię promocji zmiany zawodu i stylu życia poprzez np. podjęcie działalności gospodarczej.

Podstawą powodzenia jakiegokolwiek programu naprawczego i programu promocyjnego jest trafna diagnoza i przekonanie klienta o potrzebie przyjęcia takiego, a nie innego scenariusza działania. Przede wszystkim klient musi sobie uświadomić swoje realne możliwości oraz niewykorzystane możliwości. Nigdy nie jest tak, iż człowiek w danej działalności wykorzystuje cały tkwiący w nim potencjał: uzdolnień, możliwości uczenia się i motywacji. Odkrywanie niewykorzystanego potencjału ma istotne znaczenie, gdyż dodaje pesymistycznie nastawionym bezrobotnym otuchy i nadziei co do możliwości i konieczności osiągania bardziej ambitnych celów oraz wiarę w to, że wszystko jest jeszcze prawdopodobne. Z kolei dla nadmiernych optymistów odkrywanie niewykorzystanego potencjału ostudza nadmierne aspiracje i nadmierną wiarę w nieograniczone możliwości. Np. bezrobotny dobrowolnie zgłaszający pośrednikowi chęć przeszkolenia się często traktuje je jedynie jako żądanie zapewnienia mu środków materialnych. Swoje plany układa na subiektywnych ocenach własnych możliwości i przewidywaniach nie uwzględniających wszystkich „ciemnych” stron przedsięwzięcia.

Następnym krokiem dynamizującym przechodzenie bezrobotnych do rynku pracy, to zbadanie czy problem bezrobotnego jest w ogóle rozwiązywalny z punktu widzenia możliwości tkwiących w samym kliencie, jak i z punktu widzenia możliwości finansowych. Ponieważ lokowanie długotrwałych bezrobotnych na rynku pracy poprzez promocję zmiany zawodu i doszkolenia zawodowe jest finansowo kosztowne, problem decyzji, nie może należeć do samego zainteresowanego, tj. bezrobotnego. Kluczowym momentem jest stwierdzenie podstawowej motywacji do współpracy z pośrednikiem, bowiem inwestycja w formie pieniędzy i w formie wysiłku poświęcanego ludziom, którzy pozorują chęć aktywnego rozwiązywania problemu ma bardzo poważne konsekwencje finansowe i społeczne.

Większość długotrwałych bezrobotnych wymaga pomocy w formie wspomaganie wizualizacji problemu braku pracy z nowej perspektywy:

1 – dotychczas niewykorzystanych możliwości sprawowania kontroli nad problemem braku pracy (prze-dłużający się stan niemożności znalezienia zatrudnienia to nie jest koniec świata, powód do załamania się, wyuczonej beznadziei, ale powód do przestawienia uwagi z jednych możliwości na inne, dotychczas pomijane);

2 – możliwości stwarzania sobie szans (szczęście spotyka głównie tych, którzy wierzą w nie i są skłonni sami sobie pomóc poprzez wychodzenie naprzeciw szansom).

Nawet, gdy bezrobotni rozumieją już potrzebę zmiany podejścia do swojej kariery pracy, to mają jednak nadal tendencję do trzymania się starych, wygodnych schematów myślenia i układów odniesienia. Może się to przejawiać np. w taki sposób, że bezrobotny wymyśla sobie jakiś kurs (powiedzmy maklera giełdowego), żąda od pośrednika sfinansowania go, ale pomysł swój nie „obudowuje” ani spójną koncepcją posiadanych predyspozycji, ani planem przechodzenia z kursu do realnej pracy. Zadaniem pośrednika – doradcy jest poddanie klienta „treningowi wyobraźni”, podczas którego waży on (bilansuje) wszystkie tkwiące w nim za i przeciw. Pomaganie klientom w uświadomieniu sobie własnych braków nie jest tożsame z mówieniem, co i dlaczego źle robią. Jest to raczej problem pomagania ludziom widzieć siebie jako innych oraz świat w bardziej realistyczny i konstruktywny sposób. Na tym etapie pośrednictwa pracy pomoc doradcza polega więc na zaproszeniu klienta do budowania pewnego rodzaju alternatywnych wizji swojego położenia, które prowadzą do uchwycenia problemu we właściwych realiach i w obszarze możliwości skutecznego działania.

POMOC KLIENTOM W TWORZENIU ORAZ REALIZACJI ZAPLANOWANYCH STRATEGII DZIAŁANIA

POMOC KLIENTOWI W WYBORZE STRATEGII DZIAŁANIA

Doradztwo zawodowe jest skuteczne jedynie wtedy, gdy prowadzi do działania zmieniającego niekorzystną sytuację będącą przyczyną udzielania pomocy. O ile pierwszym krokiem jest opis i wyjaśnienie czynników nieakceptowanej sytuacji, o tyle drugim krokiem jest tworzenie nowego scenariusza realizacji sytuacji pożądanej, realizującej cele pomocy. W przypadku bezrobotnego celem udzielania pomocy jest stan zatrudnienia na stałe.

Pośrednik pracy stwarzając bezrobotnemu warunki sprzyjające jego powrotowi na rynek pracy mobilizuje swoją pomoc wokół odkrycia i uznania przez bezrobotnego za własne dwóch nowych strategii działania: re kwalifikacji i szkolenia.

Pierwszy kierunek wiąże się ze zmianą profilu zawodowego, lepiej dopasowanego do rynku pracy przy zachowaniu istniejącego potencjału osobowego (kwalifikacji zawodowych). Ten kierunek pomocy bierze się między innymi stąd, że te same kwalifikacje i te same uzdolnienia mogą być wykorzystane w wielu pracach i zawodach. Często główną przeszkodą w osiągnięciu pracy jest sztywna kategoryzacja przynależności zawodowej. Bezrobotny, który z wykształcenia i z racji poprzednio wykonywanego zawodu jest tokarzem często ma opór psychiczny, przed zatrudnieniem się w innym zawodzie. Zadaniem doradcy – pośrednika pracy jest doprowadzenie do sytuacji, w której bezrobotny uświadamia sobie, że brak ofert pracy w „swoim zawodzie” przez długi czas nie musi być traktowany tylko i wyłącznie jako całkowicie negatywna oznaka przeszłych i przyszłych wydarzeń, ale może i musi być potraktowany również w wymiarze pozytywnym – tj. konieczności zmiany podejścia, racjonalnego wykorzystania innych możliwości niż „czekanie na nic”. Kierunek szkolenia wiąże się z kolei ze zmianą profilu zawodowego poprzez zmianę profilu wykształcenia. Re kwalifikację, czyli zmianę profilu zawodowego można osiągnąć poprzez kursy dokształcające lub szkolenie stanowiskowe realizowane np. w trakcie prac interwencyjnych. Poprzez szkolenie zawodowe można też osiągnąć całkowicie nowy zawód, nowe umiejętności, które nie są kontynuacją kwalifikacji dotychczasowych.

Jedną z podstawowych przyczyn porażek, jakie ponoszą bezrobotni w swoich zmaganiach ze znalezieniem sobie swojego miejsca na rynku pracy jest to, że nie eksplorują oni różnych sposobów, jakie są możliwe do osiągnięcia tego celu. Najczęściej koncentrują uwagę na jednym rozwiązaniu i gdy ono nie sprawdza się poddają się negatywnemu myśleniu w postaci niewiary, apatii, bierności, zaniżonej samooceny. W takim przypadku konkluzja jest zawsze ta sama: „nie jestem w stanie tego osiągnąć”. Podsuwane przez doradcę – pośrednika pracy różne sposoby rozwiązania problemu braku pracy zwiększają prawdopodobieństwo, iż jeden z nich spodoba się bezrobotnemu oraz będzie on dopasowany do jego możliwości. W każdym razie bez takich prób i poszukiwań na pewno rozwiązanie problemu braku pracy nie przyjdzie samo.

