



Poradnictwo

kariery przez całe życie

DOROTA PISULA



Poradnictwo kariery przez całe życie

Dorota Pisula



Warszawa 2009

Ilustracje: *Malwina Wieczorek-Bradé*

Projekt graficzny okładki: *Pracownia C&C Sp. z o.o.*

Recenzja naukowa: *dr Anna Paszkowska-Rogacz*

© Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej 2009

ISBN 978-83-88780-88-2

Publikacja wydana ze środków projektu *Eurodoradztwo Polska*, przy finansowym wsparciu Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Instytucja ta nie ponosi odpowiedzialności za treść i wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.

Druk: Drukarnia Nr 1. 02-521 Warszawa, Rakowiecka 37, tel. (0-22) 640-81-77, fax 849-94-97.

S

pis treści

Wstęp	5
1. Cele poradnictwa zawodowego i poradnictwa kariery	7
1.1. Kształcenie ustawiczne a poradnictwo przez całe życie	15
1.2. Rola doradcy w procesie wyborów edukacyjnych i zawodowych w toku całego życia	17
2. Formy stosowane w poradnictwie kariery	23
2.1. Poradnictwo indywidualne	27
2.2. Poradnictwo grupowe	32
3. Zagadnienia związane z poradnictwem kariery	39
3.1. Stadia rozwoju zawodowego	41
3.2. Role życiowe a edukacja i praca zawodowa	45
3.3. Procesy adaptacyjne w rozwoju zawodowym	48
3.4. Wpływ rodziny na wybory edukacyjne i życie zawodowe	52
3.5. Wartości a wybory edukacyjne i zawodowe	58
3.6. Samopoznanie i samoocena w procesie kształtowania drogi edukacyjno-zawodowej	63
3.7. Podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych	66
3.8. Planowanie i realizowanie celów edukacyjno-zawodowych	69
4. Poradnictwo kariery w różnych okresach życia	77
4.1. Wiek przedszkolny	79
4.2. Szkoła podstawowa	81
4.2. Szkoła gimnazjalna	83
4.3. Szkoła ponadgimnazjalna	86
4.4. Poradnictwo dla studentów i absolwentów	90
4.5. Poradnictwo dla osób dorosłych bezrobotnych	94
4.6. Poradnictwo dla osób dorosłych pracujących	98
4.7. Poradnictwo dla osób kończących drogę zawodową	101
Spis rysunków	103
Bibliografia	104
Załączniki	106



Wstęp

Świat i otaczająca nas rzeczywistość ulegają zmianom. Aby za tymi zmianami nadążyć i poradzić sobie z nimi, musimy nauczyć się planować naszą karierę i inne obszary życia, rozwinąć umiejętność podejmowania decyzji i dokonywania wyborów. Obszar planowania kariery nie dotyczy tylko tego okresu w życiu, gdy poświęcamy się pracy zawodowej – na naszą karierę mają wpływ wcześniejsze czynniki związane z wyborami edukacyjnymi, osobistymi oraz determinanty kształtujące otaczający nas świat.

Zmienność otoczenia powoduje, iż w ciągu całego życia otwierają i zamykają się przed jednostką nowe możliwości. Świadomie kierując swoimi wyborami edukacyjno-zawodowymi osoba jest w stanie bardziej efektywnie kierować swoim rozwojem i dążyć do większych osiągnięć. Im wcześniejszy okres, w którym jednostka rozpocznie planowanie i świadome kształtowanie swojego rozwoju edukacyjno-zawodowego tym więcej może osiągnąć w życiu. Zarówno nadmiar informacji jak i brak wiedzy jak korzystać z potencjalnych możliwości rodzi u osób planujących karierę potrzebę wsparcia przez doradców posiadających wiedzę i kompetencje w tym zakresie. Planowanie nie jest w tym kontekście rozumiane jako akt jednorazowy, ale jako proces wielu wyborów dokonujący się w okresie całego życia.

Zadaniem niniejszej publikacji jest wzbogacenie warsztatu pracy osób zajmujących poradnictwem kariery o wskazówki i propozycje metodyczne do pracy z osobami w różnym wieku i na poszczególnych etapach rozwoju edukacyjno-zawodowego. Autorka jest świadoma ograniczeń instytucjonalnych, budżetowych, lokalowych i merytorycznych związanych z doradztwem w Polsce. Zaproponowane w publikacji szerokie spektrum działań i ujęcie tematu z uwzględnieniem wszystkich wymienionych czynników, ze względu na bariery i ograniczenia, nie będzie możliwe do zastosowania w pełnej formie w wielu instytucjach. Przedstawiony materiał ma na celu zainspirowanie doradcy do rozwoju warsztatu pracy, wzbogacenie kontaktu z klientem¹ o nowe elementy, rozszerzenie zakresu prowadzonego poradnictwa i jeszcze lepsze dopasowanie go do specyfiki oraz potrzeb jednostki.

Pierwszy rozdział jest wprowadzeniem do tematu poradnictwa kariery przez całe życie. W drugim rozdziale zostały omówione formy doradztwa indywidualnego i grupowego oraz rozwój nowoczesnych metod, które znajdują zastosowanie w usługach doradczych. Kolejne dwa rozdziały zawierają zagadnienia przydatne w prowadzeniu poradnictwa kariery, uwzględniające wpływ wielu czynników wpływających na sam proces doradczy, jak i na sytuację jednostki biorącej w nim udział. Opisana została także rola

¹ Pojęcie „klient” jest używane w poradnictwie i terapii psychologicznej; zastępuje niezręczne słowo „petent” i klinicznie brzmiące „pacjent”.

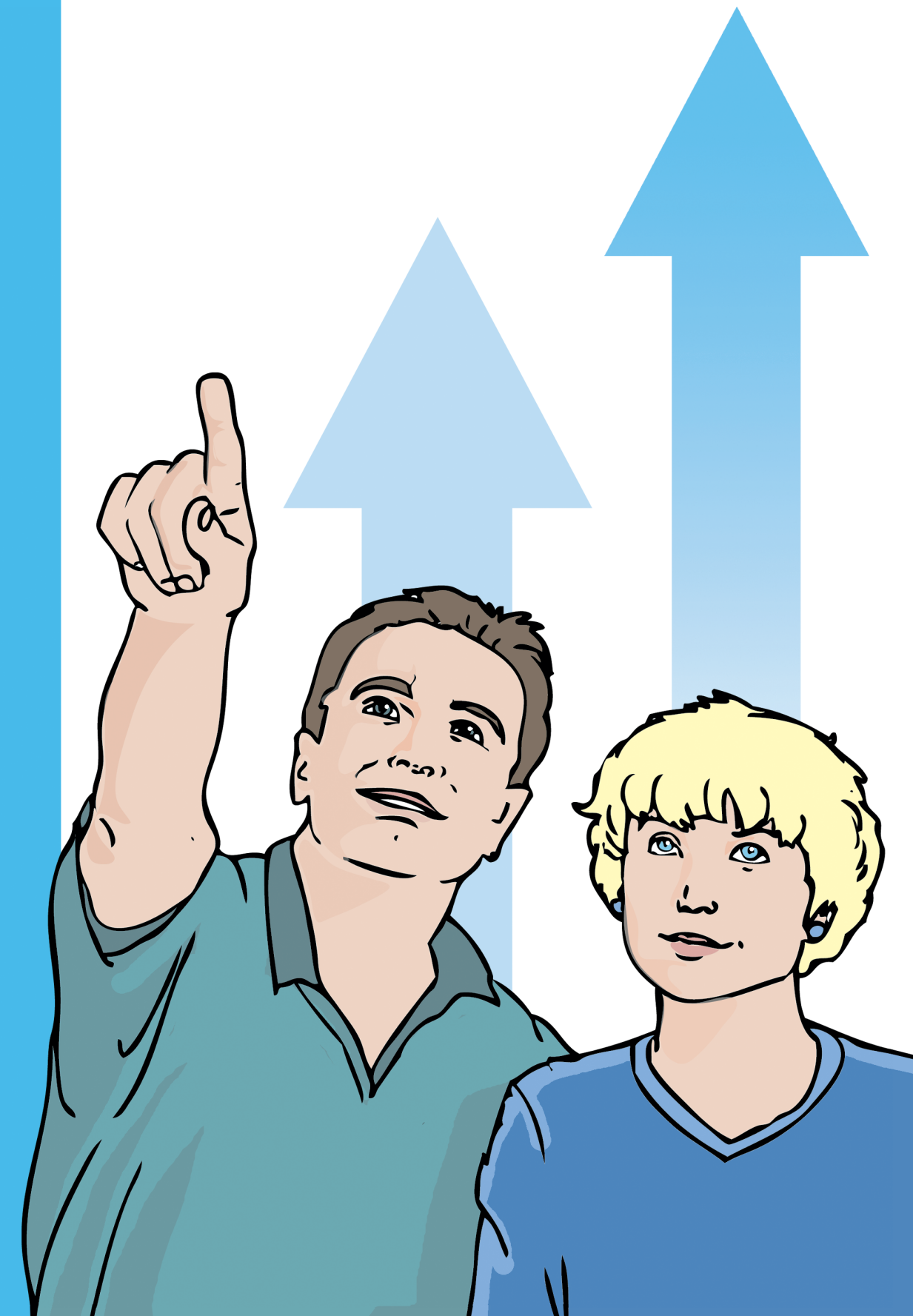
doradcy wspierającego różne grupy klientów w poradnictwie kariery przez całe życie. Ostatni rozdział przedstawia specyfikę poszczególnych grup klientów doradztwa oraz kategorie zagadnień podejmowanych w poradnictwie grupowym i indywidualnym. Dla zobrazowania tematu i graficznego przedstawienia zagadnień użyto techniki Mapy Myśli (ang. *Mind Mapping*) oraz załączono dwa formularze przydatne w planowaniu działań doradczych.

Podstawę publikacji stanowi literatura fachowa, do której ze względu na zawężoną wielkość opracowania odwołuje się autorka. Podanie źródeł informacji, z których czerpała autorka, umożliwi czytelnikom dodatkowe pogłębienie tematyki zarysowanej w tej publikacji. Szczególnie godne polecenia są książki B. Wojtasik, A. Paszkowskiej-Rogacz, M. Tarkowskiej oraz zesołu: M. Piegat-Kaczmarczyk, Z. Rejmer-Ronowicz, B. Smoter, E. Kownackiej.

1.

Cele

**poradnictwa
zawodowego
i poradnictwa
kariery**



1. Cele poradnictwa zawodowego i poradnictwa kariery

Poradnictwo zawodowe w Polsce i na świecie opiera się na dużej różnorodności działań praktycznych i niejednorodności pojęć. Obrazując zagadnienie poradnictwa warto wspomnieć o kolejności pojawiania się różnych form pomocy psychologicznej na świecie. Chronologicznie, jako pierwsze pojawiło się poradnictwo zawodowe (ang. *vocational guidance*), dotyczące głównie młodzieży, a więc siłą rzeczy ograniczone do pewnej tylko grupy wiekowej, potem rozwinęły się różne inne formy poradnictwa (ang. *counselling*). Stosunkowo najmłodszą formą pomagania jest poradnictwo kariery (ang. *career counselling*).

Poradnictwo w literaturze przedmiotu nie jest określane jednoznacznie. Definicje poradnictwa zawodowego można podzielić na trzy grupy (B. Wojtasik)²:

- poradnictwo w węższym znaczeniu – ujmowane jako udzielanie pomocy w wyborze zawodu (najczęściej przez poradę). Ważna jest interakcja doradcy z radzącym się – poradnictwo jednostkowe, indywidualne (kierunek psychologiczny),
- poradnictwo w szerszym znaczeniu – najbardziej istotny nie jest sam moment udzielania porady, co stworzenie możliwości wychowania do zawodu, celowa, systematyczna, długotrwała działalność, która prowadzi do wyboru zawodu,
- ile realizacja, wpływanie na modyfikację sytuacji zachowania radzącego się. Tak rozumiane poradnictwo ma związek z wychowaniem, nauczaniem, terapią i innymi działaniami optymalizującymi, naprawczymi, korygującymi, profilaktycznymi (kierunek pedagogiczno-psychologiczny),
- poradnictwo w znaczeniu systemowym – poradnictwo rozumiane jako zjawisko społeczne (kierunek socjologiczny).

J. Budkiewicz twierdzi, iż „poradnictwo zawodowe jest systemem działań społecznych, które ujęte w ramy instytucji publicznych danego kraju mają na celu pomagać w możliwie trafnym, to jest zgodnym z potrzebami społeczno-gospodarczymi oraz indywidualnymi, różnicowaniu zawodowym jego obywateli, a zwłaszcza młodzieży”³. B. Horoszowska podkreśla, że „poradnictwo zawodowe jest systemem działań zmierzających do pokierowania losami zawodowymi młodzieży (i innych grup społecznych) zgodnie z przydatnością fizyczną i psychiczną jednostek oraz potrzebami społecznymi i gospodarczymi”⁴.

² B. Wojtasik, *Doradca zawodu, studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994, s. 22.

³ J. Budkiewicz, *Ogólna problematyka i perspektywy rozwojowe poradnictwa zawodowego*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 4 (1959), s. 123.

⁴ B. Horoszowska, *Problemy poradnictwa zawodowego w szkole*, w: *Materiały do nauczania psychologii*, S. II, t. 1, PWN, Warszawa 1966, s. 298.

Można wyróżnić trzy aspekty poradnictwa zawodowego (B. Wojtasik)⁵:

- poradnictwo zawodowe jako system instytucji, zbiorowości społecznych, urzędzeń, organizacji wyposażenia materialnego, a także idei i systemów wartości,
- poradnictwo zawodowe jako zestaw bardzo różnicowanych i złożonych działań, mających w ramach instytucji i organizacji przekazywać członkom społeczeństwa określone treści wiedzy i wartości,
- poradnictwo zawodowe jako stan poinformowania społeczeństwa, przygotowania do wyboru zawodu, zasób wiedzy i poziom zainteresowania tą problematyką.

W ostatnich latach widoczne są próby tworzenia pewnych uściśleń terminologicznych i wypracowania wspólnych strategii oraz międzynarodowych płaszczyzn współpracy w tym zakresie w Unii Europejskiej.

Przykładem takiego ujednoczenia jest dokument opracowany przez Radę Unii Europejskiej i przedstawicieli rządów państw członkowskich, w którym poradnictwo zawodowe określa się mianem: „stałego procesu, który pozwala obywatelom, niezależnie od ich wieku i w każdym momencie ich życia, określić swoje umiejętności, kompetencje i zainteresowania, podejmować decyzje w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia oraz kierować swoim życiem osobistym w trakcie kształcenia, szkolenia, pracy i w innych sytuacjach, w których możliwe jest nabycie lub wykorzystanie tych umiejętności i kompetencji. Poradnictwo obejmuje prowadzone indywidualnie i zbiorowo działania w zakresie informowania, doradztwa, oceny kompetencji, wsparcia oraz nauczania umiejętności niezbędnych do podejmowania decyzji i kierowania własną karierą”⁶.

W międzynarodowych badaniach prowadzonych przez OECD, Komisję Europejską i Bank Światowy definiowano poradnictwo zawodowe jako „zakres usług i czynności mających na celu pomoc jednostkom w każdym wieku, dowolnym momencie życia, w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz zarządzaniu ich rozwojem zawodowym. (...) Czynności związane z poradnictwem zawodowym mogą mieć charakter pracy indywidualnej bądź grupowej, przeprowadzanej bezpośrednio z klientem lub na odległość (w tym linie pomocy telefonicznej i serwisy internetowe)”⁷. Usługi pośrednictwa mogą być świadczone przez szkoły, uczelnie wyższe, instytucje kształcenia, publiczne służby zatrudnienia, zakłady pracy, instytucje pozarządowe i prywatne. Niezwykle ważne jest upowszechnianie usług poradnictwa i równy dostęp do nich.

Jako czynności poradnictwa zawodowego określono: wskazywanie źródeł informacji edukacyjno-zawodowej (w postaci drukowanej, komputerowej i innej), stosowanie narzędzi służących do oceny, bądź samooceny, przeprowadzanie rozmów doradczych, stosowanie programów edukacyjnych na temat planowania rozwoju zawodowego, propagowanie i organizację staży oraz praktyk, realizację programów rozwijających umiejętność szukania pracy, a także usług wspomagających przejście do etapu następnego (np. ze stanu bezrobocia w zatrudnienie). Indywidualny kontakt z klientem pozwala

⁵ B. Wojtasik, *op. cit.*, s. 22.

⁶ Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględnienia poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie (2008/C 319/02), Dziennik Unii Europejskiej z dnia 13.12.2008, s. 1.

⁷ Organisation for Economic Co-operation and Development, *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap.*, OECD, Paris 2003., s. 5.

na głęboką analizę przeszłej, teraźniejszej i przyszłej sytuacji danej osoby w kontekście tworzenia planu rozwoju edukacyjno-zawodowego. Działania grupowe dają jednostce punkt odniesienia własnych problemów, potencjału i niedoborów w kontekście innych uczestników doradztwa grupowego. Umożliwiają wsparcie ze strony osób znajdujących się w podobnej sytuacji, motywują do podjęcia działania w celu wprowadzenia zmian do swojego życia.

Wielu autorów publikacji i praktyków używa pojęcia poradnictwo i doradztwo zawodowe zamiennie. Dostrzegając różnicę między tymi pojęciami można stwierdzić, że polega ona na dostrzeganiu problemu przez radzącego się bądź przez doradcę. W poradnictwie problem „rodzi się” w świadomości radzącego się, natomiast w doradztwie – w świadomości doradcy⁸. B. Wojtasik⁹ szerzej rozumie tą różnicę wiążąc ją także z wyeksponowaniem roli doradcy w procesie doradzania. W poradnictwie, jej zdaniem, rola doradcy nie jest tak mocno zaznaczona – radzący się i doradca są raczej współpartnerami, istotna jest dobrowolność korzystania z porad. Natomiast w doradztwie radzący się jest bardziej bierny, aktywność leży po stronie doradcy, szczególnie uwypuklona zostaje czynność przekonywania, wpływu osobistego, a nawet nakłaniania.

Wśród praktyków najczęściej nie istnieje rozgraniczenie obu pojęć, używa się zamiennie określeń doradztwo i poradnictwo zawodowe. Częściej używa się jednak pojęcia doradztwo zawodowe jako określenia pracy doradcy zawodowego.

Definiowanie poradnictwa zawodowego w literaturze przedmiotu ma najczęściej charakter relacyjny. W swej bardziej rozbudowanej formie mówi o nim jako o trwającej w czasie relacji między doradcą a klientem¹⁰. Związek ten ma ułatwić klientom poznanie własnych myśli, uczuć i zachowań, osiągnięcie zrozumienia siebie (samopoznanie), odkrycie i spożytkowanie swoich mocnych stron, tak by mógł on działać efektywnie i podejmować właściwe decyzje zawodowe.

Przy zastosowaniu podobnych procedur, poradnictwo indywidualne z daną osobą u różnych doradców może przebiegać w nieco odmienny sposób, gdyż relacja doradca – klient w takim procesie może być inna. A. Kargulowa¹¹ uwzględniając stosunek doradcy do osoby radzącej się wyróżnia trzy typy poradnictwa: dyrektywne, liberalne, dialogowe.

Poradnictwo dyrektywne:

- zakłada znaczną przewagę nad radzącym się,
- doradca obejmuje całość problemu,
- doradca formułuje prognozę,
- doradca zna rozwiązania problemu.

⁸ A. Kargulowa, *Poradnictwo jako podstawowa forma poradownictwa*, w: *Rola poradnictwa i doradztwa w optymalizowaniu rozwoju osobowości*, red. A. Kargulowa, M. Jędrzejczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1985, s. 339.

⁹ B. Wojtasik, *op.cit.*, s. 14.

¹⁰ A. Paszkowska-Rogacz, *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEŻiU, Warszawa 2002, s. 12.

¹¹ A. Kargulowa, *Doradca we współczesnym (nie)ładzie społecznym*, w: *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, B. Wojtasik, A. Kargulowa, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003, s. 39.

Poradnictwo liberalne:

- zakłada związek między równorzędnymi partnerami: doradcą i klientem,
- doradca jest nastawiony na pomoc jednostce w zrozumieniu samej siebie i innych,
- doradca zajmuje się bardziej dążeniem niż zachowaniem, bardziej emocjami niż intelektem,
- prowadzi nie tylko do rozwiązania problemu, ale do trwałych zmian w jednostce,
- prowadzi do zmiany myślenia klienta o sobie,
- dotyczy związków między ludźmi.

Poradnictwo dialogowe:

- badaczami są obydwie strony (radzą się, współpracują ze sobą, razem szukają odpowiednich rozwiązań) jednakże doradca posiada większe doświadczenie, które wykorzystuje,
- celem jest ukazanie kontekstu problemu,
- wykorzystuje aktywne uczenie się,
- jest interwencją wykraczającą poza doraźne potrzeby klienta,
- działania podejmowane przez doradcę to pokazywanie nowych aspektów działania, inspiracja do stawiania nowych celów,
- klient wszechstronnie analizuje problem, zdobywa nowe informacje, eksperymentuje.

Pojęcie kariery zawodowej precyzuje m.in. D.E. Super¹² twierdząc, iż jest to obejmujący całe życie proces rozwoju postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy, odnoszących się do pracy. E.L. Herr i S.H. Cramer również postrzegają karierę, jako pojęcie odnoszące się do szerszych obszarów niż tylko praca lub zawód. Twierdzą, że jest ona „konceptcją stylu życia, która dotyczy sekwencji zajęć zawodowych i zajęć w czasie wolnym od pracy, wykonywanych przez daną osobę w ciągu całego życia”¹³.

Zdaniem A. Paszkowskiej-Rogacz „najbardziej syntetyczną definicję poradnictwa kariery zawodowej przedstawiają D. Brown i L. Brooks (...) wskazując, iż poradnictwo zawodowe jest procesem interpersonalnym, którego celem jest towarzyszenie jednostce w sytuacji rozwoju kariery”¹⁴. Rozwój kariery rozumiany jest tu jako proces wyboru, podjęcia decyzji i przystosowania danej osoby do realizacji życia zawodowego. Trwa ono przez całe życie i pozostaje w interakcji z innymi rolami życiowymi człowieka (rola rodzica, współmałżonka, przyjaciela, obywatela, itd.). Do najbardziej typowych problemów wiązanych z rozwojem kariery zawodowej zaliczyć można problemy decyzyjne, stres, trudności z przystosowaniem do pracy oraz brak integracji roli zawodowej z innymi rolami pełnionymi przez jednostkę w trakcie życia.

¹² E. Hornowska, W. Paluchowski, *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne warunki*, w: *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, red. J. Brzeziński, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1993, s. 107.

¹³ E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie Kariery Zawodowej*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 15(2001), s. 53.

¹⁴ D. Brown, L. Brooks, za: A. Paszkowska-Rogacz, *Warsztat pracy...*, op. cit., s. 13.

Cz. Noworol i W. Trzeciak wyróżniają trzy tendencje charakteryzujące poradnictwo kariery¹⁵:

- rozumienie poradnictwa kariery jako procesu ciągłego, który powinien rozpocząć się we wczesnych latach szkolnych, a następnie – powinien być kontynuowany aż do okresu przejścia w świat dorosłych i pracy zawodowej, a następnie przez cały okres życia dorosłego i pracy zawodowej,
- rozumienie poradnictwa kariery jako „otwartego modelu profesjonalnego”, w którym koncepcja pracy doradcy z klientem jest wzbogacona, obok racy indywidualnej i grupowej zróżnicowanymi metodami (wykorzystanie komputerów i innych środków technicznych, wprowadzenie treningów podejmowania decyzji itp.). Ważne jest również położenie nacisku na współpracę doradcy z pracodawcami,
- rozumienie poradnictwa kariery jako procesu doradczego w którym aktywną rolę odgrywa klient. To on znajduje się w centrum aktywności, a doradca staje się źródłem profesjonalnych informacji do których klient sięga w sytuacjach decyzyjnych. Klient staje się „aktorem” współdziałającym z doradcą, jako osobą towarzyszącą w tworzeniu przez niego samego rozwiązań. Nie oczekuje od doradcy gotowych rozwiązań, by na nich oprzeć swoje decyzje, ale sam (w toku procesu doradczego), próbuje wykształcić umiejętności niezbędne do rozwiązania problemu.

Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego¹⁶ autorstwa Unii Europejskiej także nawiązuje do konieczności odejścia od tradycyjnie pojmowanego doradztwa zawodowego (z podziałem na doradztwo edukacyjne i zawodowe) oraz położenia nacisku na umożliwienie jednostce wsparcia w ciągłym dokonywaniu wyborów i podejmowaniu decyzji. Doradztwo musi więc „spełnić wymagania stawiane zarówno przez rynek pracy, jak i system edukacji, a jednocześnie sprostać nowym wyzwaniom, powstającym w efekcie rozwoju kształcenia ustawicznego, aktywnej postawy wobec rynku pracy, roli, jaką odgrywać muszą umiejętności kierowania karierą w tworzeniu i wykorzystywaniu kapitału ludzkiego oraz rozwijaniu zdolności ułatwiających znalezienie zatrudnienia”¹⁷.

Realizowanie strategii kształcenia ustawicznego oraz aktywnego zatrudnienia wymaga od krajów unijnych odchodzenia od podejścia, które kładzie nacisk na pomoc w podejmowaniu bieżących decyzji zawodowych i edukacyjnych, na rzecz szerszego podejścia, które rozwija również umiejętności zarządzania własnym rozwojem zawodowym – rozwijanie umiejętności planowania zawodowego i umiejętności zatrudniania. Konieczne jest także rozwijanie powszechnego dostępu do usług poradnictwa zawodowego na wszystkich etapach życia jednostek. Unia Europejska¹⁸ wymaga od państw

¹⁵ Cz. Noworol, W. Trzeciak, *Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005, s. 9.

¹⁶ Economic Co-operation and Development, *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego 2001, za: Metody pracy z młodzieżą w nowoczesnym poradnictwie kariery*, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju UE, Warszawa 2005, s. 19.

¹⁷ Ibid., s. 19.

¹⁸ Economic Co-operation and Development, A. Watts, R. Sultana, *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa kariery*, OECD European Communities 2004, s. 90–92.

członkowskich stworzenia systemu poradnictwa kariery przez całe życie, który musi spełniać następujące warunki:

- przejrzystość oraz łatwość dostępu do usług poradnictwa na wszystkich etapach życia, w tym umiejętność doradców wychodzenia naprzeciw potrzebom różnych grup obywateli,
- szczególna uwaga poświęcona okresom przejścia do kolejnych etapów życia,
- elastyczność i innowacyjność w świadczeniu usług, w celu odpowiadania na zróżnicowane potrzeby i okoliczności życiowe różnych grup klientów,
- programy rozwijające umiejętności zarządzania własnym rozwojem zawodowym,
- możliwość badania i doświadczania warunków kształcenia i zatrudnienia przed podjęciem decyzji, co do rozwoju zawodowego,
- dostęp do zrozumiałego, spójnego systemu informacji o rynku edukacyjnym oraz zawodowym,
- dostęp do poradnictwa indywidualnego świadczonego przez odpowiednio wyszkolonych fachowców, dla tych, którym taka pomoc jest potrzebna i wtedy, kiedy jest potrzebna,
- zapewnienie dostępu do usług niezależnych od interesów poszczególnych instytucji lub firm,
- działania stymulujące prowadzenie regularnych przeglądów i planów,
- zaangażowanie istotnych grup partnerów.

W kontekście omawianych definicji poradnictwa kariery i legislacji dokumentów Unii Europejskiej można więc przyjąć, iż poradnictwo kariery (ang. *career counselling*) jest pojęciem szerszym niż poradnictwo zawodowe (ang. *vocational guidance*), gdyż rozszerza swój zakres działania nie tylko na różne grupy wiekowe, ale również uwzględnia szerokie i różnorodne uwarunkowania rozwoju kariery. Ma szersze ramy czasowe niż wybór zawodu, obejmuje bowiem okres aktywności „przedzawodowej”, związanej np. z uczestnictwem uczniów w różnych programach edukacyjnych, okres aktywności zawodowej, a także okres aktywności „pozazawodowej”, związanej z przerwami w wykonywaniu pracy (np. urlop wychowawczy), czy aktywnością osób na emeryturze. Poradnictwo kariery opiera się o takie podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych przez klienta, które uwzględnią różnorodne aspekty i zdarzenia mające wpływ na kształtowanie ścieżki kariery. Nie koncentruje się tylko na rozwiązywaniu bieżących problemów edukacyjnych i zawodowych jednostki, ale uwzględnia inne obszary aktywności: życie rodzinne, rekreację i czas wolny, edukację całożyciową (doksztalcanie i przekwalifikowanie), problemy natury osobowościowej (otwartość, lęk, izolację, przywiązanie). Klient znajduje się w centrum porady, to on podejmuje decyzje i poszukuje rozwiązań, doradca zaś pełni rolę profesjonalnego źródła informacji. Doradca i klient w procesie poradnictwa kariery korzystają z różnorodnych form zdobywania informacji i umiejętności (np. treningi, wykorzystanie nowych technologii, współpracę z pracodawcami).

Zagadnienia do przemyślenia:

- Jaki typ poradnictwa jest mi najbliższy?
- Czy realizuję w swoim działaniu wymienione cechy poradnictwa?
- Czy w swojej pracy zachowuję wymienione granice poradnictwa?