Bezrobotny po uświadomieniu sobie konieczności rozważenia nowych scenariuszy rozwoju lub szkolenia zawodowego jest jednak zazwyczaj zagubiony i niezdolny do podjęcia trafnej decyzji. Aby podjąć trafny wybór w zakresie pytania „co dalej?”, niezbędna jest wnikliwa krytyka możliwych opcji działania. Jak już wspomniano klienci pośrednictwa pracy dzielą się na dwie kategorie: dobrowolnych uczestników procesu doradczego i uczestników „przymusowych”. W przypadku klientów pierwszego rodzaju doradca – pośrednik pracy musi dokonać wspólnej oceny pomysłów, których autorem jest zazwyczaj sam bezrobotny. Przede wszystkim baczna uwaga musi być zwrócona na elementy programu, które wynikają z optymizmu. W przy-

padku niejako „przymusowych” klientów problem jest trudniejszy, bowiem najpierw należy bezrobotnemu stworzyć program re kwalifikacji lub szkolenia, następnie wciągnąć go w to przedsięwzięcie tak, aby było ono uznane przez niego za własne.

Trzecim krokiem w opracowywaniu planu wychodzenia z bezrobocia jest wybór odpowiedniej strategii działania po rozważeniu wszystkich „za i przeciw”. Podstawowa zasada, jaka obowiązuje we wszelkiego rodzaju doradztwie personalnym to ta, iż ostateczną decyzję podejmuje sam zainteresowany, a nie doradca. Doradca może zachęcać do takiego lub innego wyboru, odsłaniać różnego rodzaju perspektywy, ale wybór, identyfikacja z wyborem oraz odpowiedzialność w całości należą do bezrobotnego. Doradca nie może zmuszać do określonego wyboru pracy interwencyjnej, określonego programu szkolenia, określonego kursu. Z drugiej strony nie musi poddawać się dyktatowi bezrobotnego, który wymyślił sobie to i owo, a następnie żąda, aby jego woli podporządkować program działań służb pośrednictwa pracy. Doradca oddziałując na podejmującego decyzję dba jedynie o to, by jego wybór był najlepszy z punktu widzenia: a – potrzeb klienta, b – preferencji, c – zasobów osobowości (wieku, płci, motywacji, uzdolnień, temperamentu etc.), d – blokad tkwiących w środowisku gospodarczym i środowisku życia jednostki. Rzadko któremu bezrobotnemu udaje się dostrzec to, iż optymalna zmiana w strategii wychodzenia z bezrobocia musi być procesem integracji „środowiska wewnętrznego” (cech psychologicznych) oraz „środowiska zewnętrznego” (możliwości gospodarczych i edukacyjnych). W procesie doradztwa w formie „bycia z klientem” pośrednik stara się połączyć u bezrobotnego w spójną całość realizm psychologiczny (trafne samopoznanie) z realizmem ekonomicznym.

POMOC KLIENTOWI W CODZIENNYCH ZMAGANIACH Z REALIZACJĄ WYBRANYCH SCENARIUSZY ROZWOJU I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

Doradzanie bezrobotnym w kwestiach rozwoju i szkolenia zawodowego to nie tylko rozmowa i planowanie, ale również aktywne współuczestniczenie w efektywnym wdrażaniu przyjętych scenariuszy. O ile w poprzednich krokach aktywność doradcy – pośrednika pracy przejawiała się w przedstawianiu bezrobotnemu możliwie największej liczby otwartych możliwości, o tyle na etapie wdrażania „bycia z klientem” wykracza poza ramy i instytucjonalne milieu urzędu pracy. Pośrednik jest wszędzie tam, gdzie jego obecność jest niezbędna do podtrzymania motywacji działania klienta. Oznacza to, że pośrednik nawiązuje aktywny i stały kontakt z pracodawcą, któremu udało się mu polecić swojego klienta, nawiązuje aktywny kontakt z instytucjami szkolenia zawodowego i poszczególnymi trenerami, szkoleniowcami, nauczycielami.

Mimo, że pośrednik pracy przyjmuje aktywną postawę w procesie realizowania przez bezrobotnego wspólnie wypracowanego planu działania – zarówno w zakresie re kwalifikacji, jak i szkolenia zawodowego, nigdy jednak nie narusza zasady samood odpowiedzialności bezrobotnego za jego wybory, plany, strategie działania. Podstawą aktywnego działania pośrednika jest zdolność przewidywania trudności w realizacji planów działania. Pośrednik taką zdolność posiada na podstawie zdobytego doświadczenia, natomiast bezrobotny działa w sytuacji dla siebie nowej i dlatego narażony jest na dwa niebezpieczeństwa: a – niebezpieczeństwo nadmiernego optymizmu polegające na ignorowaniu trudności; b – niebezpieczeństwo nadmiernego pesymizmu polegające na nadmiernym antycypowaniu trudności.

W przeciwdziałaniu nadmiernemu optymizmowi i pesymizmowi pośrednik powinien wzmacniać siły facylitujące oraz osłabiać siły hamujące, jakie występują w samym bezrobotnym i w jego otoczeniu. Siłami facylitującymi są z jednej strony takie cechy i zachowania bezrobotnego, jak pozytywne myślenie o realizowanym celu, postawa akceptacji, determinacja w realizacji celu działania, a z drugiej strony, pozytywne myślenie o kandydatach do pracy kierowanych z pośrednictwa pracy, pozytywny klimat w miejscu pracy, w zakładach szkoleniowych, w instytucjach wspomagających i partnerujących urzędowi pracy w lokowaniu bezrobotnych na rynku pracy. Siłami hamującymi są z jednej strony negatywne postawy bezrobotnych, nadmierny optymizm (np. zawyżone aspiracje) i pesymizm (np. wyuczona bezradność), słaba wola w realizacji przyjętego planu działania, a z drugiej strony – stygma (negatywna etykieta) towarzysząca wszystkim klientom pośrednictwa pracy, niski poziom świadczonych usług przez instytucje szkolenia zawodowego.

Doradca – pośrednik pracy ma możliwość i obowiązek oddziaływania zarówno na siły facylitujące, jak i hamujące. W odniesieniu do bezrobotnego doradca – pośrednik pracy skutecznie oddziałuje facylitująco poprzez udzielanie z jednej strony intensywnego wsparcia emocjonalnego w pokonywaniu bieżąco pojawiających się problemów, a z drugiej strony poprzez stawianie bezrobotnemu różnego rodzaju wyzwań. Wsparcie i mobilizacja energii (wyzwanie) to dwa przeciwstawne i niezbędne czynniki motywujące bezrobotnego do utrzymywania obranego kierunku działania.

W odniesieniu do środowiska zewnętrznego zadania doradcy – pośrednika pracy obejmują takie kwestie, jak tworzenie pozytywnego image pośrednictwa pracy oraz jego klienteli, pozyskiwanie przychylności pracodawców, zwalczanie stereotypów w myśleniu partnerów rynku pracy, utrzymywanie dobrych kontaktów z instytucjami samorządowymi, utrzymywanie kontaktów ze szkoleniowcami i ośrodkami szkolenia zawodowego.

BIBLIOGRAFIA

- Adamski, W., Baethge, M., Bertrand, O., Grootings, P., Józefowicz, A. (1993). *Edukacja w okresie transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo IF i S PAN.
- Adler, A. (1932). *What life should mean to you*. London: Allen & Unwin.
- Aldrich, H.E., Auster, E.R. (1986). Even dwarfs started small: Liabilities of age and size and their strategic implications. *Research in Organizational Behavior*, 8, 168–198.
- American College Testing Program. (1979). *Unisex edition of the American college testing program interest inventory*. Iowa City, IA: American College Testing Program (ACT).
- Anderson, Olsen, (1965). Congruence of self – and ideal self and occupational choices. *Personnel and Guidance Journal*, 44, 171–176.
- Arenberg, D., Robertson-Tchabo, E.A. (1977). Learning and aging. W: J.E. Birren, K.W. Schaie (red.), *Handbook of the psychology of aging*. Van Nostrand Reinhold.
- Arystoteles. (1982). *Etyka nikomahejska*. Warszawa: PWN.
- Association for Specialist in Group Work. (1980). *Ethical guidelines for group leaders*. Falls Church, Va: Association for Specialists in Group Work.
- Baethge, M. (1989). Individualization as hope and as disaster: A socioeconomic perspective. W: K. Hurrelmann, U. Engel (red.), *The social world of adolescents. International perspectives*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Bajszczak, Z. (1993). Międzynarodowe normy i programy MOP w odniesieniu do służby zatrudnienia. *Rynek Pracy*, 1, 8–20.
- Bańka, A. (1990). *U źródeł psychopatologii pracy*. Poznań: Wydawnictwa Naukowe PP.
- Bańka, A. (1992). Percepcja stresu bezrobocia przez pracowników świadczących profesjonalnie pomoc bezrobotnym. *Przegląd Psychologiczny*, 35, 4, 509–522.
- Bańka, A. (1992a). Jak wygląda psychologiczny portret bezrobotnego w Polsce? W: A. Bańka (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: PrintB.
- Bańka, A. (1992b). Jak pracownicy Rejonowych Biur Pracy widzą bezrobocie i bezrobotnych? W: A. Bańka (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: PrintB.
- Bańka, A. (1992c). Przestrzenioterapia. *Przegląd Psychologiczny*, 34, 4, 511–524.
- Bańka, A. (1992d). Sposoby obrony przed „wypaleniem się zawodowym”. W: A. Bańka (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: PrintB.
- Bańka, A. (1992e). Ekologiczny paradygmat psychiki jako wyraz sprzeciwu wobec manipulacji w psychologii. W: B. Andrzejewski (red.), *Ochrona środowiska w refleksji humanistycznej*. Poznań: PTPN.
- Bańka, A. (1993a). Unemployment stress as perceived by officers working with the unemployed. *Polish Psychological Bulletin*, 24, 1, 41–50.
- Bańka, A. (1993b). Bezrobocie jako przyczyna, skutek oraz kategoria opisu zmian mentalności. Rzeczywistość, stereotypy i utopie. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Mysł psychologiczna w Polsce Odrodzonej*. Poznań: Gemini.
- Bańka, A. (1994a). Tradycja i zmiana a efektywność działań człowieka. W: K. Zamiara (red.), *Spoleczna transformacja w refleksji humanistycznej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Bańka, A. (1994b). Wiarygodność i odpowiedzialność etyczna psychologa jako eksperta. W: J. Brzeziński, W. Poznaniak (red.), *Etyczne problemy działalności badawczej i praktycznej psychologów*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Bańka, A. (1994c). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań: Gemini.
- Bańka, A. (1994d). Poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań: Uniwersytet im. A. Mickiewicza.
- Bańka, A. (1994e). Psychologia zarządzania w warunkach zmian. *Acta Universitas Vratislaviensis. Prace psychologiczne*, 37, 7–19.
- Bańka, A., ChirkowskaSmolak, T. (1994). *Charakterystyki zawodów i ofert pracy*. Poznań: PrintB.
- Bańka, D. (1983). *Psychologiczne uwarunkowania perspektyw zawodowych młodzieży. Studium roli młodzieży*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Bańka, J. (1988). *Ontologia bytu aktualnego*. Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Bartkowiak, G. (1990). *Uwarunkowania rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Becker, E.H. (1984). Selfemployed workers: An update to 1983. *Monthly Labor Review*, 107, 7, 14–18.
- Becker, G.S. (1990). *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Warszawa: PWN.
- Bell, A.H. (1990). *International careers*. Holbrook: Bob Adams Inc.
- Bell, D. (1973). *The coming of postindustrial society. A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Biela, A. (1993a). Uwzględnianie podmiotowości jako psychologiczna zasada kształtowania polityki społecznej i gospodarczej w sytuacji makroprzemian ustrojowych. W: *Kolokwia Psychologiczne*, 2. Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- Biela, A. (1993b). *Koncepcja zmiany sytuacji gospodarczej Polski w oparciu o nową umowę solidarnościową*. Lublin: Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego – Katolicki Uniwersytet Lubelski, Maszynopis niepublikowany.
- Biela, A. (1994). *Program podyplomowego studium zawodoznawstwa*. Lublin: KUL.

- Bierzwińska, J. (1968). Zagadnienia poradnictwa zawodowego. W: D. Barzach, J. Bierzwińska, A. Lanota (red.), *Pomagamy w wyborze zawodu*. Warszawa: Nasza Księgarnia.
- Birtch, D.L. (1987). *Job creation in America*. New York: Free Press.
- Blackman, S.J. (1987). The labor market in school: The new vocationalism and issues of ascribed discrimination. W: P. Brown, D.N., Ashton (red.), *Education, employment, and labor market*. Lewes: Falmer Press.
- Blake, G.F., Penn, L., Mason, J., Hoffman, D. (1978). Recruiting unemployed youths as planners of youth employment. W: A. Pearl, D. Grant, E. Wenk (red.), *The value of youth*. Davis California: International Dialogue Press.
- Blatt, M., Kohlberg, L. (1973). The effects of classroom discussion on children's level of moral judgement. W: L. Kohlberg (red.), *Collected papers on moral development and moral education*. Cambridge, Ma.: Center for Moral Education.
- Bochat, A. (1994). Elementy psychologii, socjologii oraz interakcyjne modele poradnictwa. *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Warszawa: Urząd Pracy.
- Bolles, R.N. (1993). *Spadochron. Praktyczny podręcznik dla planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*. Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- Bolton, B. (1973). *Introduction to rehabilitation of deaf clients*. Fayetteville: University of Arkansas.
- Boyd, J.D. (1983). Individual counseling. W: J.A. Brown, H. Pate. (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, Ca.: Brooks & Cole Publ.
- Bray, D.W., Howard, A. (1981). The AT&T longitudinal studies of managers. W: K.W. Schaie (red.), *Longitudinal studies of adult psychological development*. Guilford Press.
- Brill, N.I. (1978). *Working with people. The helping process*. Philadelphia: J. B. Lippincott Company.
- Brown, G., McDowell, R.L., Smith, J. (1981). *Educating adolescents with behavior disorders*. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Brown, J.A. (1983). Consulting. W: J.A. Brown, R.H. Jr Pate (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Brown, J.A., Pate, R.H. Jr. (1983). *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Brown, D. (1984). Trait and factor theory. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brzeziński, J. (1992). O adaptacji kulturowej testów psychologicznych. W: Ciechanowicz, A. (red.), *Kulturowa adaptacja testów*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Brzeziński, J. (1994). Metodologiczny i etyczny kontekst badań nad jakością życia. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań: Gemini.
- Brzeziński, J. (1994). Testy psychologiczne i ich użytkownicy – analiza kontekstu etycznego. W: Brzeziński, J., Poznaniak, W. (red.), *Etyczne problemy działalności badawczej i praktycznej psychologów*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Bujak, A. (1991). Raport z badań socjologicznych. Ankieta telefoniczna nt. metod pośrednictwa pracy w relacji pracodawca – rejonowe biura pracy. *Rynek Pracy*, 3, 22–30.
- Cambell, D.P. (1974). *Manual for the Strong-Campbell interest inventory*. Palo Alto, Ca.: Stanford University Press.
- Cameron, P. (1975). Mood as an indicator of happiness: Age, sex, social class, and situational differences. *Journal of Gerontology*, 30, 216–224.
- Carkhuff, R.R., Berenson, B.G. (1967). *Beyond counseling and therapy*. New York: Holt.
- Carney, C.G., Wells, C.F. (1987). *Career planning. Skills to build your future*. Monterey: Brooks/Cole Publishing Company.
- Carroll, M.A., Schneider, H.H., Wesley, G.R. (1985). *Ethics in practice of psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Cavanagh, M.E. (1982). *The counseling experience*. Monterey, California: Brooks/Cole Publ. Comp.
- Chirkowska-Smolak, T. (1992). Zaburzenia zachowania, ich interpretacja i przeciwdziałanie u bezrobotnych. W: A. Bańka (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: PrintB.
- Chisholm, L. (1994). *Young Europeans and vocational counselling: What do which young people need and want?* (Synthesis Report, April). Berlin: CDEFOP.
- Chlewiński, Z. (1991). Kształtowanie się umiejętności poznawczych. Identyfikacja pojęć. Warszawa: PWN.
- Clausen, J.A. (1976). Glimpses into the social world of middle age. *International Journal of Aging and Human Development*, 1, 99–106.
- Clopton, W. (1973). Personality and career change. *Industrial Gerontology*, 17, 9–17.
- Cobb, S. (1979). Social support and health through the life course. W: M.W. Riley (red.), *Aging from birth to death*. Boulder Cal.: Westview Press.
- Cobb, S., Kasl, S.V. (1977). *Termination: the consequences of the job loss*. U.S. Department of Health, Education and Welfare, NIOSH Publ., Washington D.C.
- Corey, G. (1983). Group counseling. W: Brown, J. A., Pate, R. H. Jr. (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Cosby, A. (1974). Occupational expectations and the hypothesis of increasing realism of choice. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 53–65.
- Cronbach, L.J. (1984). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Crow, L.D., Crow, A. (1956). *Adolescent development and adjustment*. New York: McGraw-Hill Company.
- Cullen, J. (1978). *The structure of professionalism*. New York: Petrocelli.
- Cumming, E., Henry, W. (1961). *Growing old*. Basic Books.
- Czarchorowska, A. (1994). Podstawowe umiejętności doradcze – doradztwo indywidualne. *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Warszawa: UP.
- Czarkowska, M. (1986). *Łęki społeczne a tendencje do zachowań afiliacyjnych w sytuacji wyboru zawodu*. Zielona Góra: WSP.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (1991). *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Czesła, A. (1994). Problemy pośrednictwa pracy. *Polityka Społeczna*, 1, 14–19.
- Daszyńska-Golińska, Z. (1933). *Życie społeczne*.
- Davis, D.A., Hagan, N., Strouf, J. (1962). Occupational choice of twelve-year-olds. *Personnel and Guidance Journal*, 40, 628–629.