1.1. Kształcenie ustawiczne a poradnictwo przez całe życie

Zmieniająca się sytuacja społeczno-gospodarcza po wejściu Polski do Unii Europejskiej, otwarcie rynków edukacji i pracy przyczyniło się do zmian w przebiegu i możliwościach rozwoju edukacyjnego i zawodowego poszczególnych jednostek. Niewielu ludzi rozpoczyna i kończy swoją drogę zawodową w tej samej firmie. Zmianom podlegają też kwalifikacje zawodowe i oczekiwania rynku pracy. Coraz więcej osób doświadcza konieczności zmiany pracy, czy pozostawania bez pracy przez jakiś okres czasu. Zacierają się podziały między okresem edukacji i pracy. Wymagania rynku pociągają za sobą konieczność doksztalcenia i przekwalifikowania się w toku całego życia jednostki. Droga edukacyjna i zawodowa współczesnego człowieka podlega ciągłym zmianom i konieczności nauczenia się radzenia sobie z nimi. Zwiększa się różnorodność i dostępność form edukacji, powstają nowe zawody, zmienia się zapotrzebowanie na poszczególne profesje. Ogromna ilość informacji oraz funkcjonowanie w tak zmiennych warunkach społeczno-gospodarczych, powoduje zagubienie i dezorientację jednostki w zakresie zaplanowania dla siebie odpowiedniej drogi rozwoju i uzyskania satysfakcji z realizacji podjętych działań. W życiu jednostki pojawia się coraz więcej momentów zmiany i przejścia z jednego etapu rozwoju w kolejny: w szczególności ze szkoły do etapu kształcenia zawodowego, szkół wyższych czy zatrudnienia albo z zatrudnienia do bezrobocia, dalszego kształcenia bądź odejścia z rynku pracy. Zmieniająca się rzeczywistość wymaga monitorowania przez jednostkę swojej pozycji edukacyjnej czy zawodowej, planowania działań, przemyślanych decyzji i oceny ponoszonego ryzyka. Poradnictwo kariery „może przyczynić się do umocnienia jednostek w zarządzaniu ich własnymi ścieżkami kariery w bardziej bezpieczny sposób, w kontekście sytuacji na dzisiejszym rynku pracy, oraz osiągnięciu lepszej równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym”¹⁹. Poradnictwo przez całe życie może pozytywnie wpłynąć na²⁰:

- zredukowanie wskaźnika niepowodzeń szkolnych i liczby uczniów przedwcześnie porzucających szkołę,
- przyspieszenie przejścia przez system edukacyjny i skrócenie czasu nauki,
- pomoc ludziom w dokonaniu odpowiednich wyborów różnych przedmiotów i ścieżek edukacyjnych, szczególnie w coraz bardziej zindywidualizowanych i zróżnicowanych możliwościach kształcenia i doksztalcenia (także poza granicami kraju),
- nabycie przez jednostki umiejętności poruszania się po rynku pracy (sporządzanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych),
- propagowanie i umożliwienie kontaktu uczniów i studentów z realiami pracy, poprzez projekty przedsiębiorczości, praktyk zawodowych czy programy naśladowujące pracę (popularne w innych krajach europejskich – *work shadowing*),

¹⁹ Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w dniu 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględnienia poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie (2008/C 319/02).

²⁰ R. Sultana, *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP*, Biuro Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2004, s. 46–54.

- podwyższenie liczby osób kontynuujących naukę, szczególnie w dziedzinach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy,
- pomoc klientom w wykorzystaniu poszerzających się możliwości nauki, pracy i wymiany doświadczeń w Europie,
- większe dopasowanie popytu i podaży na pracę w poszczególnych zawodach czy branżach,
- lepszy dostęp do informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia osób dorosłych,
- poprawę mobilności i wiedzy ludzi o rynkach pracy w innych krajach,
- zmniejszenie poziomu i pomoc w przeciwdziałaniu bezrobociu (szczególnie długookresowemu i dziedzicznemu),
- pomoc osobom w przystosowaniu się do zmian i niepewnej przyszłości (przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu),
- zwiększenie wiedzy i dostępu do informacji o alternatywnych formach zatrudnienia, możliwościach założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
- zmniejszenie liczby osób wcześniej odchodzących na emeryturę poprzez zwiększenie informacji o dostępnych możliwościach podniesienia kwalifikacji czy dokonania korzystnych zmian w dotychczasowym życiu zawodowym.

Ważne jest, aby poradnictwo było dostępne dla ludzi na wszystkich etapach rozwoju edukacyjnego i zawodowego w ciągu całego ich życia. Wspierało ich nie tylko w bieżących problemach (wybór szkoły, znalezienie pracy), ale zachęcało do tworzenia planów zawodowych o dłuższej perspektywie czasowej. Zbudowanie planu działania nie zawsze oznacza zakończenia spotkań doradcy z klientem. Może on ponownie korzystać z usług doradcy stając przed kolejnymi wyborami i decyzjami edukacyjnymi czy zawodowymi. Poradnictwo rozumiane jako proces całościowy, ma za zadanie jak najwcześniej przygotować ludzi do wzięcia odpowiedzialności za swoje życie i świadomego kształtowania swojego rozwoju. Rozwój ten powinien być oparty o wartości, jakimi kieruje się dana osoba, a także o wyznaczone przez nią cele, na podstawie których zostanie przygotowany plan działania. Plan kariery powinien obejmować elementy związane z podnoszeniem kompetencji, doksztalcaniem, przekwalifikowaniem, dokonującym się podczas całego życia danej osoby. W przemyślanym podejściu do rozwoju edukacyjno-zawodowego powinien wspierać daną osobę doradca, posiadający odpowiednią wiedzę i umiejętności. Doradztwo powinno być prowadzone w taki sposób, by nie zburzyć harmonii między rozwojem i realizacją w obszarze edukacyjnym czy zawodowym, a innymi obszarami aktywności życiowej jednostki.

Zagadnienia do przemyślenia:

- **Jakim zmianom podlega sytuacja klienta, z którym pracuję?**
- **Czy klient po raz pierwszy korzysta ze wsparcia doradcy?**
- **Czy klient jest świadomy, iż planowanie kariery stanowi proces obejmujący całe życie?**
- **Czy klient uwzględni w planie kariery elementy doksztalcania i podnoszenia kwalifikacji?**

1.2. Rola doradcy w procesie wyborów edukacyjnych i zawodowych w toku całego życia

Literatura przedmiotu przedstawia różne definicje doradcy w zależności od pojmowania zakresu realizowanego poradnictwa. W węższym znaczeniu doradcą²¹ jest osoba, która przez wspólną interakcję z radzącym się, udziela pomocy w rozwiązywaniu problemów. Pomoc takiego doradcy może polegać na formułowaniu porad, wskazówek, instrukcji, sugestii, udzielaniu informacji, bądź na dawaniu oparcia psychicznego lub oświelenia pola problemowego.

W szerszym znaczeniu doradca²² niesie ze sobą pomoc nie tylko przez udzielanie porad (wskazówek, instrukcji, informacji, itp.), ale także przez ich realizację, wpływanie na modyfikację sytuacji i zachowania radzącego się. Doradca taki pracuje w oparciu o działania wychowawcze, optymalizujące, naprawcze lub korekcyjne. Może on dostarczać również oparcia psychologicznego, może sugerować pewne rozwiązania problemów, a także udzielać wskazówek, instrukcji, informacji.

Na sposób pracy z klientem wpływa zakres zadań, jaki przed sobą stawia doradca i styl pracy, jakim się posługuje. A. Kargulowa²³ wyróżniła pięć typów doradców: eksperta, informatora, leseferystę, spolegliwego opiekuna i konsultanta.

Doradca – ekspert:

- dysponuje dużą wiedzą, doświadczeniem; wie, co dla danego człowieka jest najlepsze,
- skupia się na sytuacji zewnętrznej, która determinuje zachowanie się klienta,
- udziela instrukcji, wskazówek, poleceń, dokonuje wyboru i ponosi za niego odpowiedzialność (klient z założenia jest bierny).

Doradca – informator:

- zajmuje się głównie informacją o możliwościach zatrudnienia, zawodach i proponowaniem w złagodzonej formie zawodu najlepszego – jego zdaniem – dla klienta.

Doradca – leseferysta

- chce wspólnie z radzącym się przebywać drogę rozwoju zawodowego, ale niekoniecznie zamykać ją wyborem konkretnego zawodu,
- jest zorientowany na klienta,
- nie ma gotowych odpowiedzi,
- poświęca klientowi wiele czasu,
- pobudza do poznania siebie,
- stwarza możliwości samoanalizy,
- odmawia udzielania rad,
- ostateczną decyzję, co do wyboru dalszej drogi życiowej pozostawia klientowi.

²¹ B. Wojtasik, *op.cit.*, s. 26–27.

²² Ibid.

²³ Ibid.

Doradca – spolegliwy opiekun

- ciepły otwarty i akceptujący,
- stymuluje do aktywności,
- podsuwa nowe propozycje,
- nie narzuca zdania, ale poproszony nie rezygnuje z udzielania porady,
- klient sam podejmuje decyzję zawodową przy akceptacji spolegliwego opiekuna, zatem i odpowiedzialność za decyzję jest tu rozłożona, większa jednak po stronie klienta.

Doradca – konsultant

- zwraca uwagę na motywy, którymi kieruje się wybierający zawód, i na to jakie wartości klient chce uzyskać wybierając go,
- doradca zakłada, że informacje płynące z wewnątrz, ze struktur poznawczych jednostki, a także ze środowiska zewnętrznego, ukierunkowują działalność klienta, który konsultuje swoje wybory,
- odpowiedzialność podzielona jest między obie strony (wspólne rozwiązywanie problemów), które wspólnie dokonują wyboru.

Prowadzenie poradnictwa zależy od specyfiki klientów korzystających z usług danej placówki, warsztatu pracy i stylu pracy doradcy, charakteru instytucji, w której poradnictwo się odbywa. Z innym przebiegiem i zakresem poradnictwa spotkamy się w Powiatowym Urzędzie Pracy, z innym w poradni psychologiczno-pedagogicznej, a innym w szkole. Ze względu na omawiane problemy i oczekiwania odbiorców usług, poradnictwo prowadzone z uczniem szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły ponadgimnazjalnej, studentem, bezrobotnym, osobą z wieloletnim doświadczeniem zawodowym będzie się od siebie różnić. Zróżnicowanie prowadzenia poradnictwa dotyczy także tego, czy klient jest Polakiem, czy też pochodzi z innego kręgu kulturowego. Doradca²⁴ udziela pomocy niedoświadczonej osobie, która musi dokonać lub dokonała nieodpowiedniego wyboru edukacyjnego czy zawodowego w wykonaniu przeglądu i oceny obecnych, jak również potencjalnych kwalifikacji oraz odniesieniu ich do wymagań rynku edukacji i pracy, aby klient mógł sporządzić realistyczny plan edukacyjno-zawodowy. Dostarcza on także pomocy w uzyskaniu odpowiednich usług zwiększających szanse zatrudnienia, przygotowujących klienta do wejścia na rynek pracy. Usługi te mogą dotyczyć szczegółowego doradztwa: skierowania do dalszego kształcenia, szkolenia, leczenia lub rehabilitacji i często też orientacji w procesach zachodzących na rynku pracy. Doradca pomaga również doświadczonemu pracownikowi, który chce lub musi dokonać zmiany zawodowej w przeprowadzeniu przeglądu alternatywnych możliwości zatrudnienia i sporządzeniu planu zmiany zatrudnienia. Pomaga także pracownikowi, który napotkał przeszkody w uzyskaniu lub utrzymaniu zatrudnienia lub awansowaniu, w wykryciu, przeanalizowaniu i zrozumieniu zawodowych i osobistych trudności oraz pomaga sporządzić odpowiedni plan dostosowawczy.

²⁴ R. Lamb, *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 9(1998), s. 54.

Poradnictwo kariery prowadzone przez doradców jest, więc zróżnicowane w zależności od rodzaju klientów (np. różne etapy rozwoju edukacyjno-zawodowego, podobieństwo bądź odmienność kulturowa) oraz specyfiki ich problemów. Poradnictwo kariery ma jednak elementy wspólne. Bez względu na rodzaj i etap rozwoju klienta dotyczy ono obecnej, przeszłej i przyszłej sytuacji klienta. Klient wspólnie z doradcą dokonuje oszacowania potencjału i niedoborów w umiejętnościach, kwalifikacjach i ma na celu stworzenie planu działania obejmującego dłuższą perspektywę czasową. Poradnictwo tego typu nie ogranicza się wyłącznie do rozwiązania bieżących problemów klienta (np. wyboru szkoły, znalezieniu pracy), ale ma za zadanie wyznaczenie celów i perspektywy rozwoju oraz ujęcie ich w formie planu, w którym działania są rozłożone czasowo i dotyczą dalszych kroków na drodze rozwoju edukacyjnego czy zawodowego.

Można jednak przyjąć, że rolą doradcy zajmującego się poradnictwem kariery jest:

- wsparcie klienta,
- nawiązanie, podtrzymanie relacji, komunikacja,
- wysłuchanie klienta,
- towarzyszenie,
- pytanie, zdobywanie i analizowanie informacji o kliencie,
- określenie potrzeb klienta,
- rozpoznanie problemów klienta,
- pobudzanie do refleksji i myślenia,
- pomoc w rozpoznaniu, analizie umiejętności, predyspozycji i zainteresowań klienta,
- pomoc w artykulacji mocnych i słabych stron (współdnajdywanie),
- wskazywanie źródeł informacji dotyczących rynku pracy i rynku edukacyjnego,
- udzielanie, przekazywanie informacji, wskazywanie źródeł informacji,
- wsparcie klienta w wyborach edukacyjnych i zawodowych,
- ukierunkowanie, omówienie alternatyw,
- wsparcie przy wytyczaniu celów i planów działania,
- wzmocnienie wiary klienta w swoje możliwości, motywowanie (na podstawie konkretnych uzyskanych od klienta informacji),
- współpraca z instytucjami, odesłanie do instytucji specjalistycznych (np. poradnia psychologiczno-pedagogiczna, lekarz medycyny pracy, itp.).

Rolą doradcy zajmującego się poradnictwem kariery nie jest:

- podejmowanie ostatecznej decyzji za klienta,
- wyręczanie,
- terapia psychologiczna,
- dawanie „gotowych rozwiązań”, dyrektywne narzucanie rozwiązań,
- bycie „kumplem do wygadania się”, dotrzymywanie towarzystwa,
- ocenianie, krytykowanie „wprost”,
- obiecywanie na wyrost, dawanie fałszywej nadziei,
- opieranie się na rutynie i stereotypach,
- towarzyska rozmowa.

Praca doradcy oparta jest o umiejętność pozyskiwania i analizowania informacji. Właściwe i rzetelne zebranie informacji jest podstawą dalszej pracy z klientem. Doradca wraz z klientem dokonują analizy i dostosowania działań na kilku płaszczyznach²⁵:

- analiza potrzeb – określenie faktycznych lub co najmniej prawdopodobnych potrzeb klienta, dokonywana na podstawie wiedzy o kliencie, czerpanej z danych będących w bezpośrednim posiadaniu doradcy zawodowego oraz na podstawie przeprowadzonych z klientem rozmów i analizy jego oczekiwań,
- analiza oczekiwań klienta – polega na identyfikacji oczekiwań klienta i ich skonfrontowaniu z jego prawdopodobnymi rzeczywistymi potrzebami,
- analiza możliwych działań – polega na identyfikacji katalogu możliwych do podjęcia przez doradcę działań odnoszących się do danego klienta, jak najpełniej odpowiadających oczekiwaniom i potrzebom klienta,
- dostosowanie możliwości działania do oczekiwań klienta – polega na doborze najlepszych i najwłaściwszych z możliwych do zastosowania działań, mających na celu jak najpełniejszą realizację potrzeb i oczekiwań klienta.

W pracy doradcy ważna jest również analiza potencjału oraz analiza otoczenia społecznego klienta (potencjalnych możliwości, przeszkód i uwarunkowań działania klienta). Różne płaszczyzny analizy realizowane przez doradcę i klienta, mogą być wsparte narzędziowo (kwestionariusze, ćwiczenia, testy), pełnią jednak one rolę uzupełnienia, a nie podstawy pracy z klientem.

Na podstawie zabranych informacji klient przy wsparciu doradcy wyznacza cele do realizacji. Często takich celów można wyznaczyć kilka, wtedy warto je usystematyzować (podział cel główny i cele uzupełniające). Wyznaczone cele powinny dotyczyć nie tylko najbliższej przyszłości, ale dłuższej perspektywy czasowej. Po wyznaczeniu celów uszczegóławia się ich realizację poprzez przypisanie do danego celu konkretnych działań (tworzenie planu rozwoju edukacyjnego czy zawodowego). Poszczególnym działaniom przyporządkowuje się czas ich realizacji (planowanie czasowe). Wyborowi celów i budowie planu towarzyszy proces podejmowania decyzji (zestawienie oczekiwań z możliwościami, ocena ryzyka realizacji poszczególnych celów i działań). Doradca pracując z klientem nad jego rozwojem w obszarze edukacyjnym i zawodowym, musi pamiętać, że rozwój edukacyjno-zawodowy jest tylko jedną z form aktywności i ról realizowanych przez klienta w ciągu życia (patrz tęczyowy model kariery D.E. Supera). Rozwój edukacyjny i zawodowy musi współgrać z ważnymi dla klienta innymi płaszczyznami jego aktywności (np. życie rodzinne, odpoczynek). Procesowi doradztwa indywidualnego towarzyszą formy grupowe. Dają one klientowi punkt odniesienia do grupy osób znajdujących się w podobnej sytuacji, poszukujących rozwiązań, uzupełniających umiejętności i kwalifikacje tego samego rodzaju.

Powrót klienta do doradcy w sytuacji powodzenia realizacji planu kariery często nie następuje (chyba, że klient ponownie staje przed sytuacją wyborów edukacyjno-zawodowych). W sytuacji niepowodzenia klient może chcieć kontynuować proces doradczy. Ważne jest, aby w takiej sytuacji doradca wraz z klientem poszukiwali przyczyn

²⁵ Standard usługi – Poradnictwo Zawodowe – wg projektu PHARE finansowanego ze środków UE oraz budżetu państwa realizowanego pod nadzorem PARP, Warszawa 2004, s. 16.

niepowodzeń klienta i ich źródła (przyczyny wewnętrzne i zewnętrzne). Przeanalizowali powtórnie cele oraz zaplanowane działania, sprawdzili realność i możliwości realizowania planu działania. Należy znaleźć i nazwać źródło problemu. Jeśli cele bądź działania okazują się nieadekwatne do możliwości ich realizacji przez klienta okonuje się ich przeformułowania (w całości lub częściowo). Jeśli plan działania jest dobrze sformułowany i możliwy do realizacji należy uszczegółwić i przeanalizować sposoby osiągnięcia celów i zmotywować klienta do podjęcia stojących przed nim wyzwań.

Poradnictwo kariery przez całe życie zakłada, iż klient powraca do doradcy zawodowego na kolejnych etapach swojego życia. W zależności od specjalizacji, doświadczenia i wiedzy doradcy i etapu rozwoju, na którym znajduje się klient może być to ten sam lub inny doradca. Aby proces planowania kariery miał charakter ciągły warto, aby informacje omawiane w procesie doradczym były utrwalone np. zapisane czy narysowane (np. z użyciem techniki Map Myśli) i zachowane. Umożliwia to klientowi powtórne przeanalizowanie zrealizowanego planu i wyznaczenie następnych działań związanych z kolejnymi etapami jego rozwoju edukacyjno-zawodowego. Utrwalone informacje pozwalają na zrobienie rachunku sukcesów i niepowodzeń, działań zrealizowanych i porzuconych. Dobrze, jeśli tego utrwalenia dokonuje własnoręcznie klient, wtedy informacje są dla niego czytelne i zrozumiałe. Łatwiej mu też odnaleźć w pamięci rozwinięcie informacji, które zostały skrótkowo zanotowane. Własnoręcznie tworzony plan jest też chętniej realizowany, gdyż częściej jest uznawany za własny. Aktywni klienci, częściej samodzielnie uzupełniają i modernizują swój plan o nowo pojawiające się możliwości po rozpoczęciu fazy działania.

Rola doradcy zawodowego będzie zróżnicowana, także w zależności od potrzeb, problemu klienta oraz od jego samodzielności i aktywności. Wielu klientów analizując swoją sytuację i tworząc plan działania, oczekuje ze strony doradcy wsparcia merytorycznego i informacyjnego oraz wyrażenia przez doradcę wiary w sukces planowanych działań. Praca z innymi klientami wymaga natomiast szczegółowej pracy związanej z uszczegółowieniem poszczególnych działań, rozmieszczeniem ich w czasie. Duża grupa klientów postrzega doradcę jak uzdrowiciela, po wizycie, u którego problemy rozwiązują się same, bądź sama wizyta ma mieć charakter uzdrawiający sytuację („Nic już nie będę musiał robić, bo doradca mi wszystko powie”). Ważną rolą doradcy kariery jest uświadamianie klientowi, że usługa planowania kariery stanowi tylko początkowy etap procesu rozwoju edukacyjno-zawodowego. Wraz z zamknięciem drzwi gabinetu doradczego proces ten nie kończy się, a wręcz zaczyna dalsze działania. Podstawą efektywnego poradnictwa kariery jest też przekonanie klienta, że to on jest odpowiedzialny za swoje życie i rozwój edukacyjno-zawodowy. To on planuje i podejmuje decyzje, doradca to osoba wspierająca, wyjaśniająca, motywująca, pomagająca i towarzysząca mu w dokonującym się procesie zmian.

Działania doradcy zawodowego i jego rola uzależnione są wreszcie od otoczenia społeczno-gospodarczego, w którym doradca pracuje. Inne możliwości, warunki oraz reguły i elastyczność działania ma doradca pracujący np.: w szkole, Powiatowym Urzędzie Pracy, projekcie finansowanym z Unii Europejskiej, czy doradca komercyjny prowadzący prywatną praktykę doradczą. Działania doradców będą się różnić nie tylko rodzajem omawianej problematyki, ale też procedurami, dostępnością narzędzi, warunkami lokalowymi, ilością klientów, którzy są zainteresowani poradą, dobro-

wolnością i chęcią uczestniczenia w poradnictwie, czasem, który można poświęcić klientowi.

Proponowany przez autorkę bardzo rozbudowany system pracy z klientami nie będzie możliwy do zastosowania w wielu instytucjach w całości, może być jednak inspiracją do budowy i rozwijania własnego warsztatu na miarę realnych możliwości konkretnego doradcy i jego miejsca pracy.

Zagadnienia do przemyślenia:

- Jaki typ doradcy jest mi najbliższy?
- Które z elementów roli zawodowej realizuję w swoim działaniu?
- Które elementy roli doradcy chciałbym rozwinąć, a które wprowadzić do swojej pracy?
- Czego nie powinienem robić jako doradca?
- Jakie są możliwości i ograniczenia prowadzenia doradztwa w miejscu, w którym pracuję?
- Co chciałbym rozwinąć pełniąc rolę doradcy? Co mogę rozwinąć pracując jako doradca z klientami?

2.

Formy

stosowane

w

poradnictwie

kariery



2. Formy stosowane w poradnictwie kariery

Poradnictwo kariery zgodnie z dyrektywami Unii Europejskiej powinno dotyczyć całego życia człowieka. Realizowane jest ono za pomocą dwóch form: doradztwa indywidualnego i grupowego. Trudno jest porównywać te dwa sposoby pracy z klientem, gdyż każdy z nich w inny sposób wzbogaca samowiedzę i stanowi wsparcie w rozwoju edukacyjnym i zawodowym.

Doradztwo grupowe daje jednostce punkt odniesienia jej samooceny, umiejętności i własnych problemów w stosunku do innych osób będących w podobnej sytuacji (np. „Oni mnie rozumieją, bo są w tej samej sytuacji”; „Skoro jemu się udało to i ja mogę spróbować”). W grupie osoba może otrzymać zrozumienie, wsparcie, rozwinąć swoje umiejętności w atmosferze współpracy. Uczestnictwo w zajęciach grupowych umożliwia również rozwój umiejętności społecznych i organizacyjnych przydatnych w zdobywaniu i wykonywaniu pracy, daje możliwość sprawdzenia własnych zachowań, skonfrontowania z innymi podejmowanych działań i uzyskania informacji zwrotnych na temat własnej osoby. Ta metoda pozwala także na analizę problemów i poszukiwanie rozwiązań równocześnie dla większej liczby osób, a nie tylko dla pojedynczego klienta.

Spotkania doradcze „twarzą w twarz” są uzupełnieniem umiejętności i wiedzy, które jednostka może zdobyć w procesie grupowym. Poradnictwo indywidualne pozwala skupić się na problemach konkretnej osoby i wesprzeć ją w realizowanych zmianach. Daje też możliwość skoncentrowania się na stworzeniu bilansu kompetencji, budowie planu rozwoju kariery, omówieniu problemów o bardzo osobistym charakterze. Spotkania indywidualne mają na celu głębsze samopoznanie jednostki, diagnozę obszarów wymagających wsparcia, zaplanowanie konkretnych działań i ujęcie ich w ramy czasowe, a także wzmacnianie motywacji i przygotowanie się osoby do procesu zmian. Poradnictwo indywidualne stosowane jest jako odrębna, samodzielna metoda lub łączone z poradnictwem grupowym (jako element poprzedzający, wykorzystywany w trakcie procesu grupowego lub po jego zakończeniu).

Zdaniem autorki połączenie i stosowanie obu metod daje najszersze rezultaty – wsparcie i zrozumienie ze strony grupy jak i indywidualną dogłębną analizę problemu. Zdarza się jednak, że względu na okoliczności (ograniczenia czasowe i lokalowe, uwarunkowania stanowiskowe) realizacja obu form nie jest możliwa. Istotne wydaje się, aby stosując omawiane metody, w jak największym stopniu aktywizować klientów poradnictwa kariery do czynnego (uczestnik) a nie biernego (odbiorca usługi) uczestnictwa w procesie rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Rzeczywistość społeczno-gospodarcza stymuluje do stosowania innych metod w poradnictwie kariery przez całe życie. Zwiększająca się liczba osób zainteresowanych poradnictwem, wzrastająca mobilność ludzi oraz otwarcie rynków pracy i edukacji Unii

Europejskiej, powodują wzrost zapotrzebowania na rozwój metody poradnictwa kariery na odległość. Metoda ta pozwala na konsultację z klientami drogą e-mailową, telefoniczną, poprzez komunikatory (np. Gadu-Gadu, Skype), chat-roomy, fora dyskusyjne, grupy tematyczne. Jest to często jedyna realna metoda pracy z klientem znajdującym się w dużej odległości przestrzennej lub w sytuacji, gdy klient ze względu na ograniczenia czasowe nie posiada możliwości bezpośredniego uczestnictwa (np. wykonywanie pracy, opieka nad dzieckiem) w procesie doradczym (całym, bądź jego części). Pozwala ona także na pozyskanie informacji (wstępny wywiad, poznanie oczekiwań) i przygotowania klienta (zebranie odpowiednich dokumentów, autoanaliza potencjału) do realizacji poradnictwa tradycyjnymi metodami. Zdaniem autorki jest to atrakcyjna forma kontynuacji pracy z klientem po zakończeniu realizacji głównej części poradnictwa.

Poradnictwo na odległość stanowi ogromny potencjał, biorąc pod uwagę spojrzenie na poradnictwo kariery w aspekcie całościowym. Wykorzystanie nowoczesnych technologii do rozwoju tej metody, umożliwi w niedalekiej przyszłości budowę baz danych klientów doradztwa i przechowywanie ich na serwerach w taki sposób, aby doradca i klient logując się do portalu miał dostęp do dotychczas zgromadzonych informacji oraz możliwość prowadzenia doradztwa na odległość z użyciem fonii i wizji (np. przez komunikator internetowy). Wtedy metoda poradnictwa na odległość da jednostce możliwość całościowej realizacji lub kontynuacji procesu doradczego w kolejnych etapach rozwoju edukacyjnego czy zawodowego. Klient znajdując się ponownie w sytuacji zmian edukacyjno-zawodowych nie będzie musiał przechodzić ponownie całego procesu doradczego, ale będzie mógł korzystać z wcześniej zgromadzonych informacji i pracować nad ważnym dla niego obszarem, który chce zmienić lub rozwinąć.

Rozwój metod poradnictwa kariery przez całe życie związany będzie także z tworzeniem platform e-learningowych i rozwiniętych technologicznie programów do samokształcenia, narzędzi komunikacji internetowej, baz informacji edukacyjno-zawodowych oraz upowszechnieniem kiosków informacyjnych. Wzbogaci to proces kształtowania samoświadomości, gromadzenia informacji dotyczących własnego potencjału (tworzenie wirtualnego portfolio), umożliwi szerszy dostęp do wiedzy z zakresu planowania kariery. Wykorzystanie urozmaiconych form przekazywania informacji i nowoczesnych sposobów rozwoju umiejętności, jakie niesie ze sobą rozwój technologii wydaje się nieuniknione biorąc pod uwagę sposoby i drogi komunikacji, jakimi zaczynają posługiwać się nowe pokolenia. Odpowiadając na potrzeby i oczekiwania klientów metody poradnictwa kariery w najbliższym czasie będą ewaluować, ulegać zmianom, bądź wzbogacać płaszczyzny funkcjonowania.

Zagadnienia do przemyślenia:

- **Jakie formy poradnictwa są prowadzone w moim miejscu pracy?**
- **Jakie są możliwości i ograniczenia prowadzenia poradnictwa kariery w mojej placówce?**
- **Czy stosuję nowe technologie i możliwości przepływu informacji w prowadzonym poradnictwie? Jeśli stosuję, to jakie? Jeśli nie stosuję, to jakie bariery muszę pokonać?**
- **Jak mogłoby wzbogacić mój warsztat pracy użycie nowych technologii i kanałów przepływu informacji?**

2.1. Poradnictwo indywidualne

Poradnictwo indywidualne kojarzy się osobom po raz pierwszy przychodzącym do doradcy ze spotkaniem twarzą w twarz, na którym doradca-ekspert przekazuje informacje, udziela rad i daje gotowe rozwiązania. Osoba taka postrzega doradcę jak „lekarza”, który „zbada” i da gotową receptę jak rozwiązać problem. Przy takim oczekiwaniu relacji doradca-klient, cała odpowiedzialność za podjęte decyzje spada na doradcę, a klient pozostaje biernym podmiotem udzielonej mu usługi. Na indywidualne poradnictwo kariery możemy jednak spojrzeć jak na proces, w którym to klient poszukuje alternatywnych rozwiązań na polu działań edukacyjnych i zawodowych. W procesie takim podjęcie decyzji jest poprzedzone analizą potencjału z uwzględnieniem szerszego kontekstu, tzn. sytuacji życiowej danej osoby oraz dostępnej oferty usług instytucji edukacyjnych czy zapotrzebowania na rynku pracy.