- Dąbek, M. (1987). *Zainteresowanie własną pracą jako podstawa rozwoju zawodowego*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Definicje z zakresu pracy, płac. Cz. I. *Definicje z zakresu pracy*. (1975). Warszawa: GUS.
- Derbis, R. (1993). Warunki Efektywnej obsługi bezrobocia w biurach pracy. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Mysł psychologiczna w Polsce Odrodzonej*. Poznań: PrintB.
- Derbis, R. (1995). Wybrane aspekty pracy a jakość życia. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Poczucie i pomiar jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań: UAM.
- Dinkmeyer, D., Carolson, J. (1973). *Consulting: Facilitating human potential and change processes*. Columbus, Ohio: Merill.
- Djedach, E. (1978). *Moving up*. Berkley, Ca: Ten Speed Press.
- Dobrouszek, Z. (1971). Dobór pracowników. W: J. Okoń (red.), *Psychologia przemysłowa*. Warszawa: PWN.
- Domachowski, W. (1984). *Organizacja – klient: studium patologii interakcji*. Poznań: Wyd. UAM.
- Drąg, Z., Indraszkiewicz, J. (1992). *Świadomość pracobiorców a zmiany ustrojowe w Polsce*. Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta.
- Dubin, S.S. (1971). *Professional obsolescence*. Lexington Books.
- Dutekiewicz, P. (1994). Problemy bezrobocia dobrowolnego. *Rynek Pracy*, 7, 11–19.
- Dzięcielska-Machnikowska, S. (1994). Kto się w Polsce boi bezrobocia? *Polityka Społeczna*, 5/6.
- Dzięcielska-Machnikowska, S., Kulpińska, J. (1966). *Awans kobiety*. Łódź: Wydawnictwo Łódzkie.
- Eden, D. (1973). Selfemployed workers: A comparison group for organizational psychology. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 186–214.
- Edwards, A.J. (1971). *Individual mental testing*. Scranton: International Textbook Company.
- Egan, G. (1986). *The skilled helper*. Wadsworth: Brooks/Cole Publishing Company.
- Ellis, A. (1987). Co można zrobić, aby poradzić sobie ze stresem. W: C.L. Cooper, R. Payne, R. (red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.
- Elmerych, T. (1980). Poradnictwo prawnospołeczne a wychowawczozawodowe. W: W. Brejnak (red.), *Poradnictwo wychowawczo zawodowe*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Endicot, F.S. (1975). *The endicot report*. Evanston, IL: Northwestern University.
- Engel, U. (1987). Uncertain career prospects and problem behavior in adolescence. W: K. Hurrelmann, U. Engel (red.), *The social world of adolescents. International perspectives*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Engel, U. (1987). Youth, mobility and social integration. W: O. Hazen (red.), *Youth research in Europe*. Amsterdam: Free University Press.
- Erenc, J., Porzuczek, L. (1994). Bezrobotni jako klienci pomocy społecznej. *Rynek Pracy*, 7, 1–10.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Erikson, E.H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. Psychological Issues Monograph Series, 1. New York: International Universities Press.
- Erikson, E.H. (1963). *Childhood and society*. Norton.
- FIT (FunctieInhoud Typering). (1990). *Handbook FIT*. Baroepenapplicatie PGI. Rijswijk: Arbeids Voorziening.
- Flores, A. (1988). What kind of person should a professional be. W: A. Flores (red.), *Professional ideals*. Belmont, Ca: Wadsworth.
- Fodor, J. (1987). *Psychosemantics: The problem of meaning*. Cambridge, Ma: MIT.
- Franieł, S. (1994). Bezrobotny, przekwalifikowanie, efektywność. Analiza wybranych grup kursowych. *Rynek Pracy*, 10, 55–62.
- Franus, E., Graczyk, W., Świebodzińska, B. (1982). *Psychologia poradnictwa zawodowego*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
- Fuhrman, B.S. (1983). Adolescents. W: J.A. Brown, R.H. Pate Jr. (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Gała, A., Pomianowski, R. (1988). Badanie zainteresowań zawodowych Inwentarzem Preferencji Zawodowych (VPI) i Arkuszem Samo-poznania (SDS) J. L. Hollanda. W: A. Biela, Z. Uchnast (red.), *Wykłady z psychologii w KUL*. Lublin: Wydawnictwa KUL.
- Gasparski, P. (1992). Percepcja ryzyka związanego z decyzjami finansowymi. *Przegląd Psychologiczny*, 35, 4, 523–536.
- Gazda, G.M. (1978). *Group counseling: A developmental approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Ghiseli, E. (1966). *The validity of occupational aptitude tests*. New York: Wiley.
- Gillis, J.R. (1974). *Youth and history: Tradition and change in European age relations 1770 – present*. New York: Academic Press.
- Ginzberg, E. (1984). Career development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*. San Francisco: JosseyBass.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., Herma, J.L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gliszczyńska, X. (1983) (Red.). *Człowiek jako podmiot życia społecznego*. Wrocław: Ossolineum.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of a spoiled identity*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Goldman, A.H. (1980). *The foundations of professional ethics*. New Jersey: Rowman and Littlefield.
- Gołąb, A. (1980). Normy moralne a gotowość do udzielania pomocy innym. W: J. Reykowski (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi*. Warszawa: KiW.
- Gorzałczyńska, I. (1994). Zadania doradcy pracy świadczącego pomoc dla zakładu pracy. *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Warszawa: Urząd Pracy.
- Gottlieb, B.H. (1981). Social networks and social support in community mental health. W: B.H. Gottlieb (red.), *Social networks and social support*. Beverly Hills: Sage.
- Gould, R.L. (1978). *Transformations: Growth and change in adult life*. New York: Simon & Schuster.
- Graham, P. (1986). The special talents women bring to participative management. *International Management*, 8, 60–61.
- Greenwood, E. (1966). The elements of professionalization. W: H.M. Vollmer, D.L. Mills (red.), *Professionalization*. Englewood Cliffs, N. J.: PrenticeHall.
- Gressard, C.F., Hume, K.R. (1983). Brown, J.A., Pate, R.H. Jr. (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.

- Grobe, P. (1983). The elderly. W: J.A. Brown, R.H. Pate Jr. (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Handy, C. (1987). Rodzina: pomoc czy przeszkoda? W: C.L. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.
- Harwas-Napierała, B. (1986). Wychowawcza terapia nieśmiałości – jej założenia i techniki oddziaływania. *Psychologia Wychowawcza*, 4, 434–445.
- Havighurst, R.J. (1972). *Developmental tasks and education*. McKay.
- Havighurst, R.J., Neugarten, B.L., Tobin, S.S. (1968). Disengagement and pattern of aging. W: B.L. Neugarten (red.), *Middle age and aging*. Chicago: University of Chicago.
- Hendricks, J., Hendricks, C.D. (1977). *Aging in mass society*. Winthrop.
- Herr, E.L., Cramer, S.H. (1984). *Career guidance through the life span*. Boston: Little, Brown.
- Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J.L. (1977a). *Seldirected search: A guide to educational and vocational planning*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Holland, J.L. (1977b). *The occupations finder*. Palo Alto: Consulting Psychologist.
- Hollender, J. (1967). Development of a realistic vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 14, 314–318.
- Holmen, M.G., Docter, R. (1972). *Educational and psychological testing. A study of the Industry and its practices*. New York: Russell Sage Foundation.
- Hornowska, E., Paluchowski, W.J. (1994). Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki. W: J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Hurdgens: Addison Wesley Mass.
- Hulek, (1969). *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów*. Warszawa: PZWS.
- Hull, C.L. (1928). *Testy uzdolnień. Aptitude testing*.
- Hurrelmann, K. (1987). The social world of adolescents: A sociological perspective. W: K. Hurrelmann, U. Engel (red.), *The social world of adolescents. International perspectives*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Hurrelmann, K. (1994). *Struktura społeczna a rozwój osobowości. Wprowadzenie do teorii socjalizacji*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Hurrelmann, K., Engel, U. (1989) (red.). *The social world of adolescents. International perspectives*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w Polsce w dniu 31 grudnia 1992 roku. (1993). *Rynek Pracy*, 1, 31–47.
- Ingleton, C. (1989). *Management Interviewing*. Special Interest Publications.
- International Standard Classification of Occupations* (1987).
- Ittelson, W.H. (1989). Notes on the theory in environment and behavior. W: Z. Zube, G. Moore (red.), *Advances in environment, behavior and design*. New York: Plenum.
- Jachoda, M., Deutsch, M., Cook, S.W. (1965). Wykorzystanie dokumentów osobistych. W: S. Nowak (red.), *Metody badań socjologicznych*. Warszawa: PWN.
- James, L.R., Sells, S.B. (1980). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. W: D. Magnusson (red.), *Toward a psychology of situation: An interactional perspective*. Hillsdale: Erlbaum.
- Janiszewski, L. (1986). *Sukces małżeński w rodzinach marynarzy*. Poznań: PWN.
- Janowska, Z., MartiniFiwek, J., Górak, Z. (1992). Bezrobocie kobiet w Polsce. *Zeszyt 18 nt. Polityka Ekonomiczna i Społeczna*. Warszawa: Fundacja Friedricha Eberta.
- Jaques, E. (1965). Death and the midlife crisis. *International Journal of Psychoanalysis*, 46, 502–514.
- Johnson, J.H., Sarason, I. G. (1979). Moderator variables in stress research. W: I.G. Sarason, C.D. Spielberger (red.), *Stress and anxiety*. Washington: Hemisphere.
- Johnson, L.A. (1969). *Employing the hardcore unemployed*. New York: American Management Association.
- Jourard, S.M. (1983). Healthy personality and self-disclosure. W: R. Warg (red.), *Personal awareness: A psychology of adjustment*. Boston: Houghton.
- KaczmarekdeVit, M. (1992). *Rzeczywistość a świadomość przestrzenia ludzi zawodowo związanych ze środowiskiem zamieszkania*. Nie opublikowana praca magisterska. Poznań: Wydział Nauk Społecznych UAM.
- Kagle, J.D. (1984). *Social work records*. Chicago: The Dorsey Press.
- Kahn, R.L. (1973). Conflict, ambiguity and overload: Three elements in job stress. *Occupational Mental Health*, 3, 1.
- Kamiński, J. (1980). Poradnictwo zawodowe a poradnictwo wychowawczo-zawodowe. W: W. Brejnak (red.), *Poradnictwo wychowawczo-zawodowe*. Warszawa: Wyd. Szkolne i Pedagogiczne.
- Kamosińska, I. (1994). Podstawy zawodoznawstwa. W: *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Warszawa: Urząd Pracy.
- Kanter, R.M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kaplan, R.D., Coob, S., French, J.R.P. (1975). Relationship of cessation of smoking with job stress, personality and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60, 2, 211–219.
- Kas, S. (1987). Wkład epidemiologii do badań nad stresem. W: C.L. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.
- Kepner, E. (1983). The family and the firm: A coevolutionary perspective. *Organizational Dynamics*, 12, 1, 57–70.
- Kibrick, A.K., Tiedeman, D.V. (1961). Conception of self and perception of role in schools of nursing. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 26–29.
- Kimmel, D.C. (1976). Adult development: Challenges for counselling. *Personnel and Guidance Journal*, 55, 3, 103–105.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności*. (1983). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Knowdell, R., McDaniels, C., Walz, G. R. (1983). *Outplacement counseling*. An Arbor: ERIC Counseling and Personnel Service. Clearinghouse, University of Michigan.