Im bardziej kompleksowe i rozłożone w czasie doradztwo, tym więcej obszarów klient może przeanalizować i w większym stopniu skorzystać ze wsparcia doradcy podczas realizacji swojego planu. Musimy uwzględnić wiek klienta i możliwość skupienia przez niego uwagi (np. rozmowa z gimnazjalistą może trwać około 45 minut, z osobą dorosłą 1,5 godziny). Poradnictwo kariery w polskich realiach oraz jego etapy realizacji muszą być jednak dopasowane nie tylko do potrzeb indywidualnego klienta, ale wymagają uwzględnienia możliwości doradcy i instytucji, w której pracuje. Ze względu na specyfikę instytucji, w których prowadzone jest doradztwo, nieliczne z nich umożliwiają prowadzenie doradztwa długookresowego (jedna osoba odbywa kilka spotkań). W większości miejsc ogranicza się poradnictwo indywidualne do jednego lub dwóch wizyt u doradcy.

Proces doradzania jest przez autorów w różny sposób i pod różnym kątem dzielony na poszczególne etapy. O. Prochalska i J. Norcross²⁶ wyróżnia: etap chaosu, zamieszania; etap namysłu, rozumienia swoich problemów; etap przygotowania do działania; etap utrzymania zmiany. M.T. Ho-Kim i J. F. Marti²⁷ dzieli rozmowę doradczą na: etap przygotowania do rozmowy; etap tworzenia i zawierania kontraktu; etap poznania; etap zmian; etap zakończenia procesu doradczego; analiza oczekiwań i potrzeb klienta; ustalenie ram pracy; sporządzenie umowy.

Podziały te mają jednak wspólne elementy:

- nawiązywania i budowy kontaktu,
- precyzowania oczekiwań klienta, podążania za jego potrzebami,
- poszukiwania i wykorzystywania zasobów osobistych klienta,
- tworzenia planu działania,
- wzbudzenia motywacji i gotowości do zmiany.

Elementy, które są omawiane i realizowane podczas rozmowy doradczej, zająbiają się i częściowo przenikają tworząc jedną spójną całość. Zadaniem autorki nie jest tworze-

²⁶ M. Tarkowska, *Rozmowa doradcza - wspólne poszukiwanie rozwiązań*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 35(2006), s. 25.

²⁷ M.T. Ho-Kim, J.F. Marti, *Metoda edukacyjna*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 12(1999), s. 40.

nie sztucznych podziałów omawianego procesu, lecz usystematyzowanie działań i wskazanie istotnych elementów. Dla potrzeb omówienia tematu przyjęto pewien schemat, który w praktyce jest elastyczny i zróżnicowany w zależności od stylu pracy doradcy i przede wszystkim od potrzeb klienta, który współkształtuje przebieg rozmowy. Rozbudowanie poszczególnych etapów może być także uwarunkowane osadzeniem rozmowy w systemie poradnictwa (zależnego od grupy klientów docelowych). Jeśli poradnictwo indywidualne poprzedzone jest poradnictwem grupowym (pomagającym klientowi w samopoznaniu, określeniu potencjału, pogłębieniu wiedzy o rynku edukacji i pracy), przebieg rozmowy będzie inny niż sytuacji, gdy klient po raz pierwszy staje przed koniecznością analizy swojej sytuacji w kontekście wyborów edukacyjno-zawodowych.

Dla potrzeb niniejszego opracowania został przyjęty podział etapów rozmowy doradczej na:

- budowanie kontaktu i ustalenie zasad współpracy,
- wywiad, zebranie podstawowych danych od klienta,
- określenie problemu,
- analiza deficytu informacji,
- wspólna analiza problemów, doradzanie, podjęcie decyzji,
- planowanie (określenie dalszych działań),
- podsumowanie i zamknięcie spotkania,
- ewaluacja porady.

Na początku indywidualnego procesu doradztwa następuje budowanie kontaktu i określenie zasad współpracy. Można zaoferować wsparcie pytając np. „W czym mogę Ci pomóc?”, „Co Cię do mnie sprowadza?”, „Powiedz, o czym chciałbyś porozmawiać?”, „Czego spodziewasz się po tym spotkaniu?”, „Jakiej zmiany oczekujesz w efekcie poradnictwa?”.

Do klientów dorosłych należy zwracać się używając formy grzecznościowej Pan/Pani. Po wysłuchaniu deklarowanego problemu (lub problemów) klienta przystępuje się do określenia zasad współpracy zwanych kontraktem. W zależności od sposobu pracy doradcy, standardów instytucji i potrzeb klienta, kontrakt może być zawarty w formie pisemnej lub ustnej. Częściej używana jest forma ustna obejmująca krótkie ustalenia ułatwiające właściwy przebieg rozmowy. Bardzo istotny jest pierwszy moment spotkania, gdyż klient pod wpływem pierwszego wrażenia nastawia się do dalszego przebiegu rozmowy.

Informacje, które można ująć w kontrakcie:

- jak będzie przebiegać rozmowa, co klienta „czeka”, czego może się spodziewać,
- określenie wspólnych oczekiwań, na czym polega rola doradcy i rola klienta,
- ustalenie, że odpowiedzialność za decyzje leży po stronie klienta (wzięcie odpowiedzialności za własne życie),
- dyskrecja i poufność informacji,
- określenie czasu rozmowy – długości i informacja, o możliwości dokończenia tematu, jeśli zabraknie czasu,
- zasady wchodzenia/opuszczania pomieszczenia,
- kwestia wyłączenia lub wyciszenia telefonu,
- zasady wypowiedzi (nie przerywanie, nie przeklinanie),

- punktualność i dobrowolność uczestnictwa w rozmowie doradczej,
- współpraca i wspólny cel, będący warunkiem efektywnych rozwiązań.

Ważne, aby na początku rozmowy doradczej znalazła się doprecyzowana informacja, co jest rolą doradcy, a co rolą klienta. Informacja ta zabezpiecza przed nadmiernym zrzucaniem przez klienta odpowiedzialności za podejmowane decyzje na doradcę. Podczas tego etapu rozmowy nawiązujemy relacje doradca – klient, dąży się do wyjaśnienia obowiązujących zasad, przejrzystości obowiązujących reguł oraz stworzenia atmosfery zaufania.

Kolejnym etapem rozmowy jest przeprowadzenie wywiadu i pozyskanie informacji. Przejście między poszczególnymi etapami rozmowy odbywa się płynnie i trudno oddzielić ten etap od momentu budowania kontaktu, gdyż oba te elementy wzajemnie się zazębiają. Właściwe przeprowadzenie wywiadu jest podstawą prawidłowej realizacji dalszych etapów poradnictwa indywidualnego. Wywiad ma na celu przeanalizowanie przez klienta i doradcę informacji niezbędnych do określenia problemów i wyznaczenia planu działania, któremu towarzyszy pogłębienie relacji doradca – klient. Niezwykle istotne jest skupienie się przez doradcę na przeszłej i aktualnej sytuacji klienta oraz uważne i aktywne słuchanie.

Dla pogłębienia wywiadu stosujemy odpowiednio sformułowane pytania. Pytań otwartych używamy, gdy chcemy by klient otworzył się, udzielił nam szerszych informacji. Pytań zamkniętych używamy w celu uzyskania konkretnej informacji, przejścia do innego tematu, ograniczenia wypowiedzi osób o obszernym sposobie wypowiedzi. Ważne, aby pytania były spójne i krótkie, zadawane po jednym na raz. Unikamy pytań w schemacie „Pytanie – odpowiedź – pytanie” dającym wrażenie przesłuchania. Możemy mówić o pewnych kategoriach – grupach pytań, na które poszukujemy odpowiedzi podczas wywiadu. Jeśli stosujemy kwestionariusz rozmowy doradczej, wywiad rozpoczynamy od uzyskania danych osobowych, notujemy datę spotkania i prosimy o podanie kontaktu telefonicznego, może on być przydatny w dalszej pracy z klientem, gdyby np. kolejne spotkanie, na które umówi się klient trzeba było odwołać. Jeśli poradnictwo dotyczy uczniów i jest realizowane w obrębie szkoły, zbieranie tak szczegółowych danych jest zbędne. Warto zapytać, czy klient korzystał już z doradztwa indywidualnego i czy posiada jakąś dokumentację związaną z doradztwem (np. wyniki testów psychologicznych).

Realizując etap wywiadu staramy się omówić te informacje, które mogą okazać się istotne z punktu widzenia określenia problemu. Warto pogłębić te kategorie, które mogą być przydatne w kolejnych etapach rozmowy. Proces zbierania i analizowania informacji przez klienta nie kończy się ostatecznie w etapie wywiadu, ale w miarę potrzeb, gdy zajdzie potrzeba uszczegółowienia wiedzy, przenika także etapy późniejsze. Niezwykle ważne jest, aby doradca powstrzymał się w trakcie wywiadu, od stawiania hipotez i analizowania problemu. Kategorie zagadnień omawianych podczas rozmowy doradczej, zostały rozrysowane z użyciem techniki Map Myśli w dalszych rozdziałach publikacji, charakteryzujących poszczególne grupy klientów.

Na podstawie przeprowadzonej rozmowy klient dokonuje określenia problemu lub problemów. Pamięamy o indywidualnym podejściu do klienta. Osoby z pozoru podobne (np. będące na tym samym poziomie edukacji czy realizujące taką samą ścieżkę zawodową, deklarujące te same potrzeby czy kierunki rozwoju) mogą się różnić od

siebie (np. uzdolnieniami w danym kierunku, wpływem czynników środowiskowych lub stanem zdrowia). Na podstawie zrealizowanego wywiadu klient określa problem. Często zdarza się, iż sytuacja jest bardziej złożona i występuje kilka problemów. Warto przeanalizować, który z problemów jest najbardziej istotny, który należy omówić jako pierwszy, a które jako kolejne. Ważne by doradca zwrócił uwagę, czy jest wystarczająco kompetentny i czy problem nie przekracza jego kompetencji i możliwości. Autorefleksja o tym czy klient trafił do właściwej instytucji wspierającej i czy doradca jest wystarczająco kompetentny, by wesprzeć klienta w jego wyborach powinna towarzyszyć mu od początku rozmowy. Jeśli klient wymaga szerszego wsparcia (np. terapii, analizy z użyciem testów, których doradca nie posiada, długookresowego prowadzenia np. psychologicznego), można dokonać odesłania już we wcześniejszym etapie rozmowy lub nawet podczas pierwszego kontaktu z klientem, kiedy przychodzi umówić się na rozmowę doradczą.

Przechodząc do etapu analizy problemów i poszukiwania rozwiązań przez klienta, warto zwrócić uwagę na stosunek danej osoby do zmian. Wszystkie zmiany niosą ze sobą następstwa i konsekwencje. Wiele konsekwencji jest dobrych, potrzebnych, prowadzi, do rozwoju i dalszych osiągnięć. Często dana osoba nie myśli o tym, co zmiana może przynieść dobrego, koncentruje się tylko na strachu przed koniecznością podjęcia decyzji i zmiany aktualnej sytuacji. Wsparcie klienta w minimalizowaniu strachu przed zmianą i skupienie się na pozytywnych następstwach zmiany pozwala na twórcze podejście do rozwiązania problemu. Zmniejszenie obaw przed zmianami wiąże się także z kolejnym etapem rozmowy doradczej, w której klient koncentruje się na tworzeniu planów działania. Duża zmiana np. wybór nowej szkoły, podjęcie decyzji dotyczącej przedmiotów maturalnych, przekwalifikowanie się czy znalezienie nowej pracy wydają się na pozór trudne. Gdy klient dużą zmianę podzieli na konkretne drobniejsze części i stworzy plan działania, jest w stanie objąć całość sytuacji, wie, co ma dalej robić. Zmiana przestaje być koniecznością, a zaczyna być szansą rozwoju i pożądanym elementem w życiu.

Przy analizie problemów i poszukiwaniu alternatywnych rozwiązań doradca i klient mogą posługiwać się techniką Mapy Myśli (ang. *Mind Mapping*) opracowaną przez T. Buzana²⁸. Technika ta pozwala na uporządkowanie myśli w pożądanym zakresie, np. informacji o umiejętnościach czy zainteresowaniach, działaniach związanych z wyborem szkoły czy zawodu, analizie dostępnych miejsc pracy. Dzięki graficznemu i przestrzennemu rozłożeniu informacji, użyciu słów, symboli i rysunków uaktywnia się wszystkie ośrodki mózgu. Pobudzona zostaje prawa półkula odpowiadająca za wyobraźnię, marzenia, postrzeganie przestrzeni, jak i lewa, której domeną są: logika, linearność, analiza, słowa i liczby. Umożliwia to podniesienie efektywności pracy mózgu, sprzyja myśleniu twórczemu, wielokierunkowemu, kojarzeniu, przetwarzaniu i zapamiętywaniu informacji. Na środku kartki papieru umieszczamy słowo JA. Od tego miejsca biegną odgałęzienia, na których umieszcza się kategorie (np. wykształcenie, umiejętności, zainteresowania i czynności wykonywane w czasie wolnym, itp.), od kategorii poprowadzone są dalsze odgałęzienia do bardziej szczegółowych informacji²⁹.

²⁸ T. Buzan, *Zmiana i co dalej? Jak przygotować się do zmian Jak pokierować zmianami*, Wydawnictwo JK, Łódź 2008.

²⁹ M. Paszko, *Mind Mapping jak ogarnąć całość*, K2lider.pl, Warszawa 2006, s. 35–39.

Po zrobieniu mapy myśli wywiadu kontynuuje się pracę z klientem tą samą techniką, przy omówieniu problemu i wyznaczaniu planu działania. Technikę Map Myśli można uzupełnić (w miarę możliwości czasowych) ćwiczeniami zdań niedokończonych (np. „Najbardziej lubię”..., „Inni chwalą mnie za...”, „W mojej pracy trudność sprawia mi...”, „Mógłbym pomóc innym w...”, „Jestem lepszy od innych w...”, „Gdybym miał zmienić pracę to...”).

Poszukując wspólnie klientem rozwiązań problemów i analizując wraz z nim jego problemy, zwraca się uwagę, aby to on był autorem pomysłów i rozwiązań. Doradca pełni rolę wspierającą. Rozpoczyna się analizę od najistotniejszych rzeczy, kończy podsumowując to, co najważniejsze, gdyż ludzie najlepiej zapamiętują to, co ma miejsce na początku (efekt pierwszeństwa) i na końcu (efekt świeżości). Stosuje się krótkie, łatwo przyswajalne zdania. Faza kreacji pomysłów, to omówienie przez klienta wszystkich możliwych rozwiązań, które razem zdołaliśmy znaleźć. Nie należy poprzestawać na jednej czy dwóch możliwościach, jeśli jest możliwe znalezienie kolejnych. Faza ta uświadamia klientowi poczucie możliwości rozwoju w różnych kierunkach, wyboru dróg rozwiązań.

Na świadomy rozwój i realizację kariery ma duży wpływ właściwe zbudowanie planu działania. Planowanie realizowane w indywidualnym poradnictwie kariery, to proces poszukiwania najbardziej efektywnego sposobu dochodzenia do realizacji celu, przy wykorzystywaniu dostępnego potencjału. Jest to porządkowanie działań i czynności (etapy i kroki) w perspektywie czasu, tak, aby wyznaczoną drogą dojść do wyznaczonego celu i zrealizować go. W tradycyjnym poradnictwie wielu doradców nie stosuje etapu planowania podczas rozmowy doradczej lub go minimalizuje. Podczas spotkania klient, analizuje swój potencjał i niedobory, ale zdarza się, że po spotkaniu nie wie, w jaki sposób go wykorzystać i zrealizować swoje zamierzenia.

Podstawą dobrego planowania jest właściwe wytyczenie celu. Po określeniu celu, który chcemy osiągnąć wspólnie wyznacza się tzw. „kamienie milowe”, czyli punkty (kroki, etapy) na drodze do osiągnięcia celu. W trakcie realizacji planu pozwalają one klientowi na sprawdzenie, czy podąża on we właściwym kierunku, czy przybliży się do osiągnięcia celu.

W praktyce doradczej często spotyka się problem braku realizacji celu z powodu złego rozłożenia zadań w czasie. Odkładanie zadań na później, przedłużanie terminów realizacji, zapominanie, przeciąganie działań w nieskończoność, wymyślanie zadań zastępczych, zniechęcenie brakiem efektu i porzucanie realizacji planu z powodu nadmiernego obciążenia dużą ilością realizowanych działań, to częste problemy klientów doradztwa. Dlatego tak ważne jest zwrócenie uwagi na elementy związane z planowaniem czasowym, czyli właściwym zaplanowaniem i zagospodarowaniem czasu przeznaczanego na realizację planu. Zwiększenie efektywności realizacji celów osiągamy także przez szczegółowe planowanie zadań i łączenie ich w grupy (ułatwia to ich szybsze wykonanie). Warto przeanalizować, czy plan nie jest zbyt przeciążony działaniami, czy zbyt dużo zadań do realizacji nie zaplanowano na jeden dzień czy tydzień. Nadmierna ilość zadań zniechęca do ich realizacji, klient szybko traci entuzjazm i zapał do działania, rezygnuje lub odsuwa w czasie kolejne elementy planu.

Osobą tworzącą plan jest klient. Doradca wspiera go, inspiruje, motywuje do kreatywnego myślenia, czuwa nad realnością i proporcjami planu. Warto, aby klient

zapisał plan lub narysował go np. z użyciem techniki Mapy Myśli. Utrwalone na kartce elementy planu trudniej zapamiętać, mogą one też stanowić podstawę do refleksji nad postępowaniem w realizacji planu. Szczegółowość planu uzależniona jest od klienta i jego samodyscypliny.

Podczas rozmowy doradczej często klient i doradca omawiają kilka problemów. Przy tak dużej ilości informacji można pominąć lub nie zapamiętać kwestii bardzo istotnych. Ważne jest więc, aby pod koniec rozmowy doradczej, porozmawiać z klientem o tym, co wydało mu się szczególnie ważne, czego się dowiedział i co sobie uświadomił, co zapamiętał, co chciałby dalej realizować. Jeśli któraś z istotnych kwestii została pominięta, doradca może zwrócić na nią uwagę. Klient, jeśli ma taką potrzebę, może sobie zapisać informacje, które uzna za ważne.

Zakończenie spotkania to dobry moment, by podkreślić, iż koniec rozmowy, to tak naprawdę początek zmian. Warto by klient wychodząc był świadomy, że jest na początku drogi, że udział w rozmowie nie zwalnia go z obowiązku wzięcia odpowiedzialności za swoje życie, że czekają go konkretne działania, za których realizację jest odpowiedzialny przed sobą, a nie przed doradcą. Spotkanie kończy się wyrażeniem nadziei, że klientowi uda się realizacja jego planów. Wsparciem ze strony doradcy jest też informacja, że jest on dostępny dla klienta, i może z nim porozmawiać, jeśli w przyszłości zajdzie taka potrzeba. Warto także poprosić klienta o informację zwrotną dotyczącą zrealizowanej usługi.

Zagadnienia do przemyślenia:

- **Jaki typ poradnictwa jest mi najbliższy?**
- **Jaki typ doradcy reprezentuję?**
- **Czy realizuję poszczególne etapy procesu doradczego?**
- **O jakie elementy chciałbym rozwinąć mój sposób prowadzenia indywidualnego poradnictwa kariery?**

2.2. Poradnictwo grupowe

Poradnictwo grupowe obejmuje pracę nad konkretnymi problemami o charakterze osobistym, edukacyjnym, społecznym i zawodowym. Ten model poradnictwa może być realizowany w szkołach, poradniach, ośrodkach akademickich, komercyjnych firmach. Obecnie wiele programów doradczych jest realizowanych w ramach wsparcia z funduszy Unii Europejskiej. Przedmiotem pracy grupy mogą być czynniki wewnętrzne poszczególnych członków grupy (np. życiowe, zawodowe czy edukacyjne trudności, które nie przekraczają subiektywnego poczucia zdrowia psychicznego danej osoby), jak również czynniki zewnętrzne (np. trudności w znalezieniu pracy, doborze oferty edukacyjnej). Istnieje wiele definicji grup społecznych – zdaniem S. Mika³⁰ – każda z nich

■ ³⁰ S. Mika, *Psychologia społeczna*, PWN, Warszawa 1984, s. 29.

zwraca uwagę na różne elementy lub cechy decydujące o tym, czy dany zbiór stanowi grupę. Pojęcie grupy stosowane w poradnictwie kariery zawodowej możemy zdefiniować za M. Janas³¹ jako:

- dwie lub więcej osób, które współpracują sobą,
- są wzajemnie zależne od siebie,
- mają uczucie przynależności do grupy i są odczuwane przez resztę grupy jako należące do grupy,
- mają te same normy odnoszące się do wspólnych zagadnień i interesów,
- mają wpływ na siebie,
- mają poczucie, że grupa jest wartościowa,
- dążą do tego samego celu.

Cele poradnictwa grupowego skupiają się wokół pracy profilaktycznej, psychoedukacji i pomocy psychologicznej. Zadaniem grup jest ukierunkowanie uczestników na rozwój poprzez dostarczenie wiedzy, stworzenie możliwości odkrywania własnego potencjału oraz niedoborów i barier, a także nabywanie umiejętności. Uczestnicy, w oparciu o doświadczenia grupowe, mogą dokonywać adekwatnej samooceny swoich umiejętności i zdolności, a także otrzymywać informacje zwrotne od grupy. Mają także okazję do porównania jak postrzegają ich inni, z tym jak postrzegają sami siebie³².

S. Murgatroyd³³ dzieli poradnictwo grupowe na trzy kategorie:

- informujące – dostarczające uczestnikom niezbędnych informacji w celu podjęcia przez nich decyzji edukacyjnych czy zawodowych,
- przeobrażające – mające wywołać u uczestników oczekiwane zmiany i rozwój umiejętności,
- wspierające – dostarczające uczestnikom praktycznego i emocjonalnego wsparcia.

Wybór typu zajęć może być uzależniony od potrzeb i oczekiwań danej jednostki, często jednak jest także rezultatem dostępności danego typu usługi w instytucji, do której zgłasza się klient. Osoby mogą korzystać z jednej, bądź najlepiej kilku form i zakresów tematycznych poradnictwa grupowego umożliwiającego wymianę informacji, rozwój umiejętności interpersonalnych, poczucie zrozumienia w gronie osób o podobnych doświadczeniach i problemach.

Grupowe poradnictwo kariery różni się zakresem omawianej tematyki w zależności od wieku, etapu rozwoju edukacyjno-zawodowego, a także potrzeb i oczekiwań uczestników. Forma poradnictwa musi być także dopasowana czasowo (długość prowadzonych zajęć), jaki i merytorycznie do grupy odbiorców. Tematykę zajęć grupowych proponowanych przez autorkę dla poszczególnych grup klientów przedstawiono w dalszej części publikacji. Dla wszystkich grup odbiorców, zadania realizowane w poradnictwie grupowym, zdaniem C. Focus-Mora, C. Piqueras Gomesa³⁴, koncentrują się wo-

³¹ M. Janas, *Poradnictwo grupowe*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 1994, s. 63.

³² M. Schneider Corey, G. Corey, *Metody grupowej pomocy psychologicznej*, IPZ, Warszawa 2002, s. 38.

³³ S. Murgatroyd, *Poradnictwo i pomoc*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2000 s. 43.

³⁴ C. Focus-Mora, R. Piqueras Gomes, *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 2002 s. 59.

kół rozwiązywania problemów zawartych w czterech wzajemnie ze sobą powiązanych obszarach:

- obszar informacji – dotyczy wiedzy, jaką klient posiada lub poszukuje, jakie informacje wydają mu się niezbędne do osiągnięcia zamierzonego celu (np. znalezienia pracy). Ważne jest też skąd klient czerpie wiedzę (źródła wiedzy) i jak umie z niej korzystać,
- obszar umiejętności – dotyczy szeroko rozumianych umiejętności potrzebnych w wyborze ścieżki edukacyjnej, znalezieniu się na rynku pracy, wykonywaniu zadań zawodowych,
- obszar planowania – dotyczy tworzenia spójnej wizji rozwoju edukacyjnego i zawodowego, wyznaczania celów, tworzenia planów zawodowych, aby skutecznie funkcjonować na rynku pracy,
- obszar motywacji – dotyczy tego jak bardzo osoba chce znaleźć rozwiązanie swojego problemu (np. znaleźć zatrudnienie), jak jest wytrwała w swoich dążeniach, jak funkcjonuje w sytuacji porażki i sukcesu.

Poradnictwo grupowe stanowi swoisty proces, który teoretycy przedmiotu dzielą na kilka etapów rozwoju grupy w nim uczestniczącej. W literaturze przedmiotu możemy znaleźć różne podziały dotyczące przebiegu działania grup³⁵. Dla potrzeb niniejszej publikacji przyjmujemy, iż proces poradnictwa grupowego składa się z czterech faz³⁶:

- fazy wstępnej (formowanie się grupy), podczas której następuje wprowadzenie poszczególnych osób do grupy, prezentacja ich osoby i problemu, który pragną rozwiązać podczas pracy w grupie oraz ustalenie i zaakceptowanie celu utworzenia grupy. W fazie tej budzi się poczucie przynależności do grupy. Osoba prowadząca grupę tworzy atmosferę, która pomoże uczestnikom zrozumieć, czego mogą oczekiwać od innych. Ważne jest położenie nacisku na ułatwienie procesów komunikacji między uczestnikami grupy,
- fazy przejściowej (ścieranie się), nazywanej również fazą „burzliwą”, podczas której ujawniają się konflikty, następuje konfrontacja postaw i poglądów, uczestnicy usiłują znaleźć w grupie swoje miejsce, często następuje opór wobec prowadzącego, a nawet bunt. Następnie rozwija się potrzeba przynależności i jedności, wzrasta zaangażowanie i chęć pracy. Grupa dąży do osiągnięcia stabilizacji i ustalenia norm obowiązujących członków grupy. Prowadzący powinien towarzyszyć grupie, zachęcać do komunikowania się i osiągania porozumienia i większego zjednoczenia,
- fazy pracy (działanie), podczas której grupa staje się spójna, krystalizują się normy grupowe. Uczestnicy budują poczucie wspólnoty (tożsamości) i wzajemnej akceptacji, które towarzyszy wykonywaniu konkretnej pracy. Następuje otwarta wymiana poglądów, wzajemne wsparcie i współpraca. Postawione zadania zaczynają być realizowane, a następnie zakończone, uczestnicy posiadają energię niezbędną do efektywnej pracy. W fazie tej odbywa się planowanie przyszłości, układanie planu działania, gdyż proces grupowy jest formą inspiracji do dalszych

³⁵ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarnowska, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWE-ZiU, Warszawa 2004, s. 51–57.

³⁶ M. Janas, *op.cit.*, s. 63–64.

konkretnych i zaplanowanych działań (realizacja planów i celów) po zakończeniu pracy grupowej. Zadanie prowadzącego grupę polega na przekazywaniu zadań i obserwacji ich wykonania przy jednoczesnej rezygnacji z roli kierującego, daniu grupie poczucia niezależności, możliwości samodzielnego działania,

- fazy zakończeniowej (separacja), w której następuje podsumowanie, zestawienie oczekiwań i celów początkowych uczestników, z tym, co udało się zrealizować podczas pracy w grupie. Fazę kończy rozstanie z wyraźnym sygnałem zakończenia pracy grupowej. Uczestnicy oczekują często od prowadzącego pomocy i zachęty do działań, które muszą wykonać poza grupą.

W poradnictwie grupowym decyzja dotycząca stosowanych technik i narzędzi należy do prowadzącego. Ważne, aby dobrał je odpowiednio do potrzeb grupy odbiorców i celu oraz charakteru zajęć. Preferowane jest stosowanie urozmaiconych technik. Należy pamiętać o właściwym doborze metod do omawianego tematu oraz o zaplanowaniu realnego czasu na realizację poszczególnych zadań.

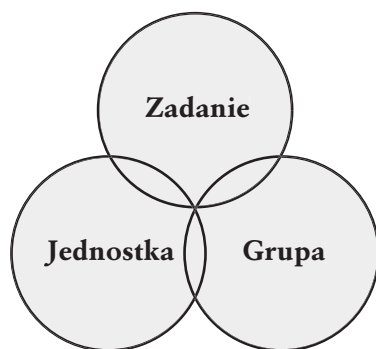
Istnieje wiele klasyfikacji form pracy z grupą. Do najpopularniejszych i najczęściej stosowanych technik należą³⁷:

- aktywność twórcza – polega na stosowaniu zadań o charakterze twórczym np. wytworów plastycznych, historyjek, form przestrzennych, które tworzą metaforę omawianego zagadnienia. Uczestnicy wykonują określone działanie twórcze, po którym następuje kontekstowe omówienie i odniesienie ćwiczenia do tematu spotkania,
- akwarium – stosuje się je do obserwacji procesów zachodzących w grupie lub do monitorowania efektów dyskusji. Osoby dzielą się na dwie grupy i tworzą dwa koncentryczne kręgi: krąg zewnętrzny stanowią obserwatorzy, wewnętrzny osoby wykonujące różnego rodzaju zadania (np. grupowe rozwiązywanie problemów, symulacja, dyskusja grupowa),
- burza mózgów – służy rozwiązywaniu problemów, kreowania pomysłów. Osoby z grupy, wymieniają bez ograniczeń i bez krytykowania skojarzenia lub pomysły związane z omawianym zagadnieniem. Wszystkie pomysły są zapisywane, następnie dokonuje się wyboru najlepszych pomysłów, ocenia się ich wartość i przydatność,
- demonstracje, pokazy, filmy – dają uczestnikom możliwość zapoznania się z daną problematyką, pomagają modelować zachowania, których uczą się uczestnicy, staje się podstawą dalszej dyskusji,
- dyskusja grupowa – pozwala uczestnikom na przedstawienie swoich poglądów, zmierzanie do określonego celu, może stanowić przygotowanie do podjęcia decyzji. Dyskusje mogą być zaplanowane lub spontaniczne. Mogą stanowić samodzielne sesje lub drobny element pracy grupowej. Ważne jest ukierunkowanie dyskusji w taki sposób, aby dotyczyła tematu spotkania grupowego,
- gra – umożliwia członkom grupy przećwiczenie tego, czego się nauczyli w atmosferze bezpieczeństwa i zabawy, nabranie praktycznego doświadczenia, sprawdzenie swoich umiejętności. Gry wymagają często przygotowania specjalnych materiałów i pomocy,

■ ³⁷ A. Paszowska-Rogacz, M. Tarnowska, *op.cit.*, s. 95–97.

- inscenizacja i odgrywanie ról – metoda oparta na ściśle rzeczowym opisie sytuacji, niezawierającym żadnych sugestii, ale wyłącznie konieczne, obiektywne informacje. Uczestnicy wcielają się w określone postacie i odgrywają role interpretując otrzymane informacje. Odgrywanie ról może być elementem studiów przypadków, symulacji, obrazowania i poszukiwania rozwiązań danego problemu,
- kwestionariusz – stanowi strukturalizowaną formę otrzymania przez członków grupy informacji zwrotnej po samodzielnym wypełnieniu kwestionariusza. Uczestnicy otrzymują formularz kwestionariusza, wypełniają go. Później następuje omówienie i podsumowanie wyników uzyskanych podczas autoanalizy,
- praca w małych grupach – grupa zostaje podzielona na mniejsze podgrupy (3-7-osobowe) pracujące nad wyznaczonym zadaniem. Zadanie to może być takie samo dla wszystkich grup lub poszczególne grupy pracują nad elementem większej całości, jaką stanowią dokonania wszystkich grup łącznie. Zespoły prezentują swoje dokonania, następnie prowadzący dokonuje podsumowania i omówienia. Z pomocą użycia pracy w małych grupach można wzbogacić działania grup o element rywalizacji i współzawodnictwa,
- przełamywanie lodów – ćwiczenia i gry inicjujące spotkanie grupowe. Ich zadaniem jest lepsze poznanie się uczestników, integracja, „rozluźnienie” atmosfery i przygotowanie do kolejnych form aktywności grupowej,
- rozmowa w parach – polega na wymianie informacji, daniu informacji zwrotnej, dyskusji pomiędzy partnerami,
- technika grupy nominalnej – pozwala na grupowe podejmowanie decyzji i daje każdemu uczestnikowi możliwość kreowania własnych pomysłów. Prowadzi w krótkim czasie do zespołowego podjęcia decyzji,
- prezentacja, wykład i mini-wykład – polega na zabranii głosu i przemawianiu jednej osoby do grupy (nie zawsze musi to być prowadzący). Słuchacze zdobywają wiedzę i nowe informacje z danej dziedziny. Warto wzbogacić tę technikę wykorzystując pomoce szkoleniowe, przerwy na pytania i dyskusję. Czas trwania prezentacji czy wykładu zależy od wieku i możliwości skupienia uwagi przez słuchaczy oraz od skomplikowania tematu. Nie powinien on przekraczać jednej godziny. Technikę tę stosuje się na etapie wstępnej pracy z grupą lub na końcu, jako uzupełnienie nieznanym uczestnikom treści,
- symulacja – składa się ze studium przypadku oraz odgrywania ról. Opisana sytuacja powinna wykazywać wyraźny związek z rzeczywistością (przykład wzięty z życia, realny) i posiadać jednolitą strukturę. Technika ta wymaga aktywności ze strony uczestników, rozwija umiejętności negocjacyjne, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie konfliktów, pozwala na dostrzeżenie większej ilości szczegółów i rozwiązań,
- udzielanie informacji zwrotnej – technika stosowana jest pod koniec omawianego zadania, danej formy aktywności czy też w końcowej fazie pracy grupy. Uczestnicy udzielają sobie nawzajem informacji zwrotnych o różnorodnym charakterze (np. dotyczących wzajemnych relacji, swoich emocji, zmian, jakie się dokonały w działaniu, celów, jakie te osoby osiągnęły, sposobie postrzegania rzeczywistości).

W poradnictwie grupowym istotną rolę pełni osoba prowadząca grupę, lider. Zakres roli dobrego lidera w grupie można przedstawić za pomocą modelu trzech kół³⁸. Zadaniem takiego lidera jest połączenie trzech elementów: pamiętanie o konieczności realizowania zadania, dbanie o prawidłowe relacje wewnątrzgrupowe, uwzględniając przy tym potrzeby, oczekiwania i cele poszczególnych członków grupy.



Rys. 1. Model pokrywających się potrzeb (Adair, 1998)

Niezwykle istotne jest przygotowanie się prowadzącego do prowadzonych zajęć oraz posiadanie niezbędnej wiedzy z zakresu przebiegu procesu grupowego, umiejętność budowania założeń teoretycznych i rozplanowanie ich w czasie. Bez przygotowania teoretycznego prowadzący nie jest w stanie zrozumieć zachowania uczestników i procesów zachodzących w grupie. Brak wiedzy może powodować zaburzenia komunikacji, odejście od założonych celów szkolenia, brak realizacji potrzeb i oczekiwań członków grupy. Na różnych etapach rozwoju pracy grupy, rola prowadzącego może ulegać zmianie, gdyż zmieniają się jego zadania i oczekiwania grupy w poszczególnych fazach pracy³⁹. Możemy wyróżnić grupy umiejętności, które poza wiedzą i przygotowaniem materiału osoba prowadząca powinna posiadać⁴⁰.

Umiejętności integracyjno-konsolidacyjne, do których należą: umiejętności związane z zespoleniem członków grupy, ułatwieniem komunikacji, budowaniem jedności i spójności, rozpoznawaniem potrzeb i oczekiwań uczestników, wychodzeniem naprzeciw problemom i wyjaśnianiem ich. Umiejętności te wyrażają się poprzez:

- dbanie, by wszyscy mieli okazję się zaprezentować, wypowiedzieć, czy mają jakieś wątpliwości, czy wątpliwości zostały wyjaśnione, czy wszyscy są zgodni w omawianych sprawach,
- dostrzeganie wspólnych cech, podobieństw, powiązań, łączenie pomysłów,
- przerywanie i hamowanie nieetycznych i niewłaściwych zachowań, niedopuszczanie do tego, by członkowie grupy sobie wzajemnie przeszkadzali,
- wspieranie działań i pomysłów sprzyjających zespalaniu grupy, tworzeniu atmosfery bezpieczeństwa, pewności, otwartości, podejmowaniu ryzyka oraz decyzji,

³⁸ J. Adair, *Być liderem*, Petit, Warszawa 1998, s. 38.

³⁹ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarnowska, *op.cit.*, s. 52-65.

⁴⁰ M. Janas, *op.cit.*, s. 70-72.

- inspirowanie do wytyczenia i wyjaśniania granic działania grupy, które tworzą bezpieczną strukturę i chronią prawa członków grupy,
- dążenie do porozumienia (consensusu), szczególnie w drażliwych kwestiach (z uwzględnieniem zdania każdego uczestnika).

Umiejętności rozwijania procesu grupowego, do których należą: dbałość o rozwój grupy, zachęcanie do podejmowania zadań i działań, prowokowanie do podejmowania i precyzowania problemów oraz poszukiwania rozwiązań. Umiejętności te wyrażają się poprzez:

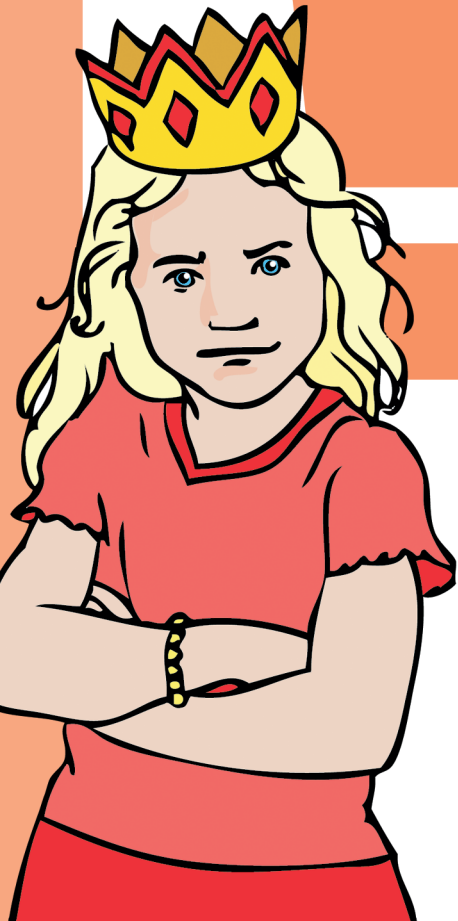
- zadawanie pytań otwartych, sondujących, które mogą pomóc członkom grupy w rozwiązywaniu problemów, rozwijaniu koncepcji, pobudzaniu refleksji,
- stosowanie empatii, dzięki której mogą zostać zrozumiane i uwidocznione aspekty wcześniej niewyrażone (np. zamiary, marzenia, obawy, potrzeby, bariery),
- gotowość do poruszania tego, co kryje się poza aktualną komunikacją między liderem i uczestnikami. Otwarte i uczciwe podejmowanie próby wyjaśniania tego, co utrudnia porozumiewanie się „tu i teraz”,
- posługiwanie się przykładami własnych doświadczeń i uczuć w celu stworzenia więzi, poczucia wspólnoty, zaufania i akceptacji,
- umiejętność obserwacji procesu grupowego, bycie świadomym dynamiki grupy i jej właściwych reakcji w poszczególnych fazach rozwoju oraz korzystanie z informacji zwrotnych od uczestników,
- dbałość o wytyczenie przez grupę realnych celów i sformułowanie planów działania (postrzeganie pracy grupy jako etapu w dalszym procesie zmian),
- dawanie dobrego przykładu właściwego zachowania się w grupie i poza grupą, przestrzegania ustalonych norm grupowych.

Umiejętności komunikacyjno-interpretacyjne, do których należą: umiejętność aktywnego słuchania, ze stosowaniem zachęt do mówienia, stosowanie parafrazy, odzwierciedlenia, klaryfikacji, empatii, pozytywnych wzmocnień, wyjaśniania, podsumowywania, udzielania informacji, używania komunikatu bezpośredniego - „ja”, wzbogacenia werbalnego przekazu adekwatnymi elementami komunikacji niewerbalnej.

Zagadnienia do przemyślenia:

- Czy analizuję przygotowany program pracy z grupą pod kątem faz rozwoju grupy?
- Jakie techniki stosuję podczas zajęć z grupą? Które z technik chciałbym zastosować w większym stopniu?
- Czy planuję swoje zajęcia z uwzględnieniem czasu trwania poszczególnych zagadnień i ćwiczeń?
- Jakie posiadam umiejętności potrzebne w poradnictwie grupowym? Jak je chciałbym rozwijać?
- Czy realizuję grupowe poradnictwo kariery z przekonaniem, iż jest ono częścią procesu planowania kariery przez całe życie?
- Czy zachęcam uczestników poradnictwa grupowego do stawiania celów, precyzowania działań i dalszej aktywnej realizacji planu rozwoju?

3. Zagadnienia związane z poradnictwem kariery



3. Zagadnienia związane z poradnictwem kariery

Rozwijając warsztat doradcy zawodowego warto pogłębić zagadnienia związane z poradnictwem kariery. Wśród omawianych kwestii w tej publikacji, znalazła się m.in. problematyka rozwoju zawodowego, ról życiowych w kontekście edukacji i pracy, procesów adaptacyjnych w rozwoju zawodowym, modeli karier, wpływu rodziny na wybory edukacyjne i zawodowe, samopoznania i samooceny oraz podejmowania decyzji i planowania zawodowego. Autorka jest świadoma, że omówiona tematyka nie wyczerpuje tematyki związanej z rozwojem zawodowym. Rozszerzając zakres wiedzy o inne publikacje, warto zapoznać się także z tematyką zainteresowań, uzdolnień, temperamentu, a także aspektów wielokulturowych związanych z poradnictwem.

3.1. Stadia rozwoju zawodowego

Poradnictwo kariery wymaga dopasowania usługi do potrzeb, oczekiwań i możliwości rozwojowych klienta, które są uwarunkowane tym, na jakim etapie rozwoju zawodowego znajduje się dana osoba. E. Ginzberg i jego współpracownicy (S.W. Ginzburg, S. Axelrad, J.L. Herma) analizując proces kształtowania się osobowości zawodowej wyróżnili trzy okresy, przez jakie przechodzi i człowiek ustalając swoje preferencje zawodowe⁴¹.

Okres fantazji obejmujący czas od urodzenia do 11 roku życia. W okresie tym następuje zmiana aktywności dziecka polegająca na przejściu od „orientacji na zabawę” do „orientacji na pracę”. Początkowo dziecko skupia się na przyjemności, jaką daje mu zabawa, następnie poszukuje aprobaty dla swoich działań ze strony innych osób (np. rodziców). Cechą charakterystyczną tego okresu, zdaniem E. Ginzberga i współpracowników, jest ignorowanie przez dzieci trzech podstawowych atrybutów wyboru zawodowego – wymagań otoczenia, własnych zdolności oraz orientacji czasowej.

Okres prób, trwający od 11 do 18 roku życia i dzielący się na cztery stadia rozwojowe. Pierwsze stadium, to stadium zainteresowań (między 11 i 12 rokiem życia), gdy kształtują się u jednostki preferencje tego, co lubi, a czego nie lubi. Dzieci w tym okresie wykazują dużą niestabilność zainteresowań i chętnie dokonują zmian poznając nowe rzeczy czy formy aktywności. Wraz ze wzrostem samoświadomości w zakresie preferencji „lubię – nie lubię”, następuje ograniczenie różnorodności zainteresowań i skupienie się na wybranych, preferowanych. Kolejne stadium, to stadium zdolności

⁴¹ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEŻiU, Warszawa 2003, s. 77–80.

(między 12–14 rokiem życia). W tym okresie młody człowiek uświadamia sobie swoje uzdolnienia i możliwości w kontekście przyszłej roli zawodowej (np. nie mógłbym być marynarzem, bo nie umiem pływać, ale mógłbym być informatykiem, bo mam umiejętności komputerowe). Trzecie stadium, to stadium wartości. Dokonuje się w nim analiza określonych stylów życia związanych z zawodem. Szczególną uwagę młodzież zaczyna darzyć zawody związane ze służbą społeczną. Osoby z tej grupy wiekowej zaczynają postrzegać szerszą perspektywę czasową (odniesienie do tego, co dalej będę robił w życiu, a czego bym nie chciał robić). Pojawia się frustracja i niezadowolenie z powodu zależności od rodziny. Stadium przejściowe (między 14–18 rokiem życia), charakteryzuje się pierwszymi świadomymi wyborami edukacyjnymi i zawodowymi, uwzględniającymi konsekwencje własnych decyzji. Młody człowiek poszukuje także płaszczyzn niezależności od swojej rodziny pochodzenia, jednocześnie jego wybory nie są uwarunkowane założeniem własnej. W dokonywanych wyborach, pod uwagę brane są czynniki finansowe i rynkowe (np. możliwość znalezienia pracy w danym zawodzie).

Okres realizmu przebiega, w zależności od okresu zakończenia edukacji między 18 a 22–24 rokiem życia i dzieli się na trzy stadia o zmiennych granicach okresowych (trudno określić precyzyjnie ich czasowy przebieg). Pierwsze stadium poszukiwań, często wiąże się z kontynuacją nauki na studiach lub w szkole pomaturalnej. W tym czasie nadal zmianom mogą podlegać zainteresowania, gdyż otaczająca rzeczywistość społeczna stwarza możliwości poznawania nowych obszarów edukacyjnych i zawodowych, bez konieczności podejmowania ostatecznych decyzji. W tym czasie samoświadomość własnych preferencji zawodowych może być kształtowana przez zawężenie pola poszukiwań za pomocą negatywnych wyborów (np. tego nie chcę robić, tego nie potrafię, tego nie mógłbym). Stadium to kończy się wraz z otrzymaniem dyplomu i rozpoczęciem pierwszej pracy. Stadium krystalizacji charakteryzuje się zaangażowaniem osoby w określoną aktywność zawodową. Krystalizuje się w tym czasie samoświadomość, co chcę robić, a czego nie chcę robić w dalszych latach życia oraz zwiększa się zaangażowanie w wybrane obszary. U części osób decyzje o zaangażowaniu są pozorne, gdyż nie do końca są one przekonane o słuszności swoich wyborów, a realizacja zawodowa jest motywowana czynnikami zewnętrznymi (np. „Bo tu dostałem pracę”, „Muszę zarabiać”, „Nadarzyła się szansa to skorzystałem”, „Nie było innej możliwości”). Stadium specyfikacji określa E. Ginzberg jako końcowy moment w wyborze kariery zawodowej i samookreślenia osoby jako pracownika.

Rozwój zawodowy, według E. Ginzberga i jego współpracowników, uwarunkowany jest liczbą możliwości tworzonych przez jednostki w określonym czasie oraz zróżnicowaniem momentu wejścia w okres krystalizacji (zbyt wczesny lub późny w porównaniu do rówieśników). W efekcie opóźnia się finalizacja stadium realistycznego. Zwracają oni uwagę na to, iż młodzi ludzie w okresie dorastania mają potrzebę dyskusowania swoich problemów z osobami o większym doświadczeniu. Ważna jest aktywna postawa rodziców, nauczycieli i doradców inspirująca i motywująca do samopoznania oraz podejmowania świadomych wyborów zawodowych.

S.H. Osipow⁴² i inni badacze cytujący badania E. Ginzberga podkreślają, iż przejście między okresami i poszczególnymi stadiami może różnić pod względem czasowym

■ ⁴² Ibid.

u poszczególnych jednostek. Wskazali oni również, iż należy młodzieży dostarczać doświadczeń i form aktywności, na których zdobywanie jest ona w danym okresie szczególnie nastawiona.

Koncepcja E. Ginzberga, S.W. Ginzburga, S. Axelrada i J.L. Hermy została rozwinięta przez D.E. Supera⁴³, który rozwój człowieka podzielił na pięć stadiów: dzieciństwo, dorastanie, wczesną dorosłość, dojrzałość i starość. Stadiom tym przyporządkowane są fazy rozwoju zawodowego.

Faza wzrostu: (stadium dzieciństwa) trwa od urodzenia do 14 roku życia. Następuje w niej rozwój jednostki poprzez identyfikowanie się z osobami ważnymi w rodzinie i szkole. Początkowo najistotniejszą rolę mają w tym okresie potrzeby i fantazje, potem wraz z coraz większym udziałem w życiu społecznym zaczynają dominować zainteresowania i umiejętności.

Faza ta obejmuje następujące okresy:

- okres fantazji (od 4 do 10 roku życia). U jednostki dominują potrzeby, uczy się ona ról społecznych i zawodowych poprzez zabawę (np. zabawa w sprzedawcę, lekarza, kierowcę, mamę lub tatę),
- okres zainteresowań (od 11 do 12 roku życia). Aspiracje i aktywność jednostki jest oparta na „tym, co się lubi”,
- okres umiejętności (od 13 do 14 roku życia). Następuje w tym okresie analizowanie własnych zdolności pod kątem wymagań zawodowych (np. „Nie mógłbym być marynarzem, bo nie umiem pływać, ale lubię samochody, to mógłbym być kierowcą”). Wiedza o środowisku, wymaganiach edukacyjnych czy zawodowych może być u danej osoby prawidłowa lub błędna.

Faza poszukiwań: (stadium dorastania). Trwa od 15 do 24 roku życia. W okresie tym następuje wypróbowywanie różnych ról społecznych oraz zdobywanie zawodowych doświadczeń w czasie nauki szkolnej i w czasie wolnym (np. promocje, zmywanie w restauracji, opieka harcerza nad zuchami, pomoc innym w nauce, bycie członkiem zespołu muzycznego, zaangażowanie w ruchy religijne, udział w organizowaniu imprez masowych – Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy). Faza ta obejmuje następujące okresy:

- okres wstępny (od 15 do 17 roku życia). Osoba w tym wieku dokonuje pierwszych wyborów (w dyskusjach, wyobraźni, próbach pracy, na podstawie potrzeb, zainteresowań, umiejętności, wartości oraz dostępnych możliwości). Dokonywanie wyborów jest związane z dążeniem do samodzielności i niezależności od rodziny,
- okres przejściowy (od 18 do 21 lat). Dominuje w tym okresie wybór i kształcenie profesjonalne (np. szkoła pomaturalna, studia). Przeważają rozwiązania uwzględniające możliwości kształtowane przez wejście na rynek pracy (np. „Nie pójdę na rolnictwo, bo po tym kierunku nie znajdę pracy”). Wiedza o środowisku, realiach rynku edukacji i pracy może być u poszczególnych osób prawidłowa lub błędna,
- okres próby (od 22 do 24 lat). Osoby poszukują najbardziej prawdopodobnego obszaru aktywności zawodowej, podejmują pierwszą pracę i wypróbowują ją jako „pracę na całe życie”.

■ ⁴³ Ibid.

Faza zajęcia pozycji (stadium wczesnej dorosłości). Trwa od 25 do 44 roku życia. Następuje zawężenie poszukiwań i jednostka wybiera główną dziedzinę zatrudnienia oraz stara się o znalezienie stałej pracy związanej z tą dziedziną.

- okres prób (od 25–30 roku życia). Dotychczas wykonywane czynności zawodowe często okazują się zbyt mało satysfakcjonujące, co prowadzi do wielu zmian decyzji, aż do momentu określenia własnej pozycji zawodowej lub określenia braku preferencji do wykonywania danej pracy.
- okres stabilizacji (od 31 do 44 roku życia) wyraźnie zarysowuje się wzór kariery i podejmowane są działania realizujące ten wzór (np. wyspecjalizowanie się w danej dziedzinie, rozwój kompetencji) Dla wielu osób są to lata największej aktywności zawodowej i najbardziej twórczych rozwiązań.

Faza konsolidacji (stadium dojrzałości). Trwa od 45 do 64 roku życia. Osoby dążą do stabilizacji zawodowej i utrzymania własnej pozycji. Chętniej rozwijają wcześniej realizowane rodzaje aktywności niż inicjują nowe. W późnym okresie konsolidacji ma miejsce zmniejszenie tempa pracy, ograniczenie zakresu obowiązków, ograniczenie czasu pracy oraz proces dopasowywania obowiązków zawodowych do zmniejszającej się wydajności organizmu.

Faza schyłku (stadium starości). Rozpoczyna się od 65 roku życia. W fazie tej następuje zmniejszenie lub zanikanie aktywności zawodowej ze względu na ograniczające się możliwości fizyczne i psychiczne. Tworzą się nowe obszary działania: najpierw w formie selektywnego uczestnictwa, potem bardziej w roli obserwatora (wycofywanie się z aktywności). Następuje przejście od zaangażowania w obowiązki zawodowe do innych form aktywności życiowej.

- okres spowolnienia (65 do 70 roku życia) jest to okres przejścia na emeryturę, często poprzedzony zwolnieniem tempa pracy. Po przejściu na emeryturę występują dwie różne postawy – stagnacja i niechęć do zmian w życiu (osoby dużą wagę przywiązują do systematyczności i planowości podejmowanych działań, realizują chętniej znane formy aktywności, często pojawia się bierna postawa i zrzucanie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji na innych) lub innowacja (zapał do zdobywania nowych umiejętności, chęć bycia potrzebnym, zaangażowania się w organizacje i stowarzyszenia, zaangażowanie w role rodzinne – np. opieka nad wnukami),
- okres emerytury (powyżej 71 roku życia) rezygnacja z życia zawodowego, wycofanie się z wielu dotychczasowych form aktywności życiowych, uwarunkowane możliwościami fizycznymi i psychicznymi organizmu.

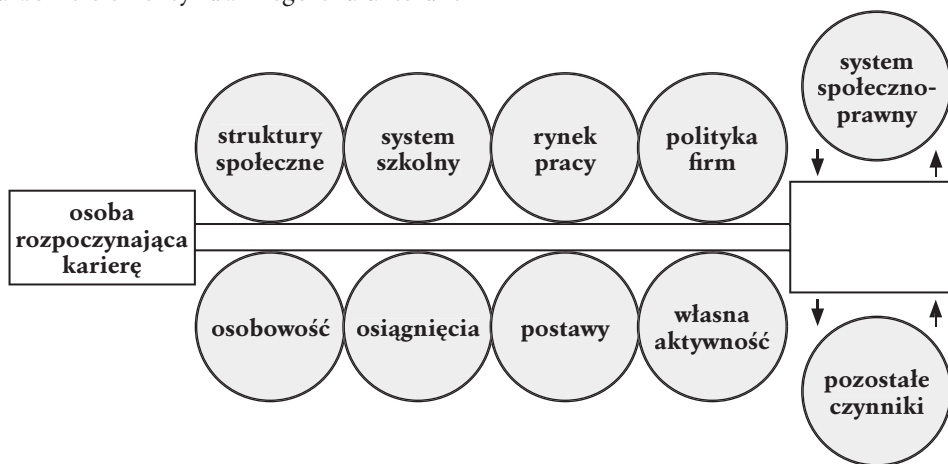
D.E. Super podkreśla, iż poszczególne fazy przenikają się nawzajem i są ułożone chronologicznie tylko w przybliżony sposób, tworząc schemat przypominający drabinę. Dana jednostka może przechodzić poszczególne fazy szybciej lub wolniej niż w określonym modelu w zależności od czynników kształtujących jej rozwój (np. utrata rodzica i konieczność wczesnego podjęcia ról zawodowych, wieloletni okres studiowania finansowany przez rodziców, możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę). Elastyczne są nie tylko momenty przejścia z jednej fazy w drugą, ale również każde przejście wywołuje dodatkowe cykle przemian wewnątrz faz, co oznacza, iż każda z faz zawiera w sobie element wzrostu, poszukiwań, zajęcia pozycji, konsolidacji i schyłku.

Zagadnienia do przemyślenia:

- Jaka faza i okres rozwoju zawodowego dotyczy najczęściej moich klientów?
- Czy potrafię określić fazę i okres rozwoju klienta doradztwa?
- Czy potrafię określić swoją fazę rozwoju zawodowego?
- Czy umiem scharakteryzować daną fazę i jej okresy?
- Czy klienci korzystający z mojego doradztwa przechodzą fazy planowo, szybciej czy wolniej?

3.2. Role życiowe a edukacja i praca zawodowa

Dynamiczne zmiany zachodzące w życiu społecznym i gospodarczym mają istotny wpływ na kształtowanie kariery zawodowej poszczególnych jednostek. D.E. Super zwracał uwagę, że wpływ na karierę zawodową człowieka mają nie tylko czynniki indywidualne, ale również społeczne. Przedstawiając model rozwoju kariery wskazywał na wiele elementów, które mogą kształtować decyzje edukacyjne i zawodowe. Posłużył się on w opisywanym modelu analogią do walcowni, w której działają „siły podnoszące i naciskające poszczególne walce”. Walce w górze przedstawiają czynniki społeczne, a dolne elementy ludzkiego charakteru⁴⁴.



Rys. 2. Czynniki składające się na wyznaczniki kariery zawodowej (źródło: D. E. Super, *Kariera zawodowa* za: B. Wojtasik 1994, s. 43)

Dokonujący się proces globalizacji, szereg zmian gospodarczych, zmieniająca się rzeczywistość społeczna nie pozostaje bez wpływu na losy zawodowe poszczególnych jednostek. Model Supera wydaje się być w obecnych czasach jeszcze bardziej aktualny. W obrazowy sposób oddaje on szereg nacisków otaczającego środowiska na kształtowanie się rozwoju edukacyjnego i zawodowego jednostki. Uwarunkowania struktury społecznej, przekształcany system szkolny, przeobrażający się rynek pracy, a także

■ ⁴⁴ B. Wojtasik, *op.cit.*, s. 43.

zmiana polityki zatrudnienia (popytu i podaży na pracowników), wywierają wpływ na rozwój kariery jednostki. Czynniki te mogą mieć wpływ pozytywny, stwarzając nowe szanse i możliwości. Wpływ elementów zewnętrznych może być jednak także negatywny i stanowić zagrożenie dla rozwoju poszczególnych osób i utrudniać im odnalezienie się w zmieniających się warunkach społeczno-gospodarczych. Szczególne znaczenie ma wpływ czynników zewnętrznych dla młodych osób wchodzących na rynek pracy. Osoby te stoją na początku swojej drogi edukacyjno-zawodowej i są zobligowane do podjęcia wyborów rzutujących na dalsze ich życie. Trudno jest podejmować wiążące decyzje w tak dynamicznie zmieniających się warunkach, szczególnie posiadając małe doświadczenie i wiedzę dotyczącą przeobrażeń rzeczywistości rynkowej.

Zmieniająca się rzeczywistość społeczno-gospodarcza wpływa nie tylko bezpośrednio na pełnione przez ludzi role edukacyjno-zawodowe. Jednostka na przestrzeni całego życia realizuje wiele ról społecznych jednocześnie lub sekwencyjnie⁴⁵. Role te powiązane są ze sobą i pozostają we wzajemnych relacjach. Każda z nich może stanowić element uzupełniający, rozszerzający lub zaburzający przebieg kariery zawodowej⁴⁶. Silny wpływ na wybór kariery mają czynniki wewnętrzne, tj.: zdolności, zainteresowania, system potrzeb i wartości, osiągnięcia, postawy i samoświadomość. Do czynników mających wpływ na kształtowanie się kariery zawodowej należą również czynniki makrospołeczne takie jak: ustrój społeczno-polityczny, struktura społeczna, sytuacja ekonomiczna czy procedura zatrudnienia. Duże znaczenie ma również rodzina, szkoła i inne środowiska społeczne⁴⁷.