- Knowels, M. (1970). *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. New York: Association Press.
- Kohlberg, L. (1973). Continuities in childhood and adult moral development revisited. W: P.B. Baltes, K.W. Schase (red.), *Lifespan developmental psychology: Personality and socialization*. New York: Academic Press.
- Kohn, M.L., Scholer, C. (1986). *Praca a osobowość. Studium współzależności*. Warszawa: PWN.
- Kołodziejczyk, P. (1994). *Efektywność przeciwdziałania bezrobociu w województwie poznańskim*. Referat wygłoszony na konferencji „Aktualne problemy bezrobocia – aktywne formy ograniczania bezrobocia – aspekty regionalne” w Poznaniu w dniach 7 i 8.12.
- Kołodziejczyk, P. (1994). Uwagi o organizacji pośrednictwa pracy i roli pośrednika. *Rynek Pracy*, 10, 21–26.
- Komitet Pracy i Płac. (1965). *Nomenklatura zawodów i specjalności*. Warszawa: Wydawnictwo Katalogów i cenników.
- Kowalik, S. (1981). *Rehabilitacja upośledzonych umysłowo*. Warszawa: PWN.
- Kowalik, S. (1989). *Upośledzenie umysłowe. Teoria i praktyka rehabilitacji*. Poznań – Warszawa: PWN.
- Kozielecki, J. (1987). *Koncepcja transgresyjna człowieka*. Warszawa: PWN.
- Kozioł, L. (1992). Podaż zasobów pracy. W: A. Szalkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*. Kraków: Akademia Ekonomiczna.
- Krumboltz, J.C., Mitchell, A, Gelatt, H.G. (1975). Applications of social learning theory of career selection. *Focus on Guidance*, 8, 1–16.
- Kuder, G.F. (1966). *Kuder occupational interest survey: General manual*. Chicago: Science Research Association.
- Lamb, R. (1993). *Doradztwo zawodowe w zarysie*. Warszawa: Urząd Pracy.
- Larkowa, H. (1987). *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*. Warszawa: PWN.
- LaRossa, R., Wolf, J. H. (1985). On qualitative family research. *Journal of Marriage and the Family*, 47, 531–541.
- Lerner, R.M., Hultsch, D. F. (1983). *Human development. A lifespan perspective*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Levinson, D.J. (1977). The midlife transition: A period in adult psychosocial development. *Psychiatry*, 40, 2, 99–112.
- Levinson, D.J. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 1, 3–13.
- Levinson, D.J. (1980). The mentor relationship. W: M.A. Morgan (red.), *Managing career development*. New York: Van Nostrand.
- Levinson, D.J., Darrow, C., Klein, E., Levinson, E. & McKee, B. (1976). Periods in the adult development of men: Ages 18–45. *Counseling Psychology*, 6, 21–25.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York: McGrawHill.
- Lewis, J.A., Lewis, M.D. (1983). *Management of human service programs*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lin, N.R., Simeone, R., Sarason, B.H., Ensel, W.M., Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events and illness: a model and empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*, 20, 108–119.
- Linton, R. (1975). *Kulturowe podstawy osobowości*. Warszawa: PWN.
- Lowenthal, M. F., Weiss, L. (1975). Intimacy and crisis in adulthood. *Counseling Psychologist*, 6, 1, 10–15.
- Łukaszewski, W. (1984). *Szanse rozwoju osobowości*. Warszawa: 1984.
- Maley, D. (1975). *Cluster concept in vocational education*. Chicago: American Technical Society.
- Mały Rocznik Statystyczny*. (1994). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Mandal, E. (1995). Seksizm jako mechanizm przyczynowo skutkowy bezrobocia kobiet. W: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Katowice: Wydawnictwa Naukowe Uniwersytetu Śląskiego (w druku).
- Manek, M. (1993). *Uwarunkowania reakcji na utratę pracy. Badania mężczyzn w średnim wieku*. Lublin: Wydawnictwa Uczelniane Politechniki Lubelskiej.
- Marek, T., Noworol, Cz. (1983). *Wprowadzenie do analizy skupień*. Kraków.
- Marquis Academic Media. (1977). *Sourcebook on aging. Marquis Who's Who*.
- Miller, D.C., Form, W.H. (1951). *Industrial sociology*. New York: Harper.
- Mills, D.Q. (1986). *LaborManagement Relations*. New York: McGrawHill.
- Miluska, J. (1992). Tożsamość płciowa człowieka w cyklu życia. *Przegląd Psychologiczny*, 35, 3, 365–378.
- Modell, J., Furstenberg, F.F., Hershberg, T. (1977). Social change and transition to adulthood in historical perspective. *Journal of Family History*, 1, 7–32.
- Moore, W.E. (1970). *The professions: Roles and rules*. New York: Russell Sage Foundation.
- Mueller, D.P.D. (1980). Social networks: a promising direction for research on the relationship of the social environment to psychiatric disorder. *Social Science and Medicine*, 14, 147–161.
- Murray, J.R., Powers, E.A., Havighurst, R.J. (1971). Personal and situational factors producing flexible careers. *The Gerontologist*, 11, 4–12.
- Muuss, R.E. (1969). *Theories of adolescence*. New York: Random House.
- Myerhoff, B.G., Simić, A. (1978). *Life's careeraging*. Beverly Hills: sage Publications.
- Natanek, M. (1994). *Ocena skuteczności działań doradcy. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Warszawa: Urząd Pracy.
- Nealer, J.K., Papalia, A. J. (1982). *So you want to get a job. A manual for job seeker and vocational counselor*. Moravia, NY: Chronicle Guidance.
- Neff, W.S. (1977). *Work and human behavior*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Nelson, D., O'Day P. (1989). *Participation, selfmanagement and work force productivity*. Chicago: Human Resources Publications, Inc.
- Newman, B.M., Newman, P.R. (1984). *Development through life: A psychological approach*. Homewood: The Dorsey Press.
- Nicholas, R.M. (1987). Europ's women unite to throw off their chains, *International Management*, 7/8, 46–47.
- Nilsson, W.D., Hicks, P. E. (1981). *Orientation to professional practice*. New York: McGrawHill Book Company.
- Nosal, C.S. (1993). *Umysł menedżera*. Wrocław: Przecinek.
- Nosal, C.S. (1990). *Psychologiczne modele umysłu*. Warszawa: PWN.
- NOSW. (1994). *Sheltered Employment in the Netherlands*. National Organization for Sheltered Employment. Netherlands.
- Nuttin, J. (1968). *Struktura osobowości*. Warszawa: PWN.
- Obodowski, J. (1980). Rola orientacji i poradnictwa zawodowego w systemie racjonalnego gospodarowania zasobami pracy. W: W. Brejnak (red.), *Poradnictwo wychowawczo zawodowe*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

- Obuchowska, I. (1983). *Okres dorastania*. Warszawa: NK.
- Obuchowski, K. (1988). *Człowiek intencjonalny*. Warszawa: PWN.
- O'Hara, R.P. Tiedeman, D.V. (1959). Vocational selfconcept in adolescence. *Journal of Occupational Psychology*, 6, 292–301.
- Okóń, J. (1971) (Red.). *Psychologia przemysłowa*. Warszawa: PWN.
- Oleś, P. (1994). Konstrukcja kwestionariusza do badania kryzysu połowy życia. Założenia a fakty empiryczne. *Przegląd Psychologiczny*, 37, 1–2, 159–167.
- O'Neil, J.M., Ohlde, C., Barke, C., ProsserGelwick, B., Garfield, N. (1980). Research on a workshop to reduce effects of sexism and sexrole socialization on women's careers planning. *Journal of Counseling Psychology*, 27, 355–363.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of career development* (3rd ed.). New York: AppletonCenturyCrofts.
- Ostrowska, A. (1983). Bariery społeczne w stosunku do osób niepełnosprawnych. W: A. Richard, M. Sokołowska (red.), *Studia z socjologii niepełnej sprawności*. Wrocław: Ossolineum.
- Otrębska-Popiołek, K. (1991). *Człowiek w sytuacji pomocy*. Katowice: UŚI.
- Pate, R.H. (1983). Professional identity: Crisis or chalange? W: J.A. Brown, R.H. Pate Jr. (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Comp.
- Pearl, A. (1978). Employment Dilemmas of Youth. W: A. Pearl, D. Grant, E. Wenk (red.), *The Value of youth*. Davis California: International Dialogue Press.
- Piaget, J. (1965). *The moral judgment of children*. Glencoe, Il.: Freee Press.
- Piaget, J., Inhelder, B. (1969). *The psychology of the child*. New York: Basic Books.
- PiechnikKurdziel, A. (1992). Popyt na pracę. W: A. Szałkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*. Kraków: Akademia Ekonomiczna.
- Pielok, C. (1992). Testy i techniki stosowane do określania przydatności zawodowej. Biblioteka DoradcyPracy. *Zeszyt Metodyczny nr 2*. Warszawa: Wojewódzkie Biuro Pracy.
- Pietras, M. (1993). Percepcja bezrobocia przez młodzież, która ukończyła naukę szkolną w roku 1991 i 1993. *Kolokwia Psychologiczne nr 2* (s. 90–98). Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- Pietrasiński, Z. (1992). *Rozwój człowieka dorosłego*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Piotrowski, Z. (1963). *Praca zawodowa kobiety a rodzina*. Warszawa: KIW.
- Pocztowski, A. (1992). Segmentacja rynku pracy. W: A. Szałkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*. Kraków: Akademia Ekonomiczna.
- Polskie Towarzystwo Psychologiczne (1993). *Kodeks etycznozawodowy psychologa*. Warszawa: PTP.
- Poznaniak, W. (1994). Diagnozowanie a etykietowanie (stygmatyzowanie) ludzi. W: J. Brzeziński, W. Poznaniak (red.), *Etyczne problemy działalności badawczej i praktycznej psychologów*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Ratajczak, Z. (1983). Zaufanie interpersonalne. W: X. Gliszczyńska (red.), *Człowiek jako podmiot życia społecznego*. Wrocław: Ossolineum.
- Ratajczak, Z. (1988). *Niezawodność człowieka w pracy*. Warszawa: PWN.
- Ratajczak, Z. (1994). Etyka ekspertów. W: J. Brzeziński, W. Poznaniak (red.), *Etyczne problemy działalności badawczej i praktycznej psychologów*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Ratajczak, Z. (1995). Utrata pracy jako doświadczenie traumatyzujące i wyzwanie rozwojowe. W: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Katowice: Wydawnictwa Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Ratajczak, Z. (Red.) (1993). *Człowiek w procesie przemian gospodarczych*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Reykowski, J. (1992). Kolektywizm i indywidualizm jako kategorie opisu zmian społecznych i menhtalności. *Przegląd Psychologiczny*, 2, 147–172.
- Richtie, M.H. (1978). *The professional status of counseling*. Unpublished doctoral dissertation. University of Virginia.
- Riegel, K.F., Riegel, R. M., Mayer, G. A. (1968). A study of dropout rates in longitudinal research and aging and prediction of death. W: L.B. Neugarthen (red.), *Middle age and aging*. Chicago: University of Chicago Press.
- Roberts, K., Parsell, G. (1987). Recent changes in pathways from school to work. W: K. Hurrelman, U. Engel (red.), *The social world of adolescents. International perspective*. Berlin: de Gruyter.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Roe, A. (1972). Perspectives on vocational development. W: J.M. Whiteley, A. Resnikoff (red.), *Perspectives on vocational development*. Washintgon, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Roessler, R., Bolton, B. (1978). *Psychological adjustment to disability*. Baltimore: University Park Press.
- Rogers, C.R. (1942). *Counseling and psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rojszczyk, E., Błaszczuk, K. (1991). Doradztwo zawodowe w Niemczech. *Rynek Pracy*, 3, 11–21.
- Romejko, B. (1993). *Zawody bezrobotnych. Oferty pracy a zawody bezrobotnych*. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie – Wydział Informacji i Analiz.
- Rosenblatt, P.C., de Mik, L., Anderson, R.M., Johnson, P. (1985). *The family in business*. San Francisco: JosseyBass.
- Rosenow, S.S. (1971). *Professional obsolescence*. Lexington Books.
- Rosenthal, R. (1991). O społecznej psychologii samospełniającego się proroctwa. Dalsze dane potwierdzające istnienie efektów Pigmaliona i mechanizmów pośredniczących w ich występowaniu. W: J. Brzeziński, J. Siuta (red.), *Społeczny kontekst badań psychologicznych i pedagogicznych. Wybór tekstów*. Poznań: Wyd. UAM.
- Rozporządzenie Ministra pracy i polityki socjalnej z 17.12.1991.
- Ruzek, S. (1973). Making social work accountable. W: E. Freidson (red.), *The professions and their prospects*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications.
- SafiliosRothchild, C. (1970). *The sociology and social psychology of disability in rehabilitation*. New York: Random House.
- Salustowicz, P. (1990). Soziale Beschäftigungsformen – ein neues Selbstverständnis der Socialarbeit? W: H. Neuser, E. Oldenburg, P. Salustowicz, H. Treu (red.), *Arbeit, Selbsthilfe und Socialarbeit*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

- Samodzielna Pracownia Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. (1983). *Klasyfikacja zawodów i specjalności*. Warszawa: Wydawnictwo Akcydensowe.
- Sarason, S.B. (1977). *Work, aging, and social change*. The Free Press.
- Sarason, S.B., Sarason, E.K., Cowen, P. (1977). Aging and the nature of work. W: H.J. Peters, J.C. Hansen (red.), *Vocational guidance and career development*. New York: Macmillan.
- Savickas, M.L. (1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Psychology*, 27, 329–337.
- Schaie, K.W., Geiwitz, J. (1982). *Adult development and aging*. Boston: Little, Brown and Company.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Ma.: Addison-Wesley.
- Seligman, M.E.P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Sęk, H. (1985). Podstawy psychoprofilaktyki. Wybrane zagadnienia teoretyczne. *Przegląd Psychologiczny*, 1, 83–99.
- Sęk, H. (1988). Rola asertywności w kształtowaniu zdrowia psychicznego. Ustalenia teoretyczne i metodologiczne. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 787–808.
- Sęk, H. (1993). Wybrane zagadnienia psychoprofilaktyki. W: H. Sęk (red.), *Spoleczna psychologia kliniczna*. Warszawa: PWN.
- Sikorska, A. (1994). Bezrobocie na wsi. *Rynek Pracy*, 10, 3–8.
- Skarżyńska, K. (1995). Kto czuje się zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy. W: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Katowice: Wydawnictwa Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Słownik Języka Polskiego*. (1983). Warszawa: PWN.
- Smith, A., Chemers, M. (1981). Perceptions of motivation of economically disadvantaged employees in a work setting. *Journal of Employment Counseling*, 18, 24–33.
- Sobczyk, W., Kowalczyk, R. (1974). *Przystosowanie człowieka do pracy*. Warszawa: KiW.
- Sokal, K. (1960) (red.). *Charakterystyki zawodów. Materiały do poradnictwa zawodowego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwa Szkolnictwa Zawodowego.
- Sokołowska, M. (1963). *Kobieta pracująca. Socjomedyczna charakterystyka pracy kobiet*. Warszawa: WP.
- Stachowski, R. (1984). Praca, procesy poznawcze i systemy semiotyczne. *Człowiek i Społeczeństwo*, 1, 15–50.
- Star, A.D., Massel, M.Z. (1981). Survival rates for retailers. *Journal of Retailing*, 57, 87–99.
- Stone, J., Gregg, C. (1981). Juvenile diabetes and rehabilitation counseling. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 24, 283–291.
- Strong, E.K.K. (1938). *Vocational interest blank for men*. Stanford, Ca: Stanford Univ. Press.
- Strong, E.K., Campbell, D.P. (1974). *Strong-Campbell interest inventory*. Stanford, Ca: Stanford University Press.
- Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Super, D.E. (1972a). Vocational development theory: Persons, positions, and processes. W: J.M. Whiteley, A. Resnikoff (red.), *Perspectives on vocational development*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Super, D.E. (1974). *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*. Washington, DC: National Vocational Guidance Association.
- Super, D.E. (1984). Career and life development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, C.D. (1983). Brown, J.A., Pate, R.H.Jr. (red.). *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Szałkowski, A. (1992). Teoretyczne aspekty badania rynku pracy. W: A. Szałkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*. Kraków: Akademia Ekonomiczna.
- Szewczuk, W. (1964). Start zawodowy. *Psychologia Wychowawcza*, 4, 392–403.
- Szylko-Skokorny, M. (1992) (red.). *Spoleczne skutki bezrobocia w wymiarze lokalnym. Raport z badań empirycznych*. Warszawa: Fundacja Friedricha Eberta.
- Śmigiel, M. (1992). *Pośrednictwo pracy w zarysie*. Warszawa: Departament Pośrednictwa Pracy.
- Teitz, M.B., Glasmeier, A., Svensson, D. (1981). *Small business and employment growth in California* (Working paper No. 348). Institute of Urban and Regional Development, University of California, Berkeley.
- Terkel, S. (1974). *Working*. Pantheon.
- The American College Testing Program. (1984). *Career planning and placement program*. Iowa City, IA: American College Testing Program (ACT)
- The Bundesanstalt für Arbeit introduces itself*. (1989). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- The National Education Goals Report. (1994). *Building of nation of learners*. Washington DC.: US. Government Printing Office.
- Thoits, P.A. (1983). Dimensions of life events that influence psychological distress: An evaluation and synthesis of the literature. W: R.D. Kaplan (red.), *Psychological stress*. New York: Academic Press.
- Thorndike, R.L., Hagen, E. (1959). *10.000 careers*. New York: Wiley.
- Tiedeman, D.V. (1968). *Can a machine develop a career? A statement about the process of exploration and commitment in career development*. Information system for vocational decisions project report no. 16 a. Cambridge, MA: Graduate School of Education, Harvard University.
- Tomaszewski, T. (1980). Rola i zadania psychologa w poradnictwie wychowawczo-zawodowym. W: W. Brejnak (red.), *Poradnictwo wychowawczo zawodowe*. Warszawa: Wyd. Szkolne i Pedagogiczne.
- Tomaszewski, T. (1995). Bezrobocie jako utrata możliwości. W: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne koszty transformacji*. Katowice: Wydawnictwa Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Trzeciak, W. (1993). Poradnictwo zawodowe w sytuacji bezrobocia – propozycje zmian. *Rynek Pracy*, 3, 14–20.
- Turner, R.J. (1983). Direct, indirect and moderating effects of social support on psychological distress and associated conditions. W: R.D. Kaplan (red.), *Psychological stress*. New York: Academic Press.