Znaczenie wpływu otoczenia i środowiska życia jednostki na kształtowanie kariery zawodowej podkreśla D.E. Super⁴⁸ prezentując „tęczyowy model kariery”. Model ten jest graficzną prezentacją rozwoju kariery w ciągu życia jednostki, rozumianego jako kolejno pełnione role. Pełnienie ról oraz stopień osobistego zaangażowania, zmienia się wraz z rozwojem osoby i zmianami jej warunków życiowych. Role te wzajemnie wpływają na siebie – wspierają się, uzupełniają, wzbogacają lub pozostają z sobą w konflikcie. Pojawienie się nowej roli może zmienić lub ograniczyć pełnienie innych ról. Przyjęcie nowej roli może także przywracać lub zaburzać równowagę w życiu jednostki. „Struktura ról jest uzależniona od dwóch grup czynników: sytuacyjnych i podmiotowych”⁴⁹. Wpływ otoczenia zewnętrznego na jednostkę określają determinanty (czynniki) sytuacyjne, do których można zaliczyć: strukturę społeczną, zmiany historyczne, warunki społeczno-ekonomiczne, procedury zatrudnienia, szkołę, społeczność lokalną, rodzinę. Determinanty (czynniki) podmiotowe to: świadomość, postawy, zainteresowania, potrzeby, wartości, osiągnięcia, zdolności ogólne i specyficzne, dziedziczenie biologiczne.

Model D.E. Supera doskonale obrazuje złożoność aktywności życiowej człowieka pełniącego różne role. Uwidacznia także ich wzajemny wpływ i powiązania. Zachowanie równowagi i harmonii w pełnionych rolach prowadzi do satysfakcji życiowej

⁴⁵ E. Hornowska, W. Pałuchowski, za: M. Strykowska (red.) *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia*, Perspektywa psychologiczna (267–291), Wydawnictwo Humaniora, Poznań 2002, s. 88.

⁴⁶ A. Paszkowska-Rogacz, *op.cit.*, s. 87–88.

⁴⁷ E. Hornowska, W. Pałuchowski, *op.cit.*, s. 59.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ A. Paszkowska-Rogacz, *op.cit.*, s. 88.

i zawodowej. Brak takiej równowagi, nie podejmowanie pewnych ról lub nadmierne się w nie zaangażowanie, może prowadzić do zaburzeń w realizowaniu kariery zawodowej. Zmieniająca się dynamicznie sytuacja społeczno-gospodarcza wpływa bezpośrednio na kształtowanie kariery zawodowej, ale również oddziałuje na pełnienie lub zaniechanie przez jednostkę innych ról powiązanych z rolą zawodową, kształtuje i determinuje jej funkcjonowanie. Ograniczenie lub rozbudowanie roli rodzica czy współmałżonka, ograniczenie lub zanikanie kontaktów towarzysko-przyjacielskich związanych z większym zaangażowaniem w pracę, konieczność porzucenia dotychczas pełnionych ról w społeczności lokalnej związana z migracją zarobkową, to tylko kilka przykładów powiązań (pozytywnych lub negatywnych) między rolą zawodową a innymi rolami człowieka. Dysproporcje i zaburzenia w pełnionych przez jednostkę rolach powodują poczucie niezadowolenia i zagubienia mimo pozytywnego przebiegu kariery zawodowej. Kariera zawodowa jest w takich sytuacjach często postrzegana jako „konkurencja” dla innych pełnionych ról lub inne role jako „konkurencyjne” dla form realizacji życia zawodowego. Dodatkowy pośredni nacisk na karierę zawodową powoduje odbiór społeczny pełnionych przez jednostkę ról (jak inni oceniają pełnienie roli przez jednostkę). Szczególnie widoczne jest to zjawisko w sytuacji, gdy osoba realizuje swoją karierę w innym kręgu kulturowym lub korporacjach międzykulturowych. Oczekiwania dotyczące ról zawodowych i pozazawodowych w takich środowiskach może różnić osoby pochodzące z różnych kręgów kulturowych i powodować liczne napięcia i nieporozumienia.

Stanowisko uznające, że wybory zawodowe są także zdeterminowane przez czynniki społeczne wyraża także M.C. Timma. Podkreśla on, że „rozwój człowieka jest nieodwracalny i niepowtarzalny, nie da się naprawić, czy skorygować przebytej drogi”⁵⁰. Twierdzi on, iż z jednej strony ważny jest interes jednostki i jej zainteresowania, osobowość, a z drugiej strony interes społeczny, czynniki zewnętrzne, które mogą ograniczać pod różnymi względami możliwość wyboru. Godzenie tych dwóch stron sytuacji wyboru jest trudne w realizacji, ponieważ człowiek to indywidualność, która z jednej strony jest ograniczona przez wpływy społeczne, a z drugiej zaś jej rozwój (także zawodowy) jest społecznie stymulowany. Jednostka planując i realizując swoją karierę zawodową musi podporządkować się społecznemu zapotrzebowaniu, co może ją ograniczać, ale także pobudzać do rozwoju.

Zagadnienia do przemyślenia:

- Jakie role życiowe pełnią klienci, z którymi pracują?
- Które z ról są dla nich najważniejsze?
- Jakie wewnętrzne i zewnętrzne czynniki wpływają na planowanie i realizację kariery moich klientów?
- Które z czynników są pozytywne, a które negatywne?
- Czy role edukacyjno-zawodowe pełnione przez klientów pozostają w harmonii z innymi pełnionymi rolami?
- Jakie ja pełnię role życiowe i zawodowe i czy zachowuje między nimi równowagę?

■ ⁵⁰ Cyt. za: B. Wojtasik, *op.cit.*, s. 44.

3.3. Procesy adaptacyjne w rozwoju zawodowym

Zmieniająca się sytuacja społeczno-gospodarcza wiąże się ze zmianą struktury i istoty pracy⁵¹. Coraz częściej jednostka nie wykonuje pracy indywidualnie, ale realizuje zadania stanowiące większą całość działalności grup pracowniczych. Staje się niejako „trybem” większej maszyny, podporządkowując się jej wymaganiom, tempu pracy, specyfice środowiska zawodowego. Wraz z wymaganiami rynku pracy wzrasta oczekiwanie od pracowników większej mobilności i umiejętności płynnego przechodzenia z jednej pracy do drugiej. Mobilność nie dotyczy już tylko poruszania się pracownika w obrębie jednej organizacji, ale ma charakter międzykorporacyjny, a często także międzynarodowy. Coraz częściej warunki rynkowe stymulują ludzi do zmiany miejsca pracy w poszukiwaniu nowych wyzwań i możliwości rozwoju oraz większej gratyfikacji. Zmarginalizowana została możliwość, by jednostka mogła pracować w jednej instytucji przez całe życie. Stąd realizacja kariery jednostki nabiera szerszego wymiaru, uzupełnionego o doświadczenia z różnych miejsc pracy. Przechodzenie z jednej pracy do drugiej powoduje, że osoba zmienia swoje nastawienie w zakresie odpowiedzialności za realizowane prace i działania. Podejmuje działania adaptacyjne do nowych sytuacji. Jednocześnie powszechnym zjawiskiem staje się postrzeganie kariery indywidualistycznie bez granic i podziałów na: zawody i prace, obszary rodzinne i państwowe, sektory produkcyjne i usługowe, aktywności specjalistyczne i niespecialistyczne⁵². Rynek pracy wymaga dostosowania własnego potencjału do danego miejsca pracy, przebranżowienia, zmiany kwalifikacji czy ich uzupełnienia. Często wymagania wobec pracowników dotychczas postrzegane jako dodatkowe kwalifikacje (np. znajomość języków obcych) stają się umiejętnościami podstawowymi, wymaganymi przy rekrutacji na większość stanowisk. Wykonywanie pracy wiąże się z koniecznością wykorzystywania nowych technologii, umiejętnością pozyskiwania i przetwarzania informacji. Realizacja kariery w takich warunkach społeczno-gospodarczych wymaga ustawicznego uczenia się i podnoszenia własnych kwalifikacji oraz dopasowywania ich do kryteriów atrakcyjności i popytu na rynku pracy. Można zauważyć przesunięcie odpowiedzialności za rozwój zawodowy z organizacji na pracownika. Zmienia się sposób zatrudnienia realizowany przez poszczególne jednostki – coraz częściej dotychczasowe formy pracy są zastępowane nowymi (telepraca, praca kontraktowa, outsourcing, samozatrudnienie).

Coraz rzadziej droga zawodowa jednostki jest związana z jedną firmą, nie ogranicza się także do danej branży czy jednego zawodu. Wraz z otwarciem dostępu do europejskiego rynku pracy nasila się również w widoczny sposób migracja siły roboczej, ruchliwość zawodowa oraz zwiększa obszar, w którym można się kształcić czy znaleźć zatrudnienie. W związku z rozszerzeniem rynku pracy widoczne stają się zjawiska nisz rynkowych i braku siły roboczej związanej z odpływem pracowników do innych państw, oraz zmian w popycie i podaży pracowników w poszczególnych branżach i zawodach. Jednostka musi dostosowywać swoją karierę zawodową do zmian organizacyjnych i strukturalnych na rynku pracy. Rozszerzenie rynku pracy o inne kraje europejskie

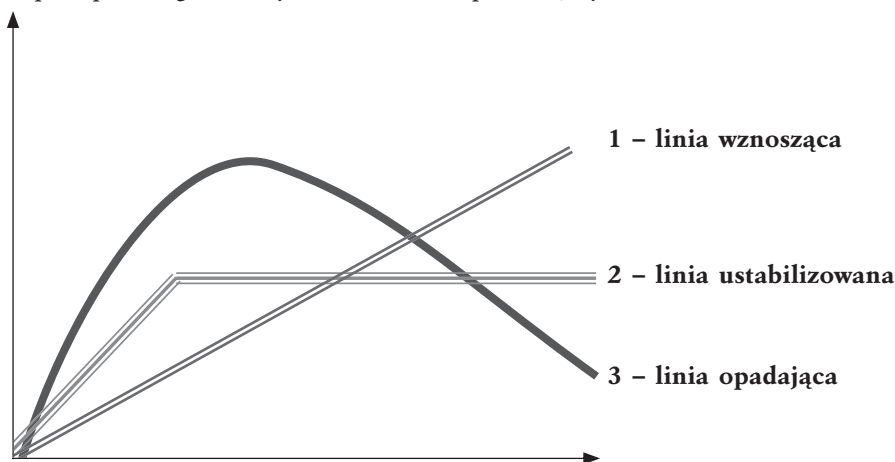
⁵¹ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Print-B, Poznań 2007, s. 36.

⁵² Ibid.

„determinuje tendencję do planowania i realizowania karier zawodowych, nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w kontekście międzynarodowym i międzykulturowym⁵³. Proces ten pociąga za sobą istotne zmiany⁵⁴:

- w ruchliwości siły roboczej,
- ruchliwości zawodowej,
- w ścieżkach przejścia z rynku edukacyjnego do rynku pracy,
- w psychologicznym rozwoju tożsamości jednostki i definicji dorosłości,
- zacierania się w Europie, do pewnego stopnia granic geograficznych, narodowych, kulturowych, czasu i przestrzeni.

Rozszerzeniu ulega wielowymiarowość i wieloaspektowość karier związana z różnorodnością doświadczeń. Wraz z dynamiką i zmianami na rynku pracy wieloaspektowo możemy postrzegać przebieg drogi zawodowej. Rozpatrując karierę zawodową pod względem zajmowanych przez jednostkę stanowisk w ciągu życia zawodowego możemy ten aspekt przebiegu kariery zobrazować za pomocą wykresu:



Rys. 3. Modele kariery zawodowej a stanowiska pracy (źródło: K. Padzik za: M. Suchar 2003, s. 53)

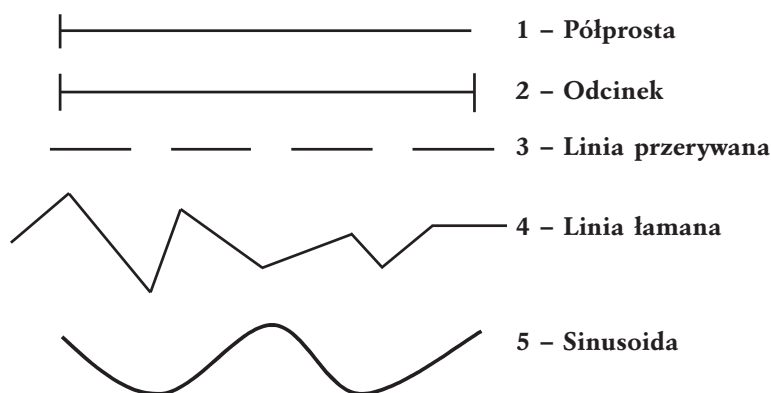
Pierwsza linia (wznosząca się) charakteryzuje osobę awansującą w ramach jednej firmy, lub osobę pracującą w tej samej branży, ale zmieniającą stanowiska na coraz wyższe. Schemat ten jest zbliżony z używanym pojęciem kariery pionowej. Linia ustabilizowana charakteryzuje sytuację, w której osoba po okresie wznoszenia się w początkowej fazie, pełni stanowiska znajdujące się na tym samym poziomie. Poziom może być górną granicą możliwości lub ambicji tej osoby. Przykładem takiego przebiegu kariery może być osoba osiągająca stanowisko kierownicze i pełniąca je przez resztę życia zawodowego. Ten rodzaj przebiegu ścieżki kariery zawodowej nie musi być jednak ograniczony wyłącznie do jednej firmy, podobny przebieg linii może także charakteryzować osobę zmieniającą instytucje, ale pozostającą na podobnej płaszczyźnie stanowisk – np. regionalny koordynator sprzedaży. Linia opadająca posiada punkt

⁵³ A. Bańka, *op.cit.*, s. 35.

⁵⁴ *Ibid.*, s. 53.

załamania i jest ilustracją degradacji oraz niepowodzeń zawodowych wiążących się z zajmowaniem coraz niższych i mniej odpowiedzialnych stanowisk. Wraz z rosnącymi wymaganiami rynku pracy i coraz większym wykorzystaniem na stanowisku pracy urządzeń technologicznych, następuje stała weryfikacja kwalifikacji osób pracujących na poszczególnych stanowiskach, szczególnie jest to widoczne w sektorze prywatnym. Osoby niespełniające wymagań tracą pracę, bądź przy zmianie pracy muszą zadowolić się niższymi stanowiskami. Jest to także przykład osób, na których pracę popyt rynku maleje i które aby zdobywać niezbędne środki finansowe muszą zadowolić się pracą na niższych stanowiskach. W dzisiejszych czasach ilustrowanie przebiegu kariery przy pomocy wykresu zajmowanych stanowisk, choć prosty i przejrzysty, jest jednak dużym uproszczeniem i nie wyczerpuje w pełni możliwych do zaobserwowania w praktyce modeli przebiegu życia zawodowego.

Obrazując pod nieco szerszym kątem modele kariery w sposób graficzny możemy przedstawić je w postaci różnorodnych linii:



Rys. 4. Modele kariery zawodowej a doświadczenia zawodowe (źródło: M. Suchar 2003, s. 57-63)

Półprosta, może ilustrować karierę osoby stojącej u progu życia zawodowego, osoba ta nie ma jeszcze żadnych zawodowych doświadczeń, wszystko, co istotne wiąże z przyszłością. Perspektywa czasowa wydaje się dla niej nieograniczona. Może to być też ilustracja życia zawodowego osoby, która jest całkowicie zwrócona ku przyszłości i zorientowana na to, co w jej życiu dopiero może się zdarzyć. Osoba ta często odcina się od wcześniejszych doświadczeń i po przekwalifikowaniu zaczyna pracę w zupełnie innym charakterze. Ze względu na konieczność dopasowania swojej drogi zawodowej do popytu na rynku pracy wiele osób decyduje się na gwałtowny zwrot w życiu zawodowym i rozpoczęcie pracy w zupełnie innej branży, na innym stanowisku, w innym charakterze czy w innym kraju.

Odcinek, to wariant modelu charakterystyczny dla osób, których życie zawodowe z jakichś naturalnych przyczyn (np. wiek) cechuje wyraźne ograniczenie czasowe. Granice czasowe w tym przypadku są bardzo ważne (np. kariera sportowców, modelek, stewardes). Osoba musi sobie uświadamiać naturalne ograniczenia czasowe realizacji zawodowej w danym obszarze. Osoby realizujące role zawodowe ograniczone czasowo,

aby zachować płynność zawodową muszą myśleć o kolejnych etapach rozwoju jeszcze przed zakończeniem dotychczasowej pracy. Model ten może być też ograniczony ryzykiem kontuzji, utratą zdrowia, siły fizycznej czy wymaganiami wysokich osiągnięć. Wraz z utratą niezbędnego do wykonywania tej pracy elementu, kończy etap zawodowy danej jednostki (np. śpiewak operowy nie może dalej śpiewać, chirurg nie może operować).

Linia przerywana ilustruje karierę, w której występują przerwy. Przerwy te mogą mieć różnorodny charakter, np. na urodzenie i wychowanie dzieci, przerwy osoby, która pomiędzy okresami zatrudnienia pozostaje bez pracy, czy też kogoś, kto pracuje dorywczo lub sezonowo. Ten typ linii obrazuje także sytuację pracownika kontraktowego. Jest to całkiem powszechne zjawisko kariery. Obecnie coraz więcej osób doświadcza przerw w życiu zawodowym. Wymaga to umiejętności powrotu do aktywności zawodowej po okresach przerw lub poszukiwań. Podobny typ linii przerywanej jest też charakterystyczny dla osób bezrobotnych lub posiadających „luki” edukacyjne. W związku z występującą nielegalną pracą w Polsce w tzw. „szarej strefie” czy niezalegalizowanym zatrudnieniem poza granicami kraju liczba osób, których drogę zawodową można w ten sposób przedstawić znacznie wzrasta.

Linia łamana jest ilustracją dynamicznego, pełnego wzlotów i upadków życia zawodowego. Linia obserwowana z góry, a nie z boku może przedstawiać osobę poszukującą, czasem błądzącą, a następnie odnajdującą swoją drogę. Wiele osób poszukuje drogi i najlepszego dla siebie kierunku rozwoju zawodowego. Osoby te zdobywają różnorodne doświadczenia, które mogą wykorzystać, kiedy znajdą już właściwy szlak. Wielostronność doświadczeń i ich różnorodność wpływa na rozwój kariery i może stać się jej atutem. Model ten obrazuje liczne niebezpieczeństwa związane z długim poszukiwaniem, częstymi zmianami kierunku, koniecznością częstego przystosowywania się do zmieniających się warunków, wymagań, miejsc pracy.

Sinusoida obrazuje następujące po sobie wzloty i upadki, porażki i sukcesy, brak stabilności, częste radykalne zmiany. Jest to model osoby zmagającej się z niepowodzeniami, wydobywającej się z tarapatów, by po pewnym czasie znów w nie popaść. Może to być także obraz kariery młodej i ambitnej, nastawionej na zdobywanie doświadczeń i uczenie się. Osoba ta przechodząc z firmy do firmy musi uczyć się wielu rzeczy od nowa i ponownie kształtować swoją pozycję w firmie. Model ten jednak wiąże się z dużą dynamiką, umiejętnością szybkiego przystosowywania się do sytuacji i zaradnością trudnych sytuacjach.

Zmieniający się rynek pracy oraz poszerzenie możliwości edukacji i pracy o inne kraje Unii Europejskiej mogą zwiększyć potencjał możliwości rozwoju kariery zawodowej jednostki lub wpłynąć na jego ograniczenie. Przebieg kariery zawodowej danej osoby może być różnorodny i może zostać zobrazowany przez połączenie kilku rodzajów linii zależnie od przebiegu i doświadczeń na danym etapie życia zawodowego.

Obecna sytuacja społeczno-gospodarczej wpływa na to, że współczesna jednostka niejednokrotnie zadaje sobie pytanie, „Co dalej robić z własnym życiem?”. Perspektywa wyboru drogi zawodowej rozszerzyła się po wejściu Polski do Unii Europejskiej o możliwości kształcenia i pracy poza granicami kraju przy jednoczesnych zmianach zapotrzebowania na pracowników na rynku polskim. Globalizacja rynku stymuluje rozwój dużych korporacji, szczególnie międzynarodowych, których siedziby usytuowane są już nie w jednym, ale w wielu krajach. Z drugiej strony odpowiedzią na zapotrzebo-

wanie rynku staje się zakładanie przez wiele osób działalności gospodarczej. Zarówno w dużych korporacjach jak i w mniejszych firmach odpowiedzialność za rozwój kariery został przeniesiony z pracodawcy na pracownika. Zwiększa się różnorodność czynników zewnętrznych oddziałujących na kształtowanie się drogi zawodowej jednostek. Różnorodność ta wymaga przystosowania preferencji zawodowych danej osoby do wymagań rynku pracy. Zmieniająca się rzeczywistość społeczna wpływa na liczne zmiany w karierach zawodowych poszczególnych jednostek. Opisane zmiany w obrazowy sposób odzwierciedlają graficzne formy przedstawienia przebiegu karier.

Zagadnienia do przemyślenia:

- Do jakiej sytuacji musi zaadaptować się mój klient? Z jakimi zmianami się ta sytuacja wiąże?
- Który z opisanych modeli kariery jest charakterystyczny dla mojego klienta? Jakie są plusy i minusy tego modelu?
- Jak można graficznie przedstawić dotychczasowy przebieg drogi edukacyjno-zawodowej klienta?

3.4. Wpływ rodziny na wybory edukacyjne i życie zawodowe

Relacje między rodzicami, a dziećmi mają silny wpływ na charakter, postawy i zdrowie młodych ludzi, a także ich decyzje. Relacje te kształtują spojrzenie dzieci na rzeczywistość, budują szacunek dla samych siebie i wiarę we własne możliwości, rozwijają kreatywność, pewność siebie, samoocenę, relacje z innymi osobami. Stosunki między rodzicami a dziećmi wpływają również na tendencję do przejawiania agresji oraz na zdrowie psychiczne i fizyczne. Determinują to czy dzieciom będzie się dobrze wiodło, gdy dorosną⁵⁵.

W okresie dojrzewania, gdy młodzi ludzie wchodzi w okres buntu i poszukiwania niezależności ich relacje z rodzicami, wsparcie i pomoc w przejściu tego burzliwego okresu życia mają duże znaczenie w budowaniu przez młodzież planów edukacyjno-zawodowych. Muszą oni wybrać, kim chcą zostać, gdy dorosną, w jakim zawodzie będą chcieli pracować, jakiemu zajęciu będą poświęcać swoje życie. Sytuacja finansowa i wsparcie ze strony rodziny otwiera, bądź ogranicza możliwości wyborów i realizacji ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Wchodząc w dorosłość tworzymy własną rodzinę. Wybory i zmiany związane z rozwojem i pracą są powiązane z sytuacją rodzinną (np. utrzymaniem niepracującego współmałżonka, wychowaniem i utrzymaniem dzieci). Przechodząc na emeryturę, nasze plany aktywności życiowej często są związane z opieką nad wnukami. Rodzina może także pełnić funkcję opiekuńczą wobec osoby starszej (np. pomoc w znalezieniu czy współfinansowaniu form aktywności – Uniwer-

⁵⁵ A. Paszkowska-Rogacz, *Moje dziecko wybiera Karierę Zawodową*, Projekt pilotażowy Leonardo da Vinci PL/06/B/F/PP/174020, Warszawa 2008, s. 55.

sytet Trzeciego Wieku, formy wypoczynku). Rodzina jest ważnym środowiskiem, które w różnych okresach życia człowieka związane jest z planowaniem i realizacją kariery i może wpływać na działania jednostki pozytywnie lub negatywnie. Jej oddziaływanie w okresie dzieciństwa, dorastania, gdy kształtuje się wiele aspektów związanych z funkcjonowaniem jednostki w przyszłości wydaje się być najszersze.

Od chwili urodzenia, rodzina stanowi pierwszą grupę odniesienia jednostki ponieważ dostarcza kontekstu, w którym zawierane są pierwsze kontakty i relacje, zaspokajają pierwsze podstawowe potrzeby. Jednak rozumienie koncepcji rodziny jak twierdzi A. Paszkowska-Rogacz⁵⁶ powinno iść dalej. Powinna być kontekstem, środowiskiem, gdzie ustanowione więzi dostarczą doświadczeń dzieciom na ich drodze do dojrzałości i uzyskania autonomii, co uczyni z nich dorosłych. Przejście między dzieciństwem a dorosłością powinien stanowić powolny i długotrwały proces przygotowujący jednostkę indywidualnie i społecznie do samodzielnego życia.

Zmieniająca się rzeczywistość społeczno-gospodarcza wpłynęła na ewolucję rodziny. W przeszłości jedynym dominującym modelem była rodzina składająca się z ojca i matki, obecnie znajdujemy różne wzorce rodziny (rodzic samotnie wychowujący dziecko, rodzice wychowujący dzieci z poprzednich związków). Na funkcjonowanie rodziny wpływa także pełnienie przez rodziców ról zawodowych. Rodzina tradycyjna zakładała, iż tylko mężczyzna pracuje i utrzymuje rodzinę, a kobieta zajmuje się domem i opieką nad dziećmi. Obecnie często występuje formuła, gdzie oboje rodzice pracują, a prace domowe i opieka nad dziećmi ulegają podziałowi (w różnym stopniu, w zależności od przyjętego modelu rodziny). Zdarzają się sytuacje, gdy mężczyzna traci pracę i rolę utrzymania rodziny przejmuje kobieta. Otwarcie europejskiego rynku pracy spowodowało możliwość podjęcia zarobkowania poza granicami kraju, co wpłynęło również na sytuację rodzinną. W wielu rodzinach jeden z rodziców pracuje przez dłuższy okres czasu poza granicami kraju, pozostawiając rodzinę w Polsce. Znacznie rzadziej zdarza się sytuacja wyjazdu obojga rodziców i pozostawienia dzieci pod opieką dalszej rodziny (np. dziadków). Wiele rodzin emigruje w całości, na jakiś okres czasu lub osiedlając się w innym kraju na stałe. Tak duże zmiany nie mogą pozostać bez znaczenia w procesie planowania i realizacji kariery zawodowej poszczególnych osób. Ważne są również przeżyte historie poszczególnych członków rodziny: historie niedostatku, uzależnienia od innych, samowystarczalności, sukcesów, porażek, gwałtownych zmian życiowych, środowiska, w którym osoby te funkcjonowały.

Nieuniknione jest to, że członkowie rodziny kreują pewne oczekiwania, co do przyszłości swoich dzieci. Oczekiwania pomagają im sięgnąć po to, czego sami pragnęli w przeszłości, a czego mieć nie mogli. Oczekiwania rodziców, co do przyszłości i kariery ich dzieci mogą mieć różne skutki⁵⁷. Pozytywne, gdy świadomi rodzice ukazują dzieciom różne możliwości rozwoju zawodowego i związanego z nim wykształcenia i kiedy ich własne życie może posłużyć jako przykład. Negatywny wpływ związany jest z ograniczaniem aspiracji dziecka. Dzieje się tak w rodzinach o wysokim statusie (np. ojciec prawnik namawia syna lub córkę, by ten poszedł w jego ślady), jak i w rodzi-

⁵⁶ A. Paszkowska-Rogacz, *op.cit.*, s. 59.

⁵⁷ *Metody pracy z młodzieżą w nowoczesnym poradnictwie kariery*, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Warszawa 2005, s. 56.

nach o niskim statusie, kiedy rodzice wymuszają, aby dziecko pozostało w środowisku, w którym się urodziło (np. rodzice zniechęcająco długoletniej nauki, nakłaniając do szybkiego zdobycia zawodu i uniezależnienia się finansowego od rodziny).

Wpływ na rozwój edukacyjno-zawodowy dziecka mają postawy rodzicielskie, które M. Ziemska⁵⁸ określa jako charakter emocjonalnego stosunku do dziecka. Dzieli ona postawy wychowawcze rodziców na: właściwe, pożądane oraz niewłaściwe, niepożądane.

Właściwe postawy rodzicielskie to:

- akceptacja – przyjęcie dziecka takim, jakim jest, ze wszystkimi cechami fizycznymi (wygląd) jak i cechami umysłowymi. Rodzice kochają swoje dziecko i chętnie tę miłość okazują, a przebywanie z dzieckiem jest przyjemnością,
- współdziałanie – rodzice angażują się i interesują się tym, co robi dziecko (zabawa, nauka, praca), a dziecko (stosownie do możliwości rozwojowych) interesuje się i angażuje w zajęcia domowe, rodzinne, wykonywane przez rodziców,
- dawanie swobody – rodzice dają dziecku swobodę (stosownie do wieku), ale kierują się rozważą i postępują mądrze (rodzice dają swobodę dziecku, jednakże zachowują pozycje autorytetu pozwalającego im zachować niezbędny poziom kontroli nad dzieckiem). W młodszym wieku dziecko nie potrzebuje dużej swobody, ale zainteresowania i zajmowania się nim. W miarę dorastania rozwija się świadomość dziecka i chęć samostanowienia,
- uznawanie praw dziecka – rodzice doceniają rolę dziecka, w swobodny sposób podchodzą do aktywności dziecka, szanują jego decyzje i wybory.

Niewłaściwe postawy rodzicielskie to:

- postawa unikająca – rodzice prezentują obojętność uczuciową, niechętnie przebywają ze swoim dzieckiem, a nawet nie wiedzą, co z nim robić, jak się nim zająć. Przebywanie z dzieckiem jest dla nich trudne,
- postawa nadmiernie wymagająca, zmuszająca, korygująca – bez względu na predyspozycje i możliwości dziecka jest ono zmuszone do spełniania oczekiwań rodziców, dorównywania ideałom i wzorcom przerastającym często ich możliwości,
- postawa nadmiernie chroniąca – rodzice traktują dziecko jako twór doskonały, którego nie można krytykować. Wykazują przesadną opiekuńczość, pobłażliwość, wyręczanie dziecka, a w konsekwencji opóźniają i utrudniają samodzielność dziecka.

Postawy rodziców mają wpływ na kształtowanie się cech jego zachowań. Przy właściwych postawach według M. Ziemskiej⁵⁹ będą to cechy pozytywne, przy negatywnych – negatywne. Postawa akceptacji sprzyja kształtowaniu się zdolności do nawiązywania przez dzieci trwałych więzi emocjonalnych, zachowaniom opartym na przyjaźni, zaufaniu, odwadze. Dziecko jest wytrwałe, zadowolone z własnej pracy, zdolne do współdziałania i podejmowania zobowiązań. Postawa dająca dziecku swobodę działań rozwija w nim zdolność do kontaktów z rówieśnikami, uspołecznienie, pomysłowość, odwagę do pokonywania przeszkód, łatwość przystosowania się do różnych sytuacji społecz-

⁵⁸ M. Ziemska, *Postawy rodzicielskie*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1973, s. 6-21.

⁵⁹ Ibid.

nych. Postawa poszanowania praw kształtuje lojalność dziecka, solidarność z innymi członkami rodziny, sprzyja powstawaniu realistycznego obrazu samego siebie. Postawa unikania kontaktu może natomiast hamować zdolność do nawiązywania trwałych więzi. Powodować niezdolność do obiektywnych ocen, wytrwałości i koncentracji na nauce, zachowania bojaźliwe lub wchodzenie w konflikty i nastawienie antagonistyczne. Agresywność, nieposłuszeństwo, kłótniowość, gniew, zahamowanie rozwoju uczuć wyższych lub bezradność, trudności w przystosowaniu się do funkcjonowania w grupie, to skutki postawy odtrącającej. Postawa nadmiernego wymagania, korygowania, krytyki sprzyja rozwojowi u dziecka niepewności, lęklności, braku wiary we własne siły, przewrażliwieniu, uległości, pobudliwości, braku zdolności koncentracji. Efektem postawy nadmiernej chroniącej jest z kolei opóźnienie dojrzałości emocjonalnej, bierność, brak inicjatywy, nadmierna pewność siebie, zarozumialstwo, awanturniczość i roszczeniowość. Rodzice mogą różnić się w swoich postawach (inne postawy ojca i matki). Odmienność typów u rodziców, przy zachowaniu wzajemnego szacunku dla swoich postaw i dziecka, może być źródłem większego bogactwa doznań emocjonalnych.

Analizując czynniki rodzinne wpływające na wybór zawodu, A. Roe⁶⁰ dokonała rozróżnienia stosunków rodzice–dzieci. Podstawowym wymiarem zachowań rodzicielskich jest wymiar emocjonalny, którego krańce określają chłód i ciepło. Kształtują one trzy rodzaje relacji:

- emocjonalna koncentracja na dziecku – może ona przybrać jedną z dwóch form: ochraniań (nadopiekuńczości) lub wymagań. Ochranianie związane jest z wyrażaniem dziecka, nakłanianiem do uległości i zależności. Wymaganie wiąże się z nadmiernym kładzeniem nacisku na dokonania, osiągnięcia dziecka,
- unikanie dziecka – może ona przybrać dwie formy: zaniedbanie dziecka i odrzucenie dziecka. Zaniedbanie związane jest z zaspokojeniem potrzeb dziecka w minimalnym stopniu, pozostawienie go samemu sobie. Odrzucenie wiąże się z brakiem wysiłków w celu zaspokojenia potrzeb dziecka,
- akceptacja dziecka – może ona przybrać jedną z dwóch form: przypadkową, doraźną lub kochającą.

Zachowania rodziców, w zależności od ich rodzaju, mogą kształtować u dziecka nastawienie na ludzi (zachowania opiekuńcze i wymagające) lub na rzeczy (unikanie, przypadkowa-niepełna akceptacja). Jednostki, u których dominuje orientacja na osoby, wybierają zawody zgodne z prezentowanymi przez nie zainteresowaniami społecznymi, wymagające zdolności werbalnych (zawody usługowe, handlowe, kulturalne, związane ze sztuką i rozrywką), a także częściowo zawody związane z organizacją i zarządzaniem. Natomiast osoby, u których obserwujemy orientację na rzeczy, wybierają zawody techniczne, przyrodoznawcze lub zawody związane z nauką.

Każdy z nas, kiedy ma problem, szuka rozwiązania i oparcia w najbliższym środowisku, dopiero, kiedy tam go zabraknie, zwraca się do specjalisty. Osobisty stosunek matki i ojca do dziecka, oparty na znajomości dziecka i jego potrzeb czyni z rodzica partnera dysponującego cenną wiedzą przydatną procesie poradnictwa kariery. Badania wskazują, iż młodzież wybiera najczęściej rodziców jako osoby doradzające wybór

■ ⁶⁰ A. Paszowska-Rogacz, *op.cit.*, s. 67–68.

zawodu i szkoły. Prawie 80% badanej przez B. Wojtasik⁶¹ młodzieży wskazywało na rodziców jako najlepszych doradców w wyborze szkoły. Najczęściej wybierała matkę, następnie ojca, dopiero później wychowawcę klasy i kolegów, a dopiero w następnej kolejności profesjonalnego doradcę. Dlatego warto docenić rolę rodzicielskiego poradnictwa nieformalnego i próbować dostarczyć wiedzy rodzicom jako nieprofesjonalnym – pierwszym doradcom.

E.B. Hurlock⁶² opisuje pozytywny i negatywny wpływ rodziny na decyzje zawodowe. Wpływ pozytywny polega, jej zdaniem, na udzielaniu porad albo sugestii, co do wyboru zawodu. Rodzice, swoim pozytywnym nastawieniem do wybranego zawodu mogą wzmacniać, motywować dziecko i upewniać je, co do podjętej przez nie decyzji. Negatywny wpływa ma pouczanie dziecka, krytykowanie, zachęcanie do unikania pewnych zawodów. Rodzice nie zawsze są obiektywni, często nierealnie oceniają uzdolnienia swoich dzieci, a nawet doradzają im kierunek kształcenia czy zawód przerastający ich możliwości. Jeśli któryś z rodziców marzył w swoim dzieciństwie o konkretnym zawodzie i nie zrealizował swoich marzeń, może chcieć, aby ich syn czy córka zrealizowali ich niespełnione nadzieje.

Rodziców, którzy pomagają swoim dzieciom w wyborze zawodu i szkoły można podzielić na trzy grupy⁶³:

- rodzice dyrektywni – uważają, że oni wiedzą najlepiej, jaki zawód powinno wybrać ich dziecko, wybierają zawód za dziecko,
- rodzice partnerzy – nawiązują dialog. Dziecko jest przez nich uznawane za jednostkę twórczą, samodzielną, która potrafi pokierować własnym losem, ale w pewnych sytuacjach może potrzebować pomocy,
- rodzice liberalni – nie wtrącają się, pozostawiają dziecku swobodę działania. Nie kontrolują, nie pouczają, nie oceniają, nie dają żadnych rad. W tej grupie znajdują się dwie kategorie rodziców. Pierwszą stanowią osoby uważające, że nie mają kompetencji i wiedzy w tym zakresie, wobec tego nie mogą pomóc. Do drugiej należą osoby wspierające, które wiedzą, że ich dzieci same poradzą sobie najlepiej, oni jedynie motywują je do aktywności, słuchają, zapewniają poczucie bezpieczeństwa i zaufania do własnych sił dziecka.

Ważne jest więc jak sami rodzice postrzegają swą swój udział w kształtowaniu przyszłych losów młodego człowieka. Czy chcą uczestniczyć w jego wyborach i w jakim stopniu zamierzają to robić? Wielu rodziców zrzuca odpowiedzialność za wsparcie dzieci na szkołę, państwo. Duża grupa osób nie wie i nie potrafi wesprzeć dziecka, gdyż nie posiada podstawowych informacji dotyczących ukierunkowania edukacyjnego i zawodowego oraz wiedzy z zakresu planowania kariery. Ważne jest więc włączenie rodziców w proces doradztwa i dostarczenie im wiedzy z tego zakresu. Wiedza, którą warto przekazać rodzicom dotyczy informacji edukacyjnej i zawodowej (oferta edukacyjna, wymagania rekrutacyjne dotyczące szkół, sytuacja na rynku pracy, poszukiwane zawody, zawody, w których mogą pracować dzieci po ukończeniu danej szkoły pro-

⁶¹ B. Wojtasik, *Wybór doradcy zawodu przez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocławskie Oficyna Wydawnicza, Wrocław 1993, s. 45-49.

⁶² E.B. Hurlock, *Rozwój młodzieży*, PWN Warszawa 1965, s. 269-270.

⁶³ B. Wojtasik, *op.cit.*, s. 59-60.

flowanej), sposobów wspierania i motywowania, procesów i problemów związanych z wiekiem oraz rozwojem dzieci i młodzieży.

Doradca zawodowy może w pracy z klientem wykorzystać wiedzę rodziców o ich dzieciach. Warto jednak zwrócić uwagę, iż rodzic nie jest podmiotem doradztwa, a tylko uczestnikiem. W centrum uwagi znajduje się ich dziecko planujące swoją karierę. W wielu wypadkach doradca musi być arbitrem między dzieckiem a rodzicami (np. gdy rodzice przelewają swoje ambicje na dziecko, są dyrektywni). Doradca powinien orientować się w postawach rodziców i umieć ocenić ich wpływ na wybory podejmowane przez dziecko.

Budując z klientem plan kariery zawodowej należy uwzględnić zamiary związane z założeniem czy powiększeniem rodziny przez klienta. Dziewczynie, która chce w najbliższym czasie wyjść za mąż i urodzić dziecko, nie będziemy doradzać skupienia się wyłącznie na rozwoju zawodowym. Podobnie ujęcie w planie kariery zmiany miejsca zamieszkania osoby, która posiada pracującego współmałżonka, czy dzieci chodzące do szkoły wymaga przeanalizowania ryzyka i konsekwencji takich działań. Zmiana pracy przez osobę utrzymującą samodzielnie rodzinę wymaga zebrania środków i zabezpieczenia bytu rodziny na wypadek niepowodzenia w nowej firmie. Rodzina jest więc obecna w procesie planowania kariery rozmaitym charakterze na różnych etapach życia.

Należy jednak pamiętać, że rodzina nie jest jedynym środowiskiem wpływającym na proces planowania kariery zawodowej. Równie ważnym środowiskiem odniesienia i tworzenia opinii jest np. środowisko kolegów i przyjaciół, które nabiera znaczenia już w okresie wczesnoszkolnym. Okres dojrzewania u młodzieży powoduje dystansowanie się od ośrodka rodzinnego i pierwsze zaangażowanie emocjonalne (posiadanie pierwszego obiektu uczuć, pierwszej miłości). W tym okresie to potencjalny lub realny chłopak czy dziewczyna stają się źródłem opinii i centrum, któremu podporządkowane są plany i działania. W związku z tym również planowanie kariery będzie związane z opiniami i planami na przyszłość tych „ważnych innych”.

Poradnictwo kariery, zakłada wieloaspektową analizę sytuacji klienta, czyli zebranie i oszacowanie jego potencjału oraz niedoborów, z uwzględnieniem czynników zewnętrznych (wpływ środowiska, warunki finansowe, możliwości i ograniczenia) wpływających na jego bieżącą sytuację, jak i na proces planowania. Należy pamiętać, że realizacja planów edukacyjno-zawodowych jest tylko jedną z kilku form aktywności życiowej klienta. Realizacja planu kariery musi uwzględniać inne płaszczyzny jego zaangażowania i nie ograniczać możliwości realizacji innych ważnych celów życiowych. Ważne jest skorzystanie z wiedzy i opinii osób związanych życiowo i emocjonalnie z klientem. Zebranie tej wiedzy może się dokonywać niebezpośrednio (podczas spotkań np. z rodzicami), jak i pośrednio (klient sam pyta osoby ze swojego otoczenia i zbiera ich opinie w zakresie omawianego w planie kariery zagadnienia). Korzystając z wiedzy tych osób należy jednak pamiętać o tym, że to klient jest podmiotem poradnictwa, to on jest odpowiedzialny za swoje życie i to on musi podjąć decyzję, dokonać edukacyjnych czy zawodowych wyborów, zaplanować działania, a następnie je realizować. Istotnym aspektem pracy z klientem jest uświadamianie mu, iż nie wszystko musi robić sam. Może korzystać ze wsparcia (dostęp do informacji, rozwój umiejętności, wsparcie emocjonalne, doświadczenie) innych osób, które znajdują się w jego otoczeniu. Warto zachęcać klienta, by skorzystał z tych możliwości i poprosił innych o pomoc.

Zagadnienia do przemyślenia:

- W jaki sposób rodzina klienta wpływa na jego plan kariery?
- Jakie są postawy członków rodziny wobec klienta?
- Kto jest osobą wspierającą klienta w jego środowisku? Kogo opinie są dla niego ważne?
- Co otoczenie klienta mogłoby zrobić, aby wspierać i motywować go jeszcze bardziej?
- Jakie czynniki rodzinne musi klient uwzględnić w swoim planie?
- Czego klient może dowiedzieć się od swojego otoczenia i ludzi mu najbliższych? W czym mogą mu pomóc? Czy prosił już o taką pomoc?

3.5. Wartości a wybory edukacyjne i zawodowe

Pojęcie „wartość” w potocznym znaczeniu jest wieloznaczne i w dużym stopniu pojmowane intuicyjnie. Słownik Języka Polskiego definiuje „wartość” jako „(...) cechę lub zespół cech właściwych danej osobie lub rzeczy, stanowiących o jej walorach (np. moralnych, artystycznych) cennych dla ludzi, mogących zaspokoić jakieś ich potrzeby; ważność, znaczenie kogoś, czegoś”⁶⁴. Przez wielu teoretyków przedmiotu pojęcie wartości jest traktowane analogicznie do pojęcia „postawa”. Przykładem może tu być M. Rokeach twierdzący, iż „wartość to trwałe przekonanie, że określony sposób postępowania lub ostateczny cel egzystencji jest osobiście lub społecznie preferowany w stosunku do alternatywnych sposobów postępowania lub ostatecznych stanów egzystencji”⁶⁵. Zgodnie z jego teorią w systemie wartości można wyodrębnić dziesięć głównych części w kolejności od najbardziej centralnych do najbardziej peryferycznych w strukturze przekonań⁶⁶:

- przekonania na temat własnego „Ja”,
- system wartości ostatecznych, w skład którego wchodzi wartości indywidualne i społeczne,
- system wartości instrumentalnych, na który składają się wartości moralne i kompetencyjne,
- systemy postaw,
- postawy pojedyncze,
- przekonania o własnych zachowaniach,
- przekonania o postawach osób znaczących,
- przekonania o wartościach i potrzebach osób znaczących,
- przekonania o zachowaniach osób znaczących,
- przekonania o zachowaniu się obiektów niespołecznych.

Brak jest uniwersalnej listy wartości, która obowiązywałaby przez stulecia i na przestrzeni wszystkich kultur, praca jednak, jako niewątpliwie jeden z ważniejszych ele-

⁶⁴ Encyklopedia Multimedialna PWN – Słownik Języka Polskiego, Warszawa 2000.

⁶⁵ P. Brzozowski, *Skala wartości (SW)*. Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha, Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1989, s. 5.

⁶⁶ Ibid.

mentów współczesnego życia, zajmuje istotne miejsce w hierarchii wartości⁶⁷. Zdaniem M. Rokeacha system wartości ulega przekształceniom podczas całego życia – na zmiany te wpływają doświadczenia społeczne, role podejmowane przez jednostkę, rozwój potrzeb, czy też reorganizacja osobowości, a nawet zmiany biologiczne. Jedynie dążenie do utrzymania i polepszenia poczucia własnej wartości jest motywem, który faktycznie powoduje powstawanie zmian w systemie wartości. Podobnie jak M. Rokeach, D.E. Super⁶⁸ traktuje wartości zawodowe jako względnie trwałe przekonania, które będą określały preferencje jednostki dotyczące stanów rzeczy, sposobów jej postępowania. Ale zawęża zakres tych przekonań do sposobów zachowania i stanów rzeczy związanych z pracą zawodową.

W badaniach, koordynowanych przez D.E. Supera⁶⁹, wyróżniono 21 następujących wartości związanych z pracą:

- wykorzystywanie i rozwijanie swoich zdolności,
- osiągnięcie mistrzostwa,
- awans,
- estetyka (piękno),
- altruizm (pomaganie innym),
- autorytet (kierowanie innymi),
- autonomia (niezależność),
- twórczość,
- korzyści materialne (wysoki standard, wygoda),
- własny styl życia,
- rozwój własny,
- aktywność fizyczna,
- prestiż (podziw, szacunek),
- ryzyko (wyzwanie),
- interakcje społeczne (działanie w grupie),
- stosunki społeczne (koledzy, przyjaciele),
- zmienność (urozmaicenie),
- dobre otoczenie (środowisko) pracy,
- wspólnota doświadczeń i światopoglądu,
- wysiłek fizyczny,
- pewność i bezpieczeństwo ekonomiczne.

Orientacja jednostki na określone wartości zawodowe będzie zgodna z ogólną hierarchią jej wartości. Podjęcie zadań zawodowych w kierunku niezgodnym z hierarchią wartości danej jednostki, może doprowadzić do negatywnych skutków (np. brak satysfakcji z pracy, zniechęcenie i rutynowe wykonywanie obowiązków, wypalenie zawodowe, a nawet porzucenie pracy). Wartości zawodowe mają duży wpływ na wykonywanie pracy, pełnią także różne funkcje⁷⁰:

⁶⁷ A. Paszkowska-Rogacz, *op.cit.*, s. 88–89.

⁶⁸ E. Hornowska, W. Paluchowski, *op.cit.*, s. 57.

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ A. Zalewska, *Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe” Seiferta i Bergmana do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne” 38(2000), s. 57–77.

- wpływają na oczekiwania jednostki związane z pracą oraz karierą zawodową. Są one obok zainteresowań zawodowych oraz potrzeb motorem rozwoju zawodowego oraz różnicowania się preferencji zawodowych, aspiracji i celów jednostki,
- orientacja na wartości zawodowe wiąże się nie tylko z ogólnym nastawieniem zawodowym, które wyraża się poprzez zainteresowania zawodowe jednostki, ale również wpływa na jej działalność pozazawodową (np. hobby, aktywność społeczna). To potwierdza związek orientacji na wartości zawodowe z wartościami ogólnymi preferowanymi przez jednostkę,
- zgodnie z teorią dopasowania „osoba – środowisko”, istotnym kryterium wyboru zawodu czy miejsca pracy, jest ocena szans realizacji ważnych dla jednostki wartości oraz przekonanie o sukcesie związanym z ich realizacją,
- wartości zawodowe odgrywają bardzo ważną rolę w momencie dokonywania wyborów zawodowych. W oparciu o nie, jednostka selekcjonuje potencjalne zawody, a następnie dokonuje wyboru konkretnego zawodu,
- ważne dla jednostki wartości zawodowe określają aspekty pracy, które są brane pod uwagę w sytuacji wyboru miejsca pracy,
- orientacja na wartości zawodowe wpływa na relacje między pracą, karierą i pozycją zawodową. Osoby, których rozwój zawodowy jest zgodny z preferowanymi przez nie wartościami zawodowymi, osiągają wyższą pozycję zawodową oraz zadowolenie z pracy w porównaniu z osobami, które oceniają własny rozwój zawodowy jako niezgodny z własnymi wartościami.

Wartości pełnią istotną rolę nie tylko w pracy zawodowej, ale również w aktywności pozazawodowej jednostki. Ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości człowieka. E.H. Schein⁷¹, na podstawie badań, doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a obranym rodzajem kariery i wyodrębnił osiem grup takich wartości, nazywając je metaforycznie „kotwicami” kariery zawodowej. Należą do nich⁷²:

- kompetencje zawodowe – jednostka skupia się na dążeniu do „bycia fachowcem” w konkretnej dziedzinie, potwierdzeniu własnych kompetencji, mistrzostwa. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi, ale rozwojem poziomym (byciem specjalistą w danej dziedzinie),
- kompetencje menedżerskie – najbardziej interesujące w pracy jest zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego,
- autonomia i niezależność – najważniejsze jest dążenie do poszerzenia marginesu własnej swobody, samodzielności. Osoby te nastawione są na niezależność i nie poszukują stanowisk kierowniczych, gdyż chcą uwolnienia się z krępujących więzów, ograniczeń. Nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników, ale pracować na stanowiskach samodzielnych specjalistów, umożliwiających podejmowanie decyzji i ponoszenie odpowiedzialności,

⁷¹ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarnowska, *op.cit.*, s. 33–37.

⁷² Ibid.

- bezpieczeństwo i stabilizacja – głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności, przynależności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Nie dążą do awansu, jeśli wiąże się to z dużymi zmianami środowiska pracy, przestrzeni, otoczenia np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa czy kierowanie filią tej samej firmy w innej miejscowości,
- kreatywność – przejawia się w tym, że osoby twórcze, które posiadają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, analizując otaczającą ich rzeczywistość dostrzegają problemy i rozwiązują je. Dążą do wprowadzenia zmian, innowacji, udoskonaleń, przystosowań, napraw istniejącego systemu. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość,
- usługi i poświęcenie dla innych – celem staje się realizowanie wartości humanistycznych i czynności użytecznych społecznie (bycie potrzebnym). Jednostki wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze. Osoby te dążą do rozwiązywania problemów politycznych, pomagania innym, leczenia, nauczania, wspierania,
- wyzwanie – podstawą działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji, konkurencji. Pola wyzwań mogą być bardzo różnorodne (np. ratowanie firmy od bankructwa, tworzenie nowych oddziałów firmy, ale również handel czy sport),
- styl życia – osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i równowagi między różnymi aspektami swojego życia (np. pracą i życiem osobistym, obowiązkami zawodowymi i czasem wolnym). Są one gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

W kolejnej edycji swojej pracy E.H. Schein⁷³ przeformułował powyższe założenia i stwierdził, że zarządzanie własną karierą związane jest z godzeniem indywidualnych potrzeb i umiejętności danej osoby, z realiami miejsca pracy. Zaktualizował dotychczasowy model, w którym powiązał ze sobą indywidualne i organizacyjne aspekty rozwoju kariery wyróżniając pięć rodzajów „kotwic”: kompetencje zawodowe, kompetencje menedżerskie, niezależność, bezpieczeństwo i stabilizacja oraz kreatywność.

E.H. Schein dokonał rozróżnienia obiektywnych (definiowanych przez otoczenie) postępów czyjejs kariery od oceny subiektywnej, opartej na własnych aspiracjach pracownika. Każda z tych ocen dotyczyć może ruchu w płaszczyźnie poziomej, pionowej lub tak zwanego ruchu „w głąb” organizacji. Osoba, która znajduje satysfakcję w pokonywaniu drogi w górę drabiny organizacyjnej, dobrze będzie się czuła w zawodach i miejscach pracy zakładających hierarchiczność firmy i możliwość awansu zawodowego. Możliwa jest również kariera pozioma, zakładająca poszerzanie kompetencji

■ ⁷³ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarnowska, *op.cit.*, s. 33-37.

(specjalizowanie się w danej dziedzinie) umożliwiające zmianę stanowisk i zakresów obowiązków. W trzeciej drodze, „w głąb” organizacji miarą sukcesu jest zdobywanie władzy i wpływów, które wynikają z wieloletniej pracy w tej samej firmie i znajomości jej organizacji.

Podobne podejście do kwestii kariery przedstawia C. Brooklyn Derr⁷⁴ pisząc, iż każdy człowiek realizując swoją ścieżkę kariery, kształtuje swoją orientację stosunku do pracy. Zawsze jeden z rodzajów orientacji jest dominujący, ale w toku rozwoju może ulec zmianie na inny, zwykle podobny. C.B. Derr wyróżnił pięć rodzajów orientacji⁷⁵:

- iść naprzód – osoby posiadające tę orientację są zainteresowane pionowym rozwojem kariery zawodowej (awans stanowiskowy) i pną się po jej szczyblach. Dużą wartość przywiązują do pieniędzy, władzy i statusu społecznego. Ta orientacja często spotykana jest u osób rozpoczynających karierę zawodową, ale może być kontynuowana także w dalszych etapach rozwoju. Cechuje się nastawieniem na rywalizację, konkurencję i współzawodnictwo. Osoby „idące naprzód” lubią być nagradzane za rezultaty swojej pracy, wysuwają pracę na pierwszy plan, chętnie podejmują nowe wyzwania. Uważa się, że jednostki te są „łatwe w zarządzaniu”,
- bezpieczeństwo – dla osób o tej orientacji najważniejsze jest bezpieczeństwo. To często lojalni pracownicy firmy, dla których ważna jest stabilizacja i przynależność. W historii zatrudnienia personelu firmy stanowią one większość pracowników. Z reguły przyjmują „lokalny” punkt widzenia, przeciwny do „globalnego.” Są gotowe zrobić wszystko by pomóc firmie (zagrożenie firmy jest zagrożeniem ich bezpieczeństwa). Awans jest dla nich interesujący tylko w momentach optymalnego poziomu bezpieczeństwa i są gotowi na niego czekać z dużo większą cierpliwością niż przedstawiciele poprzedniej orientacji,
- wolność – dla tych osób ważna jest niezależność w wykonywaniu zadań i czynności oraz swoboda podejmowania decyzji. Są one bardzo kreatywne, pomysłowe, pracowite, mają wysoki standard pracy i wysokie wymagania wobec innych osób. Nie są zainteresowane awansem, gdyż to często wiąże się z zależnością i konformizmem, same, będąc członkami grup pracowniczych, mogą stwarzać trudność osobą zarządzającym,
- równowaga – orientacja ta jest uważana za jedną z najnowszych w kulturze pracy. Osoby nastawione na tę orientację poszukują harmonii i równowagi w spełnianiu planów zawodowych, rodzinnych i tych związanych z własnym rozwojem i spędzaniem czasu wolnego. Jednostki takie są skłonne do ukrywania swoich poglądów. Są pracowite, wymagające wobec siebie i innych, odporne na niepowodzenia zawodowe, gdyż realizują się na różnych płaszczyznach aktywności życiowej i niepowodzenia na jednej płaszczyźnie rekompensowane są przez osiągnięcia w drugiej,
- sukces – dla osób z tą orientacją sukces w karierze nie musi dotyczyć ogółu pracy, ale pewnych jej aspektów (składników kariery i różnorodnych, specjalistycznych umiejętności). Osoby te motywują do pracy nie same pieniądze, ale

⁷⁴ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarnowska, *op.cit.*, s. 33–37.

⁷⁵ Ibid.

możliwość rozwoju i realizacji własnych umiejętności, podejmowanie nowych wyzwań dające im satysfakcję i zadowolenie. Ludzie ci lubią wyzwania, poszukiwanie rozwiązań, zmienne i różnorodne zadania, są specjalistami w swojej dziedzinie. Szybko się nudzą realizując powtarzalne, rutynowe czynności. Posiadają predyspozycje przedsiębiorcze, chociaż nie przypisuje im się zdolności menedżerskich.

Zagadnienia do przemyślenia:

- **Które z wartości związanych z pracą są ważne dla moich klientów?**
- **Czy na podstawie zebranych przeze mnie informacji umiem określić „kotwicę” kariery charakterystyczną dla danego klienta?**
- **Jaki rodzaj orientacji (wg definicji C.B. Derra) najczęściej występuje wśród osób, które spotykam realizując poradnictwo kariery?**
- **Czy wśród osób mnie otaczających umiałbym znaleźć przedstawicieli poszczególnych orientacji i „kotwic” kariery?**
- **Czy wspierając klienta w budowie planu kariery biorę pod uwagę pozazawodowe płaszczyzny rozwoju? Czy namawiam klienta do ich uwzględniania w budowanym planie?**

3.6. Samopoznanie i samoocena w procesie kształtowania drogi edukacyjno-zawodowej

W procesie planowania kariery zawodowej wykorzystuje się umiejętności podejmowania realistycznych decyzji, dotyczących rozwoju w obszarze edukacji i pracy. Droga do nabycia umiejętności jest ściśle związana z właściwym samopoznaniem i samooceną, a następnie zestawieniem własnego potencjału z wymaganiami stawianymi przez instytucje edukacyjne i rynek pracy. J.E. Karney twierdzi⁷⁶, że człowiek w ciągu życia poznaje i ocenia otaczający go świat oraz gromadzi doświadczenia dotyczące własnej osoby. Aktywność danej osoby i uzyskane na tej podstawie informacje (samopoznanie), wpływają na kształtowanie się obrazu własnej osoby, ocenę potencjału uzdolnień, możliwości i kompetencji. Wiedza o samym sobie jest konfrontowana z opiniami innych, przekazywanymi w formie tzw. informacji zwrotnych. Samopoznanie, samoocena i samoakceptacja są ważnymi czynnikami wpływającymi na proces planowania i realizacji kariery. Dobra znajomość samego siebie umożliwia człowiekowi podejmowanie racjonalnych wyborów dotyczących obszaru edukacyjnego czy zawodowego, w których może on odnieść sukces.

Cechy osobowości określają zachowanie człowieka i jednocześnie różnicują ludzi. Można je rozpoznać analizując stosunek człowieka do siebie, do pracy, do innych ludzi, do zwierząt, a także do przedmiotów. Istotna jest tutaj umiejętność trafnej samo-

⁷⁶ J.E. Karney, *Człowiek i praca - wybrane zagadnienia psychologii i pedagogiki pracy*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998, s. 99.

oceny, którą można zdefiniować jako pozytywny lub negatywny stosunek do tego, co stanowi podmiot samopoznania (np. konsekwencją samooceny może być samoakceptacja lub samoodtrącenie)⁷⁷.

Ludzi o niskim poziomie samooceny cechuje brak pewności siebie, brak wiary we własne siły, poczucie bezradności, rezygnacja, lęk przed porażką, negatywne myślenie, które znacznie utrudnia osiągnięcie sukcesu na różnych płaszczyznach życia, w tym płaszczyźnie edukacyjnej czy zawodowej. Osoby takie mają zaniżone aspiracje, są niepewne, biernie i zależne, obawiają się klęski i ośmieszenia, unikają odpowiedzialności i inicjatyw. Mają poczucie, iż są gorsze od innych i widzą wady swojego postępowania. Sądzą, że tego, na czym im zależy, nigdy nie uda im się zrealizować. Brak wiary we własne siły powoduje poczucie bezradności, rezygnację z podjętych działań. Skutkiem takiego myślenia jest zamknięte koło przyczynowo-skutkowe (np. jednostka wątpiąca w swoje siły osiąga niskie wyniki w nauce lub w pracy, co skutkuje potwierdzeniem swojej niskiej samooceny i dalsze funkcjonowanie poniżej swoich możliwości). Osoby z zaniżoną samooceną boją się podjęcia działań lub się z nich wycofują ze strachu przed porażką, niepowodzeniem i negatywną oceną ze strony innych osób. Często mają problem z podejmowaniem decyzji. Odczuwają lęk i negatywne emocje, co działa niszcząco i przygnębiająco oraz powoduje funkcjonowanie w napięciu i stresie, jest też dużą przeszkodą w procesie planowania i realizacji kariery.