- Tyska, Z. (1971). *Rodzina a praca*. Warszawa: CRZZ.
- Tyszkowa, M. (1988). *Rozwój psychiczny człowieka w ciągu życia. Zagadnienia teoretyczne i metodologiczne*. Warszawa: PWN.
- U.S. Department of Labor (1977). *Dictionary of occupational titles*. Washington DC: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Department of Labor (1979). *Guide for occupational exploration*. Washington DC: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Department of Labor (1980). *Occupational outlook handbook*. Washington DC: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Executive Office of the President, Office of Management and Budget, and Statistical Policy Division. (1977). *Standard occupational classification manual*. Washington DC: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Government Printing Office. (1970). *General aptitude test battery*. Washington DC: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Small Business Administration. (1987). *The annual report on small business and competition*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z dnia 14.12.1982 r. (1982).
- Vaillant, G.E. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little, Brown.
- Van Maanen, J., Schein, E.H. (1977). Career development. W: J.R. Hackman, J.L. Suttle (red.), *Improving life at work*. Goodyear.
- Verges, P. (1991). Społeczne pojmowanie ekonomii jako forma wiedzy. *Przegląd Psychologiczny*, 34, 1, 25–44.
- Wallace, C. (1987). Social reproduction and school leavers: A longitudinal perspective. W: K. Hurrelman, U. Engel (red.), *The social world of adolescents. International perspective*. Berlin: de Gruyter.
- Warters, J. (1960). *Group guidance*. New York: McGrawHill Book Company.
- Weidemaschool, A. (1994). *Vocational training centers for women*. WVT Handbook. Assen: Anke Weidemaschool.
- Weinrach, S.G. (1984). Determinations of vocational choice: Holland's theory. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*. San Francisco: JosseyBass.
- Wells, J.A. (1977). *Differences in sources of social support in conditioning the effects of perceived stress on health*. Annual Meeting of Southern Sociological Association. Atlanta, Georgia.
- Wicker, A.W. (1992). Making sense of environments. W: W.B. Walsh, K.H. Craik, R.W. Price (red.), *Personenvironment psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wicker, A.W., Burley, K.A. (1991). Close coupling in workfamily relationships: Making and implementing decision in a new family business and at home. *Human Relations*, 44, 77–92.
- Wicker, A.W., Conn, L. (1990). The missing persons of entrepreneurship research: Owners of discontinued businesses. W: *Best papers proceedings, Fiftieth annual meeting of The Academy of Management*. San Francisco, CA, August 12–15, 74–78.
- Wicker, A.W., King, J.C. (1988a). Life cycles of behavior settings. W: J.E. McGrath (red.), *Research in the social psychology of time*. Newbury Park, CA: Sage.
- Wicker, A.W., King, J.C. (1988b). *Employment, ownership, and survival in microbusiness: A study of new retail and service establishments*. Manuscript submitted for publication.
- Wicker, A.W., King, J.C. (1988c). Life cycles of behavior settings. W: A. McGrath (red.), *The social psychology of time: New perspectives* (s. 182–200). Newbury Park, Ca: Sage.
- Wicker, A.W., King, J.C. (1989). Employment, ownership, and survival in microbusiness: A study of new retail service establishments. *Small Business Economics*, 1, 137–152.
- Wilding, P. (1982). *Professional power and social welfare*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Wiley, M.G., Eskilson, A. (1982). The interaction of sex and power based on perception of managerial effectiveness. *Academy of Management Journal*, 25, 671–677.
- Williamson, E.G. (1939). *How to counsel students: A manual of techniques for clinical counselors*. New York: McGrawHill.
- Winkiel, W. (1980). Poradnictwo wychowawczo zawodowe w środowisku. W: W. Brejnak (red.), *Poradnictwo wychowawczo zawodowe*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Włodarek, J. (1994). Poland. W: K. Hurrelmann (red.), *International handbook of adolescence*. London: Greenwood Press.
- Włodek-Chronowska, J. (1980). *Poradnia wychowawczo zawodowa w systemie orientacji zawodowej*. Warszawa: WSiP.
- Włodek-Chronowska, J. (1993). *Komunikacja perswazyjna w poradnictwie zawodowym*. Wrocław: Ossolineum.
- Wojciechowski, K. (1960). *Zainteresowania młodzieży pracującej*. Warszawa: WP.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie – Wydział Informacji i Analiz. (1993). *Oferty pracy a zawody bezrobotnych*. Lublin, październik.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. (1994). *Ocena sytuacji na rynku pracy województwa poznańskiego w 1993 roku oraz prognoza na rok 1994*. Poznań: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Wojewódzkie Biuro Pracy w Gorzowie. (1991). *Przewodnik dla rejonowych biur pracy zajmujących się problematyką poradnictwa zawodowego*.
- Wojtasik, B. (1993). *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Worth, M.R. (1983). Brown, J.A., Pate, R.H.Jr. (red.), *Being a counselor. Directions and challenges*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Wright, G.N. (1980). *Total rehabilitation*. Boston: Little, Brown.
- Wyszyński, S. (1937). Przemiany moralnoreligijne pod wpływem bezrobocia. Włocławek: Drukarnia Diecezjalna.
- Yamamoto, K. (1971). To be different. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 14, 180–189.
- Zawadzka, G. (1992). Umiejętności, kwalifikacje, cechy osobiste i etyka doradcy pracy. Zeszyt Metodyczny Wojewódzkiego Biura Pracy w Warszawie, 1.
- Zunker, V.G. (1986). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.