Ludzie ze zbyt wysoką samooceną podejmują się realizacji zadań przewyższających ich możliwości i umiejętności, a odpowiedzialność za swoje niepowodzenia przerzucają na innych. Uważają, że wszystko robią dobrze, a w razie popełnienia błędu, nie potrafią wykorzystać uwag krytycznych do zmiany swojego postępowania. Osoby takie przekonane są o swojej nieomyślności i wyjątkowości, co wzmacnia ich motywację do działania. W sytuacji porażki, winą za swoje niepowodzenia obarczają innych. Przeceniają swoją rolę i osiągnięcia, często chwając się dokonania przed innymi osobami. Porażkę i niepowodzenie traktują jako element nietrwały i przejściowy w drodze do osiągania celów. W planowaniu i realizacji kariery stawiają trudne do osiągnięcia cele, ale również potrafią korzystać z pojawiających się szans rozwoju.

J.E. Karney stwierdza, że samoocena jest miarą osobowości o charakterze ciągłym, łączy się z akceptacją siebie lub jej brakiem. „Samoakceptacja pozwala człowiekowi planować swój rozwój, akceptować własne sukcesy i zapobiegać niepowodzeniom. Pozwala także akceptować innych, życzliwie przyjmować ich sukcesy”⁷⁸.

Samopoznanie jest elementem niezbędnym do właściwego zaplanowania i realizacji kariery, ściśle związanym z określeniem własnych zainteresowań zawodowych, wartości, uzdolnień, umiejętności i kompetencji. Pozwala ono klientowi skonfrontować swój potencjał z wymaganiami rynku edukacji i pracy. Ma duży wpływ na to, jaki cel klient przed sobą stawia i z jaką energią realizuje swoje zamierzenia. Dlatego ważne jest by wspierać klientów poradnictwa kariery w realnym określaniu swoich możliwości, w trafnym ocenianiu samego siebie.

⁷⁷ A. Brzeziński, *Struktura obrazu własnej osoby i jego wpływa na postępowanie*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 3(1973), s. 78.

⁷⁸ Cz. Noworol, W. Trzeciak, *op.cit.*, s. 48.

Objawy zachowania osób z różnym poziomem samooceny		
Poziom samooceny		
Niski	Umiarkowanie wysoki	Bardzo wysoki
1) nadwrażliwość	1) realizm w ocenie	1) zawyżanie celów
2) agresywność	2) odpowiedzialność	2) zawyżanie swoich możliwości
3) podejrzliwość	3) zachowanie adekwatne do sytuacji	3) podejmowanie zbyt trudnych zadań
4) konfliktowość	4) wytrwałość w zwalczaniu trudności	4) częste stany frustracji
5) niska motywacja do pracy	5) „dobra” motywacja	5) zarozumiałość, zmienna motywacja
6) zaniżone aspiracje	6) śmiałość, swoboda w działaniu	6) możliwość roszczeń
7) mniejszy od możliwego rozwój	7) spontaniczność w kontaktach interpersonalnych	7) przekonanie o swojej wyjątkowości i nieomylności
8) niepewność	8) życzliwość i zaufanie w stosunku do innych	8) hałaśliwy sposób bycia
9) lęki	9) dojrzałość	9) samopotwierdzanie
10) obawa przed klęską i ośmieszeniem	10) aktywność	10) niezadowolenie
11) unikanie sytuacji trudnych	11) pewność w działaniu	11) poczucie niezawinionych porażek
12) poczucie bezradności	12) korzystanie z doświadczeń innych	
13) izolacja społeczna		
14) bierność i zależność		
15) dystans		
16) unikanie odpowiedzialności i inicjatywy		
17) konformizm		
18) trudności w podejmowaniu decyzji		

Rys. 5. Funkcjonowanie osób z wysoką i niską samooceną w środowisku pracy (J.E. Karney, za: Cz. Noworol, W. Trzeciak, 2005, s. 48)

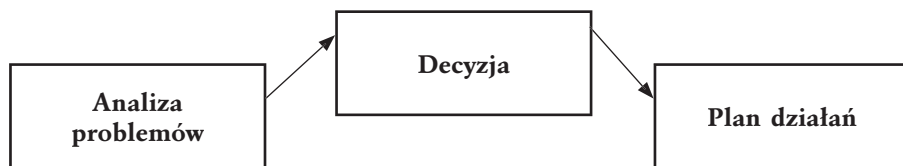
Zagadnienia do przemyślenia:

- Które z zachowań charakterystycznych dla danego poziomu samooceny prezentują moi klienci?
- Czy potrafię określić, jaki typ samooceny prezentują klienci, z którymi pracuję?
- Co mogę zrobić jako doradca, by wpłynąć na adekwatną samoocenę klientów?
- Jakie działania mogę podjąć wobec klientów z zaniżoną i zawyżoną samooceną?

3.7. Podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych

Jednym z najważniejszych elementów planowania kariery jest proces podejmowania decyzji. D.V. Tiedeman i A. Miller-Tiedeman⁷⁹ stwierdzają, że decyzje edukacyjne i zawodowe są związane w większym stopniu z osobowością jednostki niż z jej zdolnościami i umiejętnościami. Podejmowane decyzje dostarczają informacji o tym jak klient postrzega samego siebie i stojące przed nim możliwości. Ludzie mają tendencję do wybierania takiej kariery zawodowej, która przyczyni się do maksymalnych zysków i zminimalizowania ewentualnych strat. Zysk i strata stanowi dla jednostki określoną wartość (niekoniecznie finansową – np. prestiż, bezpieczeństwo, wpływy). Zakłada się, że osoba dokona takiego wyboru edukacyjnego czy zawodowego, który przyniesie jej jak największe korzyści, w zamian za zainwestowane nakłady, przy najmniejszym prawdopodobieństwie ryzyka niepowodzenia.

Osoba podejmująca decyzję, posiada zazwyczaj dwie lub więcej możliwości wyboru, jednak wybór drogi edukacyjnej, zawodu czy pracy stanowi przykład decyzji podejmowanej w sytuacji niepewnej, w sytuacji ryzyka⁸⁰. Ludzie stojąc przed koniecznością wyboru i podjęcia decyzji mają wiele problemów z przewidywalnością rezultatów danego działania. Podejmują decyzję intuicyjnie bez oparcia się na konkretnych informacjach i faktach oraz realnej ocenie rzeczywistości. Proces podejmowania decyzji powinien być oparty na analizie problemów, poszukiwaniu i uzupełnieniu informacji oraz znalezieniu alternatywnych rozwiązań. Decyzja powinna być oparta na zrozumieniu sytuacji zaistniałej w przeszłości oraz na analizie stanu obecnego. Tworzenie planu działania następuje po podjęciu decyzji. Plan tworzy się w celu dopracowania i uszczegółowienia wybranego sposobu postępowania.



Rys. 6. Proces podejmowania decyzji w planowaniu kariery (opracowanie własne)

Skuteczna decyzja obejmuje trzy elementy⁸¹:

- cele – co się chce osiągnąć w wyniku podjęcia danej decyzji,
- możliwości – co można wybrać i dlaczego,
- ryzyko – niepewność (czy wybrana możliwość rzeczywiście spełni oczekiwane cele, czy dana możliwość nie wiąże się z uzyskaniem niepożądanego skutku).

⁷⁹ A. Paszkowska-Rogacz, *op.cit.*, s. 112–116.

⁸⁰ M. Czerwieńska-Jasiewicz, *Informacja a wybór zawodu, wpływ przekazu informacji na decyzję zawodową człowieka*, RODiDK, Warszawa 1978, s. 2.

⁸¹ Cz. Noworol, W. Trzeciak, *Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005, s. 72.

Celem podejmowanej decyzji jest dokonanie możliwie najlepszego wyboru opartego na rzetelnych informacjach. Jeśli informacje są błędne lub niepełne, także decyzja może być błędna. Dobra decyzja polega na wyborze takiej możliwości, przy której stosunek przewidywanych korzyści, płynących z osiągnięcia zamierzonych celów, do podejmowanego ryzyka jest najmniejszy.

A. Miller-Tiedeman wyróżniła osiem stylów decyzyjnych⁸²: nieukierunkowany na cel, powtarzalny i niezmienny, impulsywny, odraczający, ulegający, niechętny, planowy, analityczny. Tylko dwa ostatnie style doprowadzają do podjęcia ostatecznej decyzji. Charakteryzując osobę, która rozwinęła umiejętność podejmowania decyzji, można stwierdzić, iż posiada ona:

- świadomość siebie i stadium swojego rozwoju,
- koncentrację w działaniu na dniu dzisiejszym,
- umiejętność rozpoznawania własnego stylu planowania i stosowanie go we właściwych sytuacjach,
- aktywną postawę wobec życia,
- zaufanie do własnych możliwości i postawę tolerancji wobec własnego lęku i niepewności,
- wrażliwość na otoczenie społeczne oraz uwzględnienie jego potrzeb w planowaniu własnej przyszłości,
- zdolność dokonywania refleksji nad własną przeszłością,
- uczciwość wobec siebie samej.

Przy podejmowaniu decyzji istnieje duża możliwość osiągnięcia niepożądanego rezultatu (ryzyko niepowodzenia). Ryzyko w sytuacji decyzyjnej zależy od stopnia wiedzy o wynikach działań i ich prawdopodobieństwie. Im stopień wiedzy jest mniejszy (mniejszy zakres dostępnych informacji), tym ryzyko jest większe. Ocena ryzyka, to oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia niepożądanego skutku i jego znaczenia dla danej osoby. Wielkość ryzyka można więc określić jako skłonność osoby do poniesienia konsekwencji wynikających z podjęcia danej decyzji. Decyzja, która niesie ze sobą duże ryzyko niepowodzenia i o dużym znaczeniu dla danej osoby, często będzie przez nią odrzucana. Dlatego ważne jest, aby klient wspólnie z doradcą przeanalizowali daną sytuację i ocenili poziom ryzyka oraz przedyskutowali inne możliwości działania. Natomiast decyzja związana z małym prawdopodobieństwem negatywnych konsekwencji i o małym znaczeniu dla osoby będzie mało znacząca. Klient będzie ją podejmował w szybki sposób, bez większej analizy.

Niektórzy ludzie z natury są skłonni do podejmowania większego ryzyka niż inni. Nie ma określonego poziomu ryzyka, który można uznać za właściwy. Ostateczny wybór jest sprawą oceny subiektywnego prawdopodobieństwa i skłonności danej osoby do podejmowania ryzykownych decyzji. Należy pamiętać, że w danej sytuacji zazwyczaj jest kilka możliwych rozwiązań, podjęcie decyzji powinno nastąpić po analizie i ocenie ryzyka wszystkich możliwości działań i na podstawie racjonalnych przesłanek.

Wielu ludzi ma problem z właściwym podejmowaniem decyzji, gdyż obawia się zmiany. W konsekwencji, gdy potrzebna jest zmiana, osoby te starają się, żeby była ona

■ ⁸² Ibid.

jak najbliższa obecnej sytuacji. Starają się usprawnić zaistniałą sytuację, a nie poszukiwać twórczych rozwiązań i dokonywać znaczącej zmiany. Ich rozwiązania są więc często nie tyle satysfakcjonujące, ile dostateczne. Dotyczą jedynie drobnych zmian w stosunku do obecnej sytuacji, czyli podejmowania działań, które często skazane są na niepowodzenie. W takiej sytuacji ważne jest wsparcie ze strony doradcy. Może ona przybrać formę pytań R. Kiplinga: Co? Dlaczego?, Kiedy?, Jak?, Gdzie?, Kto?⁸³:

- co? – co sprawia trudność? Na czym polega trudność? Jakie to są trudności?
- dlaczego? – co spowodowało, że pojawiły się trudności?
- kiedy? – kiedy występuje problem? Na jakim etapie rozwoju kariery zawodowej?
- jak? – w jakim stopniu trudność wpływa na podjęcie decyzji? Czy trudności pojawiają się w jakiś charakterystyczny dla danej osoby sposób?
- gdzie? – gdzie tkwią trudności (po stronie klienta czy w jego otoczeniu)?
- kto? – kto może dokonać zmian zaistniałej sytuacji? Co mogę sam zrobić, aby wpłynąć na zaistniałą sytuację?

Aby dogłębnie zbadać problem, każdemu z postawionych pytań powinny towarzyszyć pytania uzupełniające i dokładne przeanalizowanie wszystkich możliwości pod kątem pozytywnych i negatywnych konsekwencji. Ważne jest, aby określić zachodzące zmiany, a następnie stwierdzić, która z tych zmian może być przyczyną problemów decyzyjnych. Doradca jest osobą, która często uświadamia klientowi, że nie ma postępu bez zmiany. Nie można trwać w zaistniałej sytuacji, trzeba podjąć decyzję i dokonać wyboru, by móc zaplanować dalsze działania. Doradca pełni rolę osoby wspierającej, motywującej, inspirującej do analizy i oceny sytuacji. Decyzja i wybór należy do klienta. Świadomy wybór i przekonanie o słuszności podjętej decyzji jest niezbędne, by dana osoba mogła stworzyć plan działania i konsekwentnie go realizować.

Zagadnienia do przemyślenia:

- Czy poszukuję wraz z klientem wszystkich możliwych rozwiązań, zanim klient podejmie decyzję?
- Na czym polegają problemy decyzyjne moich klientów? Jak mogę im w tym pomóc?
- Czy inspiruję klienta do przeanalizowania pozytywnych i negatywnych konsekwencji działania, aby podjął on decyzję opartą o rzetelne informacje?
- W jaki sposób wspieram klienta w analizie ryzyka?
- Czy omawiam z klientem temat nieuniknionej zmiany w jego życiu?
- Co mógłbym zmienić w swoim sposobie pracy, aby jeszcze lepiej wesprzeć klienta w sytuacjach decyzyjnych?

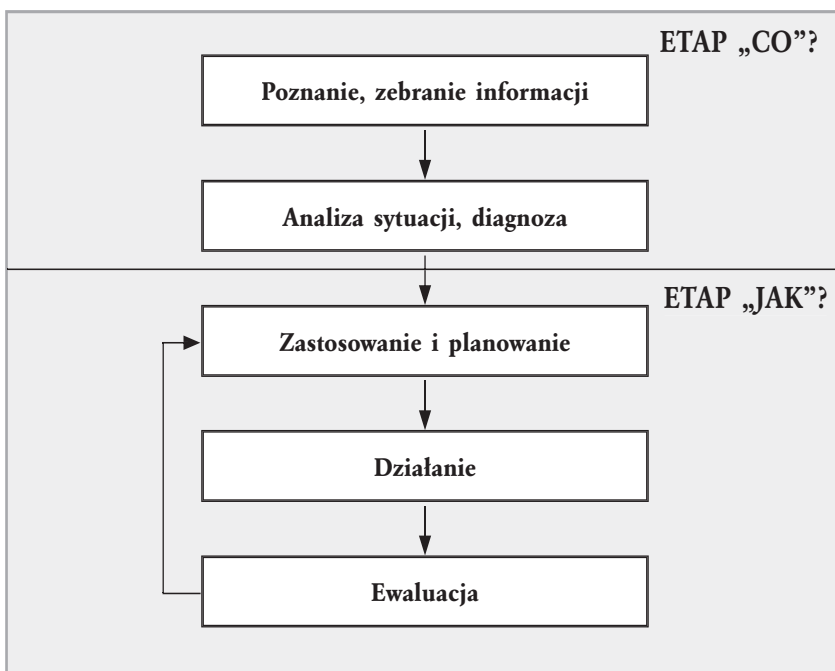
■ ⁸³ Cz. Noworol, W. Trzeciak, *op.cit.*, s. 72.

3.8. Planowanie i realizowanie celów edukacyjno-zawodowych

Planowanie kariery przez całe życie to proces poszukiwania najbardziej efektywnego sposobu przygotowania i realizacji kariery, przy wykorzystywaniu dostępnego potencjału. Tworzony przez klienta plan ulega w toku realizacji modyfikacjom, zmianom i uzupełnieniu o nowe, pojawiające się możliwości działania oraz ograniczeniu, o potencjalne szanse, które z różnych względów nie mogły być zrealizowane. Plan taki stanowi uporządkowanie, w perspektywie czasu, działania i czynności (etapy i kroki), które umożliwiają dojście do celu i zrealizowanie zamierzeń.

Tak rozumiany proces poradnictwa kariery można podzielić na etapy:

- etap poznania klienta,
- etap analizy sytuacji i diagnozy,
- etap zastosowania i planowania,
- etap działania,
- etap ewaluacji i przeformułowania.



Rys. 7. Schemat procesu planowania kariery (opracowanie własne)

Wielu doradców kończy swoją pracę z klientem na etapie analizy sytuacji i diagnozy – omówieniu z nim jego potencjału i obszarów wymagających rozwinięcia, uzupełnienia. Klient pozostawiony na tym etapie pracy często nie potrafi samodzielnie przełożyć omówionych informacji na praktykę i zastosowanie (wie, czym dysponuje

i co mu brakuje, ale nie wie jak to zastosować). Ważnym etapem procesu poradnictwa kariery jest, więc omówienie potencjalnych możliwych kierunków rozwoju i zbudowanie planu kariery (planu działania).

Plan taki powinien być:

- celowy - jego wykonanie powinno prowadzić do osiągnięcia zamierzonego celu w określonym terminie,
- wykonalny - musi być dostosowany do możliwości wykonawcy, środków i warunków, w jakich funkcjonuje dana osoba,
- zgodny wewnętrznie - nie powinien zawierać takich elementów, które uniemożliwią późniejszą jego realizację. Osoba musi być przekonana, że jest to jej plan i że ona chce go realizować,
- prosty w budowie - o przejrzystej strukturze, łatwy do zrozumienia, możliwy do zrealizowania,
- plastyczny - dający się łatwo zmieniać lub modyfikować, dopasowywać do pojawiających się nowych możliwości,
- długoterminowy - opracowany w całości, podający terminy poszczególnych etapów oraz końcowy termin jego realizacji. Z uwzględnieniem zadań na najbliższy czas, mający określone cele cząstkowe.

Budowanie planu kariery rozpoczyna się od analizy potencjału i niedoborów klienta oraz prześledzenia drogi edukacyjnej i doświadczeń zawodowych (jeśli takie dana osoba posiada). Należy wziąć pod uwagę bariery i przeciwwskazania do realizacji ścieżki kariery (np. ograniczenia zdrowotne czy uwarunkowania życiowe).

Po zebraniu informacji i analizie sytuacji klient zarysowuje cel, jaki chce osiągnąć. Ważne jest, aby klient przeanalizował wszystkie cele do realizacji (zawodowe, ale i pozazawodowe, które mogą mieć wpływ na ścieżkę kariery) i sprawdził czy wzajemnie się nie wykluczają. Następnie trzeba połączyć cele, które określają to samo o różny sposób (uogólnienie celu). Osiągnięcie niektórych celów będzie ważniejsze niż osiągnięcie innych. Należy ustalić, który z nich jest najważniejszy i następnie uszeregować w stosunku do niego pozostałe. Cel powinien być zgodny z zasadą SMART (Specific - jasno określony, przejrzysty i konkretny; Measurable - mierzalny, by ocenić, w jakim stopniu został osiągnięty; Achievable - osiągalny; Related - powiązany z misją życiową; Time bound - określony w czasie). Przy formułowaniu celu przechodzi się od ogólnych sformułowań (np. wybranie szkoły, znalezienie pracy w ciągu 3 miesięcy) do dookreślenia celu (np. szkoły, która - będzie/nie będzie...; pracy, która - będzie/nie będzie...). Następnie rozpisuje się cel na mniejsze elementy (np. jakie działania podejmę i kiedy je zrobię, by zrealizować mój cel). Pracując z klientem warto omówić różne dostępne możliwości realizacji celu i płaszczyzny rozwoju. Wiele osób posiada potencjał, który może rozwijać poprzez różne formy edukacji, wykorzystać na pokrewnych stanowiskach czy w podobnych branżach. Warto więc na planowanie kariery spojrzeć wieloaspektowo i przeanalizować różne ścieżki rozwoju. Jeśli jedna z jakis względów nie może zostać zrealizowana klient może realizować swoje cele podążając inną drogą.

Po określeniu przez klienta celu, który chce on osiągnąć, wyznacza się tzw. „kamienie milowe”, czyli punkty (kroki, etapy) na drodze do osiągnięcia celu. W trakcie realizacji planu umożliwiają one klientowi sprawdzenie, czy podąża on we właściwym kierunku, czy przybliży się do osiągnięcia celu. Osoby, które mają problem z realizacją

długich przedsięwzięć (szybko się zniechęcają), korzystają z „kamieni milowych” jako mniejszych celów do osiągnięcia. Ich droga do celu jest podzielona na krótsze etapy, które stają się celami samymi w sobie. „Kamienie” takie mogą być związane z konkretnymi działaniami, np. uzupełnieniem czy zdobyciem informacji, załatwieniem sprawy w urzędzie, podniesieniem kwalifikacji, itp. Po ich zrealizowaniu klient dostrzeże, że zamknął pewien etap na drodze realizacji celu. „Kamienie milowe” są bardzo ważnym elementem podczas prowadzenia ewaluacji – umożliwiają analizę postępów klienta i jego dokonań lub braku działania na drodze realizacji celu, który sobie wyznaczył. Nawet najlepiej skonstruowany plan działania nie przyniesie sukcesu, jeżeli jego autor nie będzie go konsekwentnie i systematycznie realizował, dlatego w fazie realizacji planu należy:

- dopasować przeanalizować inne cele życiowe pod kątem planu kariery,
- ustalać szczegółowe (tygodniowe, dzienne) listy zadań do wykonania,
- kontrolować ich realizację,
- analizować efekty i nanosić ewentualne poprawki (związane z pojawiającymi się szansami i ograniczeniami realizacji planu),
- pracować nad realizacją planu w wyznaczonym czasie (utrzymywanie kontroli czasowej realizowanych działań).

W praktyce doradczej często spotyka się problem braku realizacji celu z powodu złego rozłożenia zadań w czasie. Klienci mimo przygotowania planu działania odkładają zadania na później, przedłużają terminy realizacji, zapominają o zobowiązaniach, przeciągają działania w nieskończoność, wymyślają zadania zastępcze. Takie postępowanie doprowadza do zniechęcenia brakiem efektu, a w skrajnych przypadkach porzucanie realizacji planu z powodu nadmiernego obciążenia dużą ilością realizowanych działań. Dlatego tak ważne jest położenie dużego nacisku we wspólnej pracy z klientem, na elementy związane z planowaniem czasowym, czyli właściwym zaplanowaniem i zagospodarowaniem czasu przeznaczanego na realizację planu. Podczas tworzenia planu jest więc przydatne określenie przybliżonych ram czasowych zadania (od kiedy do kiedy klient zamierza zrealizować dane działanie). Zadanie bez określonego czasu wykonania może trwać zbyt długo. Do efektywnego osiągnięcia celów niezbędne jest wyznaczenie ostatecznego terminu realizacji zadania i zostawienie niewielkiego zapasu czasu na rozwiązanie niespodziewanych trudności. Ważne jest również, aby w razie niepowodzenia (osoba nie zdąży z realizacją zadania w określonym czasie) klient nauczył się wyznaczać realny czas na dokończenie czynności (wyznaczył konkretną datę). Działanie takie wymaga umiejętności samodyscypliny, ale znacznie podnosi prawdopodobieństwo realizacji celu. Szczegółowość planowania czasowego zależy od samodyscypliny klienta i umiejętności samodzielnego rozłożenia zadań w czasie. Klienci mający problemy z przedłużaniem czasu realizacji celów oraz osoby szybko zniechęcające się do ich realizacji, powinny zwrócić szczególną uwagę na czasowe aspekty tworzenia planu.

Zwiększenie efektywności realizacji celów osiąga się także przez szczegółowe planowanie zadań i łączenie ich w grupy. Realizacja pewnych działań łącznie, powoduje przyspieszenie realizacji celów. Ważne jest, by klient ujął w planie przerwy czasowe i wyznaczył nagrody po wykonaniu trudnych zadań. Przerwy w planie powinny umożli-

liwić zregenerowanie sił, oderwanie się od realizacji planu. Ciągła realizacja zadań może skutkować zniechęceniem i porzuceniem kontynuacji planu działań, dlatego warto do planu wprowadzić nagrody. Cele, które planują zrealizować klienci stanowią proces rozłożony w czasie, dlatego nagrody powinny być mniejsze, ale częstsze. Dóbr nagrody zależy od klienta (to, co jednym sprawia przyjemność, dla innych może być karą).

Po wyznaczeniu planu działania i jego ram czasowych analizuje się, czy plan nie jest zbyt przeciążony działaniami, czy zbyt dużo zadań do realizacji nie zaplanowano na jeden dzień czy tydzień. Nadmierna liczba zadań zniechęca do ich realizacji. Osoba realizująca przepelniony plan szybko traci entuzjazm i zapał do działania, rezygnuje lub odsuwa w czasie kolejne wyznaczone działania. Dlatego dokonuje się ponownej analizy planu pod względem jego wykonalności i rozplanowania zadań w czasie.

W procesie planowania realizacji celu trzeba zastanowić się, jakich informacji nam brakuje, by zrealizować wyznaczony plan i gdzie możemy je zdobyć. Kto może nam pomóc w realizacji planu? Warto poświęcić czas na przeanalizowanie korzyści wynikających z realizacji celu. Dostrzeganie pozytywnych zmian, jakie niesie zrealizowanie planu wpływa motywująco na klientów. Można także sporządzić listę przeszkód stojących na drodze realizacji celu i sposobów zapobiegania ich skutkom (przykład formularza realizacji celu - Załącznik 1).

Osobą tworzącą plan jest klient, doradca wspiera go, inspiruje, motywuje do kreatywnego myślenia, czuwa nad realnością i proporcjami planu. Warto, aby klient zapisał plan lub narysował go np. z użyciem techniki Map Myśli. Utrwalone na kartce elementy planu trudniej zapomnieć, mogą one też stanowić podstawę do refleksji nad postępami w realizacji planu podczas kolejnych spotkań z doradcą lub w samodzielnej ocenie sytuacji przez klienta. Szczegółowość planu uzależniona jest od klienta i jego samodyscypliny. Jednym osobom wystarczy wyznaczony cel, podział drogi do celu na etapy („kamienie milowe”), określenie głównych działań. Inne osoby będą potrzebowały dodatkowego szczegółowego określenia zadań (krok po kroku, co należy zrobić, żeby osiągnąć dany „kamień milowy”; przykład formularza szczegółowego podziału zadań - Załącznik 2).

Zdarza się, że plan nie zostanie zrealizowany i klient powraca do doradcy. Dokonuje się wtedy analizy przygotowanego wcześniej planu, dzieli działania na zrealizowane i niezrealizowane. Uwzględnić należy także powtarne przeanalizowanie celu wyznaczonego do realizacji (czy jest on aktualny i nie wymaga zmiany lub przeformułowania ze względu na nowe okoliczności, które się pojawiły). Ważne jest, aby klient opowiedział o swoich doświadczeniach i związanych z nimi niepowodzeniach. Warto skupić uwagę na przyczynach niepowodzeń. Zastanowić się czy były to przyczyny zewnętrzne (np. brak zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie), czy wewnętrzne (np. złe przygotowanie klienta do rekrutacji).

Kolejnym etapem jest postawienie sobie pytania: „Co można zmienić w tej sytuacji?”, „Co można na to poradzić?”, „Od kogo lub, od czego to zależy?”, „Co dalej można zrobić?”. Często klient poszukuje przyczyn niepowodzeń w otoczeniu zewnętrznym, co umożliwia mu usprawiedliwienie własnych błędów, zaniedbań czy trudności. Postawienie pytań i poszukiwanie odpowiedzi, pozwala klientowi na odkrycie w sobie mocy osobistej zmiany zaistniałej sytuacji i dostrzeżenie rzeczywistych przyczyn niepo-

wodzeń. Pytania stają się także podstawą dalszych poszukiwań skutecznych rozwiązań i usprawnienia działań.

W dostępnej literaturze przedmiotu istnieją rozbudowane metody planowania kariery. Jedną z nich jest Indywidualny Plan Działania⁸⁴, w którym koncepcja pracy doradcy z klientem jest wzbogacona zróżnicowanymi metodami interwencji poprzez wprowadzenie, obok pracy indywidualnej, pracy grupowej opartej na pracy z klientem jako podmiotem procesu doradczego. Celem stworzenia IPD jest⁸⁵:

- identyfikacja przez klienta własnych zasobów (mocnych i słabych stron, ograniczeń i możliwości),
- nabycie umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia,
- nabycie nowych kompetencji (szkolenie zawodowe, doświadczenie zawodowe),
- podejmowanie działań przedsiębiorczych, związanych z utworzeniem własnej firmy (samozatrudnienie).

Indywidualny Plan Działania stanowi wieloetapowe, kompleksowe narzędzie do pracy z klientem, które było zbudowane było dla potrzeb projektu realizowanego przez Powiatowe Urzędy Pracy dla osób do 26 roku życia. Obejmuje ono identyfikację trudności edukacyjnych i zawodowych klienta, określenie celu, opracowanie i wdrożenie planu działania, a także ocenę rezultatów (weryfikację stopnia osiągnięcia celu).

Procedura IPD składa się z następujących etapów⁸⁶:

- etap 1 – praca z doradcą zawodowym jako kilkunastu etapowy proces doradczy,
- etap 2 – warsztat poszukiwania pracy,
- etap 3 – współpraca z pośrednikiem pracy i poszukiwanie pracy,
- etap 4 – bilans uczestnictwa w projekcie (ponowna praca z doradcą zawodowym).

W przypadku niepowodzenia w znalezieniu zatrudnienia dodatkowo:

- etap 5 – powrót do pośrednika i ewentualne skierowanie klienta do różnych form zatrudnienia przewidzianych przepisami,
- etap 6 – ponowne skierowanie do doradcy zawodowego (praca nad IPD).

Przebieg procesu doradczego opartego na IPD ma formę 5 spotkań – sesji indywidualnych i grupowych. Następnie w zależności od wyznaczonego celu następuje kontynuacja działań przez klienta związana z weryfikacją lub osiągnięciem tego celu. Tematyka pięciu sesji obejmuje:

- analizę potrzeb klienta – sesja indywidualna (określenie trudności zawodowych, rozpoznanie wstępnych celów zawodowych, ocenę postawy w stosunku do przyszłości, postrzeganie samego siebie, ustalenie zasad współpracy),
- rynek pracy i warsztat edukacyjny – sesja grupowa (sytuacja na rynku pracy i jej przewidywalny rozwój, wymagania zawodowe – oczekiwania pracodawców, możliwości kształcenia i warunki uczestnictwa, ocena kwalifikacji i ewentualnego doświadczenia zawodowego klientów w świetle wymagań rynku pracy),

⁸⁴ Cz. Noworol, W. Trzeciak, *op.cit.*, s. 3-15.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Ibid.

- warsztat samopoznania – sesja grupowa (samoocena – mocne i słabe strony, zainteresowania, uzdolnienia, wartości, umiejętności, doświadczenia życiowe),
- indywidualną ocenę zawodową – sesja indywidualna (zainteresowania, wartości i cele, doświadczenia życiowe, zawodowe i umiejętności, wykształcenie i przebyte szkolenia, uzdolnienia, czynniki społeczno-ekonomiczne oraz uzdolnienia przedsiębiorcze,
- przygotowanie IPD – sesja indywidualna (cele, plany, perspektywa czasowa, dynamika oraz zakres doświadczeń – umiejętności i zdolności).

W przypadku niepowodzenia realizacji planu działania osoba kierowana jest na:

- usługi pośrednictwa pracy – spotkanie indywidualne, obejmujące ocenę przyczyn niepowodzeń w uzyskaniu zatrudnienia, ustalenie mapy poszukiwania pracy, skierowanie do zatrudnienia,
- usługi poradnictwa zawodowego – spotkanie indywidualne (ocena niepowodzeń, analiza dotychczasowych działań oraz braków – deficytów, wyrównanie deficytów oraz ewentualne wyznaczenie nowego celu – klient koryguje dotychczasowy IPD).

Kolejny przykład metody-narzędzia do planowania kariery stanowi „Spadochron” opracowany w formie książki, której autorem jest R.N. Bolles⁸⁷ (tytuł oryginału „*What Colour Is Your Parashute? Practical Manual for Job-Hunters and Career Changes*”). R.N. Bolles porównuje człowieka do kwiatu, który w jednych warunkach rozkwita (jest szczęśliwy i wykorzystuje pełnię swoich możliwości), a w innych słabnie i zamiera (zniechęca się i obniża swoją efektywność). Aby znaleźć dla siebie odpowiednie środowisko rozwoju i samorealizacji należy uważnie przeanalizować „osiem płatków” swojego JA (obszarów samowiedzy). Są to⁸⁸:

- otoczenie fizyczne w którym chcesz pracować (warunki pracy, lokalizacja geograficzna),
- duchowy i emocjonalny klimat, w którym chcesz pracować (zgodność z własnymi wartościami i zasadami postępowania),
- umiejętności, którymi lubisz się posługiwać (jakie masz zdolności w odniesieniu do rzeczy, informacji i ludzi) oraz styl w jakim je wykorzystujesz (twój styl działania),
- ludzie z którymi chciałbyś mieć do czynienia (klienci, współpracownicy, przełożeni i podwładni, partnerzy i kontrahenci – ich cechy i rodzaj problemów nad jakimi chcesz z nimi pracować),
- informacje, z jakimi chciałbyś mieć do czynienia (dziedziny zainteresowań i forma w jakiej ta wiedza jest podana),
- rzeczy (przedmioty) z jakimi chciałbyś mieć do czynienia, jakimi chciałbyś się posługiwać lub jakie chciałbyś wytwarzać,
- rezultaty, jakie chciałbyś osiągnąć w perspektywie krótko- i długoterminowej (jaki typ nagród motywuje Cię do pracy, jakie efekty chcesz uzyskiwać w wyniku swoich wysiłków),

⁸⁷ R.N. Bolles, *Spadochron*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1993, s. 100.

⁸⁸ Ibid.

- korzyści (wymierne aspekty) jakie chciałbyś uzyskiwać ze swojej pracy (wynagrodzenie finansowe i inne profity z pracy, np. prestiż, kontakty, bezpieczeństwo, władza).

Zdaniem R.N. Bollesa rzetelne przeanalizowanie wszystkich zagadnień pozwala na zawężenie obszaru poszukiwań i ukierunkowanie dalszych działań związanych z poszerzeniem kompetencji czy poszukiwaniem pracy. R.N. Bolles podkreśla rolę „Misji” – tego, co naprawdę powinniśmy robić w życiu, do czego jesteśmy „powołani” i czego elementem jest nasza praca zawodowa. „Spadochron” zawiera szereg praktycznych ćwiczeń i wskazówek związanych z analizą potencjału i planowaniem kariery. Jest jednak rozbudowaną formą pracy, wymagającą długiego czasu na autoanalizę i refleksję. Z uwagi na wymagania czasowe tej metody dla części doradców będzie to metoda całościowa, dla innych inspiracja do pracy z klientami. Stosując IPD powinno się uwzględniać również ograniczenia rozwojowe i kulturowe. Planowanie jest związane z indywidualnym „zegarem psychologicznym” zwanym orientacją temporalną np. dzieci i przedstawiciele niektórych kultur zorientowani są jedynie na teraźniejszość i niektóre grupy etniczne jak np. mieszkańcy Sycylii nie stosują w swoim dialekcie form czasu przyszłego. Doradca może więc stosować IPD jedynie wobec odpowiednich grup klientów⁸⁹.

Career Manager⁹⁰, metoda opracowana w 2002 roku przez firmę Communication Partners, to kolejny przykład narzędzia do planowania kariery. Skierowany jest do grupy studentów i absolwentów i jest oparty o analizę swoich preferencji i możliwości działania. Narzędzie to jest oparte o analizę cech, umiejętności i kwalifikacji opisanych w kwestionariuszach skalowych. Klient dokonuje analizy swoich kompetencji (wiedza zawodowa, znajomość rynku, wiedza o sektorze, kontakty, certyfikaty, obsługa komputera, znajomość języków obcych, orientacja biznesowa, inne). Zgromadzony potencjał analizowany jest następnie pod kątem planowanych działań (uzupełnienie braków, możliwości rozwoju i realizacji własnego potencjału). Plan opracowywany jest w oparciu o tabele czasowe (rozłożenie działań na dni, tygodnie, miesiące). Ta metoda planowania kariery została uzupełniona o baterię wystandaryzowanych testów dostępnych on-line na stronie internetowej www.pracuj.pl. Po wypełnieniu testów on-line klient otrzymuje wyniki na swoją skrzynkę e-mail. Należy jednak pamiętać o ograniczeniach tych testów wynikających z braku bezpośredniego kontaktu z psychologiem i ograniczonej wysyłanej drogą elektroniczną diagnozy. W porównaniu do wcześniej omówionych narzędzi Career Manager jest narzędziem wymagającym krótszej perspektywy czasowej do jego realizacji. Może więc stać się inspiracją i wsparciem doradców zajmujących się planowaniem kariery. Utrudnieniem pozostaje dostępność metody po zakończeniu projektu Leonardo da Vinci, z którego utworzenie i wdrożenie tego narzędzia, było finansowane.

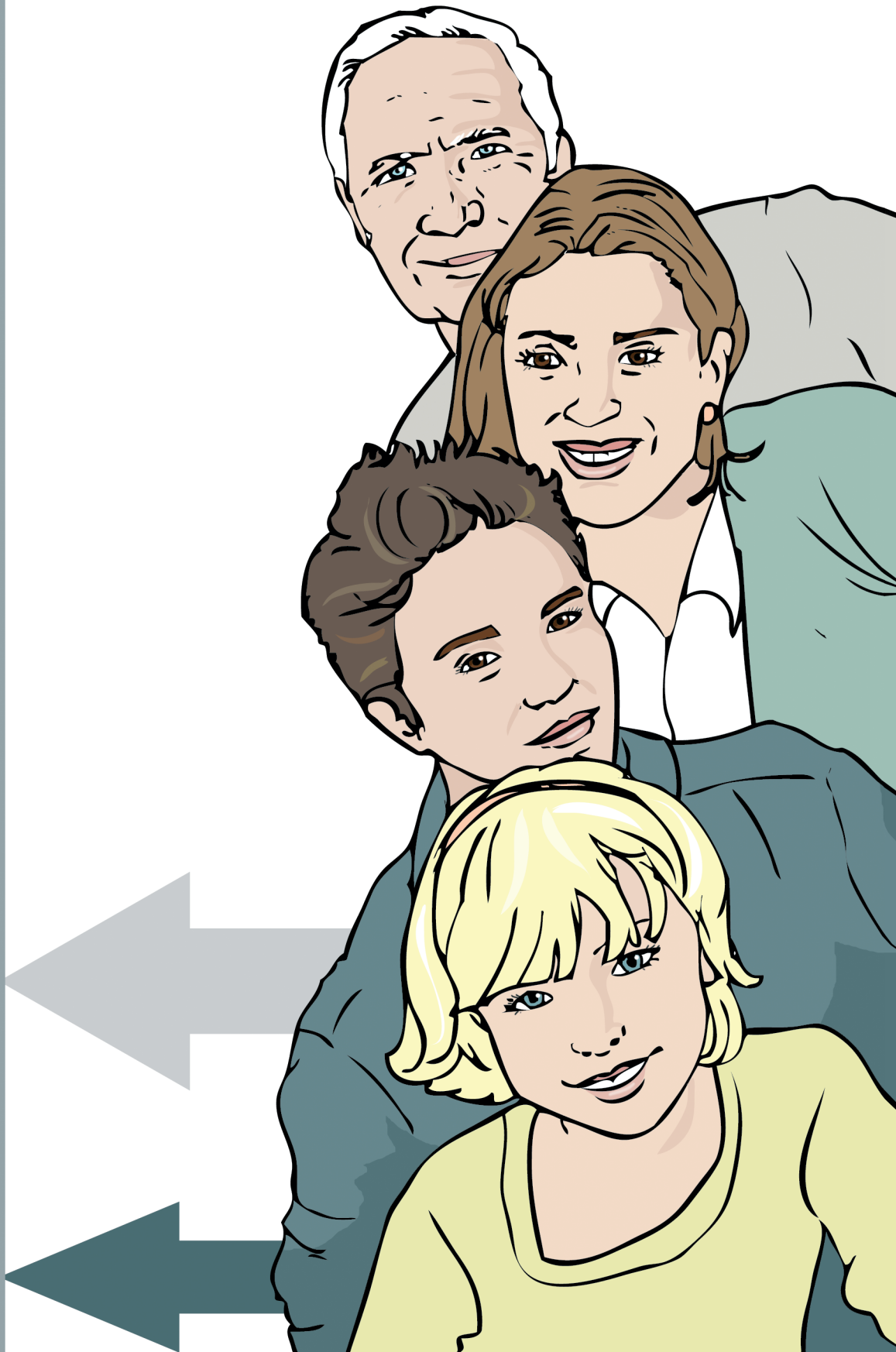
⁸⁹ Z. Rejmer-Ronowicz, *Najważniejsze różnice międzykulturowe*, w: M. Piegat-Kaczmarczyk, Z. Rejmer-Ronowicz, B. Smoter, E. Kownacka, *Podejście wielokulturowe w doradztwie zawodowym*, KOWEŻiU, Warszawa 2007, s. 11-17.

⁹⁰ *Carrer Manager*, Communication Partners w oparciu o program Leonardo da Vinci, Warszawa 2002, www.pracuj.pl, ostatni dostęp: marzec 2009.

Zagadnienia do przemyślenia:

- Czy moi klienci budują plan kariery? Czy jest to plan długookresowy?
- Czy prawidłowo formułują cele?
- Czy rozpisują cele na działania i rozplanowują je pod względem czasowym?
- Czy stosują „kamienie milowe”?
- Czy wyznaczony plan jest możliwy do realizacji? Czy nie jest zbyt przeciążony skumulowanymi działaniami? Czy działania są odpowiednio rozplanowane w czasie?
- Czy w planie zostały uwzględnione przerwy i nagrody?

4. Poradnictwo kariery w różnych okresach życia



4. Poradnictwo kariery w różnych okresach życia

Poradnictwo kariery opiera się na jednolitych podstawach i metodach pracy, różni je jednak podejście do klienta w zależności od etapu rozwoju, w którym się on znajduje. Inne oczekiwania i potrzeby doradcze będzie miał gimnazjalista a inne student. Inny zakres działań i rodzaj relacji będziemy realizowali z uczniem szkoły podstawowej, a inny z osobą pracującą chcącą dokonać zmian w swoim życiu zawodowym.

Niniejszy rozdział ma na celu zwrócenie uwagi na specyfikę pracy doradcy oraz na charakterystykę poszczególnych grup klientów w celu lepszego dopasowania poradnictwa do potrzeb poszczególnych jednostek. Omówiony zakres działań pokazuje to, co można zrealizować przy maksymalnie sprzyjających warunkach.

Autorka jest świadoma, iż rzeczywistość doradcza pozwoli wielu czytelnikom na wykorzystanie tylko części dostępnych informacji, z uwagi na ograniczenia lokalowe, czasowe, narzędziowe, a także nastawienie klientów do usług doradczych, ich poziom samoświadomości oraz chęć planowania własnej ścieżki rozwoju edukacyjnego i zawodowego. Opracowany materiał ma jednak stanowić inspirację i pokazanie szerokich możliwości, z których mogą korzystać doradcy w zależności od własnych możliwości i zasobów oraz potrzeb i oczekiwań klienta. Autorka zachęca czytelników do tworzenia własnych rozgałęzień map myśli przedstawionych w niniejszym rozdziale.

4.1. Wiek przedszkolny

Pozornie wiek przedszkolny wydaje się okresem zbyt wczesnym by myśleć o planowaniu kariery zawodowej. Jest to jednak okres intensywnego rozwoju dziecka i kształtowania jego relacji z otoczeniem. Okres przedszkolny często nazywany jest wiekiem zabawy. Zabawa jest najważniejszą czynnością dziecka podczas wczesnego dzieciństwa i wieku przedszkolnego. Dziecięca wyobraźnia i środowisko zabawy umożliwiają mu eksperymentowanie bez ograniczeń. Kiedy dziecko ma ochotę zaangażować się w nowe działania, ma możliwość badania otaczającego świata, co stymuluje jego dalszy rozwój.

Dziecko rozpoczynając edukację przedszkolną wchodzi w nowe środowisko, uczy się funkcjonowania w grupie rówieśniczej, realizowania zadań rozwojowych korelowanych przez opiekuna grupy przedszkolnej. Jest to okres nabywania większej samodzielności i udoskonalania werbalizacji własnych oczekiwań i potrzeb, a także pierwszych wystąpień publicznych (np. podczas organizowanych spotkań dla rodziców, dziadków i celebracji innych uroczystości przedszkolnych). W okresie przedszkolnym dziecko ma możliwość realizowania różnych zadań (np. malowanie, śpiewanie, gry

zespołowe, samodzielne wystąpienia, wycieczki poznawcze, zajęcia ruchowe). Dzieci w wieku przedszkolnym umieją już realizować rozmaite zadania: utrzymywać zabawki w porządku, pilnować swoich ubrań, wykonywać proste prace domowe razem z dorosłymi (np. opieka nad zwierzęciem domowym, pomoc w sprzątanii swojego pokoju, proste zajęcia ogrodnicze). Zadania te kształtują u młodego człowieka podstawy samoświadomości własnych oczekiwań, upodobań, zainteresowań, umiejętności. Ogromną rolę w tym wieku odgrywa inspiracja dzieci przez dorosłych do poznawania samego siebie oraz motywowanie i stworzenie możliwości poznawania nowych elementów, sytuacji, zajęć. Zwrócenie uwagi na edukację związaną z pracą, kładzie fundament pod wykonywanie takiej pracy w przyszłości. Zachęcając dziecko do pracy, przygotowujemy je do przyszłego zawodowego życia. Inspiracji takiej mogą dokonywać zarówno rodzice, szersze otoczenie rodzinne, pedagog przedszkolny, czy pracujący z dziećmi na dodatkowych zajęciach doradca kariery. Niezmiernie ważna jest obserwacja dziecka i spójne działanie dorosłych, by dziecko mogło poznawać siebie w warunkach zapewniających stabilizację emocjonalną.

Praca doradcy kariery na tym etapie rozwoju nie ogranicza się jednak do obserwacji i motywowania dziecka. Doradca może na zajęciach grupowych inspirować dziecko do zadań wymagających samodzielności, działania grupowego, ćwiczeń uczących dokonywania świadomych wyborów lubię – nie lubię, podoba mi się – nie podoba (np. poznawanie smaków, kolorów, sposobów spędzania czasu). Doradca może wprowadzać pierwsze zabawy zawodoznawcze – poznawanie zawodów poprzez czytanie książeczek, opowiadanie historii, zapraszanie osób wykonujących zawody, wycieczki. Duże znaczenie mają zabawy uczestniczące – np. osoba dorosła odgrywa rolę zawodową (np. sprzedawca, lekarz, kierowca taksówki), a następnie dziecko wciela się w tą rolę powtarzając poszczególne czynności.

Doradca lub pedagog podczas spotkań z rodzicami może zachęcać ich do obserwacji dziecka, stwarzania możliwości próbowania nowych zabaw i zajęć, rozwoju zainteresowań na dodatkowych zajęciach w przedszkolu, domu kultury czy klubie sportowym (np. taniec, teatrzyk, kółko plastyczne, zajęcia z języka obcego, zajęcia sportowe). Ważne jest zachowanie równowagi między liczbą zajęć, w których dziecko uczestniczy a czasem na zabawę i przebywanie w gronie rodzinnym oraz rzeczywistych motywach uczestnictwa dziecka (czy dziecko samo chce, czy są to aspiracje rodziców, albo chęć zadowolenia dorosłych przez dziecko). Istotne jest kształtowanie samodzielności – zadania sam umiem, sam potrafię zrobić.

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- **poznaj zawody (zabawy uczestniczące)**
- **umiejętności (umiem i potrafię sam)**
- **wiedza o sobie (lubię – nie lubię)**

4.2. Szkoła podstawowa

Okres szkoły podstawowej niesie wiele zmian w życiu dziecka – rozpoczynając od zmiany środowiska z przedszkolnego na szkolne (zmiana miejsca, kolegów i koleżanek, charakteru zajęć) poprzez stawiane przed dzieckiem wymagania edukacyjno-rozwojowe, aż do wyboru kolejnego szczebla edukacji. Przewodnikami dziecka w tym okresie są tzw. „ważni inni”, którymi są rodzice, ulubiony nauczyciel lub inny autorytet ze świata dorosłych. Mają oni duży wpływ na rozwój, podejmowane decyzje, realizowane działania lub powstrzymanie się od nich.

W okresie tym, dziecko przechodzi od nauki ról społecznych przez zabawę do aktywności opartej na „tym co lubi”. Ważne jest, aby pozwolić dziecku na próby poznania własnych zainteresowań poprzez różnorodność doświadczeń. Rodzice często narzekają, że ich dzieci w wieku wczesnoszkolnym chciałyby w jednym tygodniu chodzić np. na zajęcia plastyczne, po czym w szybkim czasie zmieniają zdanie i chcą chodzić na kółko teatralne. Taka sytuacja powtarza się wielokrotnie. Jest to okres, w którym dziecko kształtuje swoją świadomość zainteresowań i pasji poprzez doświadczanie. Ważne jest, aby stworzyć dziecku możliwość spróbowania różnych czynności, zajęć, poznawania nowych dziedzin, inspirowania i wspierania go w poszukiwaniach, a nie namawiania do kontynuowania pierwotnie podjętej decyzji (np. „Bo zajęcia sportowe zostały już opłacone”, „Bo masz uzdolnienia muzyczne i w tym kierunku musisz się rozwijać”). Samopoznanie w tym okresie warto oprzeć o różne środowiska, w których przebywa dziecko. Jedno środowisko (np. klasa szkolna) może powodować, iż młody człowiek realizuje raz przyjęte role w grupie i nie ma możliwości spróbowania działań realizowanych przez inne dzieci (np. jest tylko jeden przewodniczący klasy i skarbnik, ktoś inny ma lepszy głos i śpiewa na akademiach), co w następstwie może determinować wybory i aspiracje dziecka. Uczestnictwo w kołach zainteresowań i zajęciach w innych środowiskach rówieśniczych (np. domy kultury, kluby sportowe) daje możliwość lepszego rozwoju i poznania swoich preferencji i możliwości w różnym otoczeniu. Oczywiście barierą dla wielu rodzin jest czynnik dostępu do takich zajęć (np. nie ma takich możliwości w danej miejscowości) oraz czynnik finansowy (rodziców nie stać na płatne formy rozwoju). Jednakże warto pamiętać, iż każde doświadczenie – nawet jednorazowe (np. podczas festynu, drzwi otwartych, warsztatów, pokazów, darmowych lekcji) jest okazją do kształtowania samoświadomości dziecka. Dziecko zaczyna postrzegać nie tylko to co lubi robić, co chciałoby robić, ale również których czynności i zajęć nie lubi, co sprawia mu trudność, co go nudzi lub drażni.

Uczniowie, aby pewniej i skuteczniej podejmować w przyszłości decyzje dotyczące swojego życia, potrzebują wsparcia rodziny, dlatego też poradnictwem powinno być otoczone nie tylko dziecko, ale i jego rodzice. Praca doradcy kariery na etapie szkoły podstawowej może być związana ze wsparciem informacyjnym rodziców dotyczącym inspirowania i motywowania dzieci do rozwoju oraz budowania ich samoświadomości już w tak młodym wieku. Doradca może budować bazę informacji o możliwościach rozwoju ucznia w swoim regionie (płatnych i bezpłatnych).

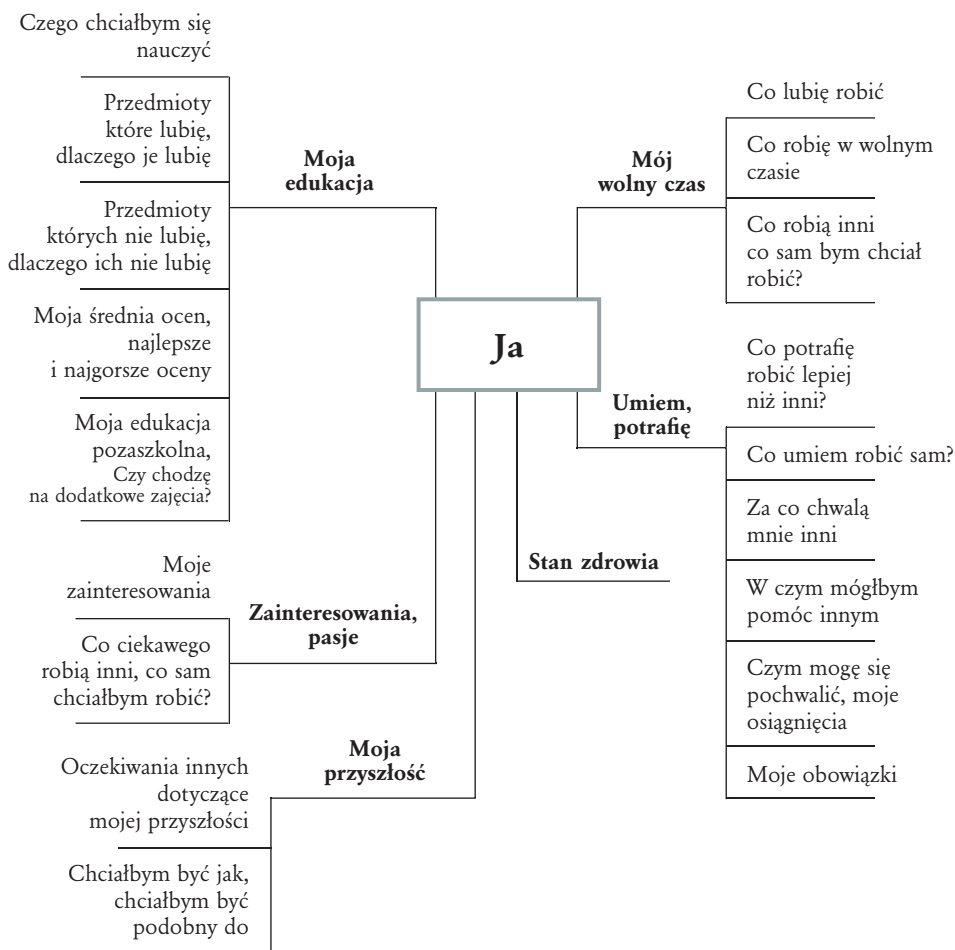
W tym okresie można już zwracać uwagę dziecka na osiągnięcia i własne dokonania poprzez np. prowadzenie teczki czy kuferka osiągnięć, w którym gromadzimy

wszystkie wyróżnienia i pamiątki (np. prace plastyczne, które wygrały w konkursie czy były umieszczone na dziecięcej wystawie, zdjęcia z szkolnego przedstawienia, dyplomiki i nagrody, medale zdobyte w zawodach sportowych).

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- **wiedza o sobie (umiejętności, osiągnięcia, samoocena, „ja” w opinii innych osób)**
- **mój czas wolny i zainteresowania**
- **świat zawodów**
- **moja edukacja (czego lubię i nie lubię się uczyć, dlaczego lubię dane przedmioty)**

Propozycje kategorii wywiadu do omówienia podczas spotkań doradczych



Rys. 8. Mapa myśli zawierająca kategorie wywiadu omawiane podczas rozmowy doradczej z uczniem szkoły podstawowej

4.2. Szkoła gimnazjalna

Nauka w gimnazjum to okres odkrywania własnych umiejętności, wpływu grupy rówieśniczej, okazywanie własnej odrębności i demonstrowania niezależności od rodziców. Inspirowanie i motywowanie młodych ludzi w tym okresie do samopoznania powoduje większy i szybszy ich rozwój w tym zakresie. Brak inspiracji i pozostawienie ich samym sobie powoduje bierność, przeniesienie odpowiedzialności za wybór ścieżki kariery na inne osoby, odsuwanie decyzji dotyczących własnej przyszłości. W dużej grupie gimnazjalistów pojawia się bierność i postawa roszczeniowa („Niech inni za mnie zadecydują”, „Niech inni powiedzą, co mam robić”) oraz minimalizm działania („Uczę się bo muszę”, „Zrobię minimum, które jest wymagane i nic ponad to”).

Pozytywne oddziaływanie szeroko rozumianego środowiska oparte o dostarczanie informacji, inspirowanie oraz motywowanie do rozwoju i samopoznania w okresie szkoły gimnazjalnej staje się dla uczniów motorem do rozważań dotyczących własnej przyszłości i refleksji nad swoim rozwijającym się potencjałem. Młodzi ludzie nie rozpatrują działań już tylko w kategorii „lubię - nie lubię” (jak w poprzednim okresie rozwojowym), lecz zaczynają wiązać wykonywane czynności czy zawody z konkretnymi umiejętnościami i ich posiadaniem (np. „Nie mógłbym być marynarzem, bo nie umiem pływać, ale mógłbym być informatykiem, bo świetnie posługuję się komputerem”). Oczywiście w zależności od posiadanej wiedzy dotyczącej zawodów i specyfiki pracy z nimi związanych, spostrzeżenia te mogą być prawidłowe lub błędne. Wiek gimnazjalny to czas rozwoju społecznego („ja” w grupie), komunikacyjnego (nauka języka obcego), technologicznego (umiejętności komputerowe). Następuje zwiększenie świadomości tego, co umiem i chciałbym umieć.

Na przełomie szkoły podstawowej i gimnazjum zachodzi zmiana tzw. „ważnych innych” - z rodziców czy nauczycieli na kolegów i koleżanki. Bliski przyjaciel jest w tym okresie ośrodkiem opiniotwórczym i punktem odniesienia własnych działań. Zmiana szkoły podstawowej na gimnazjum i rozłąka z przyjaciółką z szkolnej ławki, która idzie do innej szkoły jest rzeczywistym problemem tego okresu. Pod koniec gimnazjum grupa rówieśników staje się punktem odniesienia i informacji o własnej osobie. Wielu młodych ludzi rozpoczyna swoją działalność w organizacjach i innych grupach opartych o zainteresowania czy system wartości (np. harcerstwo, organizacje religijne, kluby sportowe, grupy towarzyskie). Działania takie umożliwiają im doświadczenie pierwszych obowiązków, samodzielnych decyzji, odnalezienie się w formach aktywności indywidualnej i grupowej.

Doradca kariery może pracować z klientami na tym poziomie wiekowym grupowo i indywidualnie. Podczas zajęć grupowych można wprowadzić ucznia w świat różnych zawodów i potrzebnych do ich wykonywania umiejętności, zapoznać ze ścieżkami kształcenia ponadgimnazjalnego i dostępną ofertą edukacyjną, pracować nad samopoznaniem uczniów. Zagadnienia omawiane indywidualnie mogą dotyczyć obecnego etapu edukacji (oceny i ulubione przedmioty oraz przedmioty nielubiane lub stwarzające problemy, motywy takiego stanowiska - dlaczego lubisz/nie lubisz), wymagań rekrutacyjnych na kolejnych szczeblach edukacji, dostępnego rynku edukacyjnego (informacje o szkołach), analizy potencjału (co umiem robić, za co chwałą mnie inni,

spędzanie wolnego czasu, dodatkowe zajęcia edukacyjne na które uczeń uczęszcza). Zarówno doradztwo grupowe jak i indywidualne powinno zawierać elementy motywacji i wsparcia ucznia w wyborach.

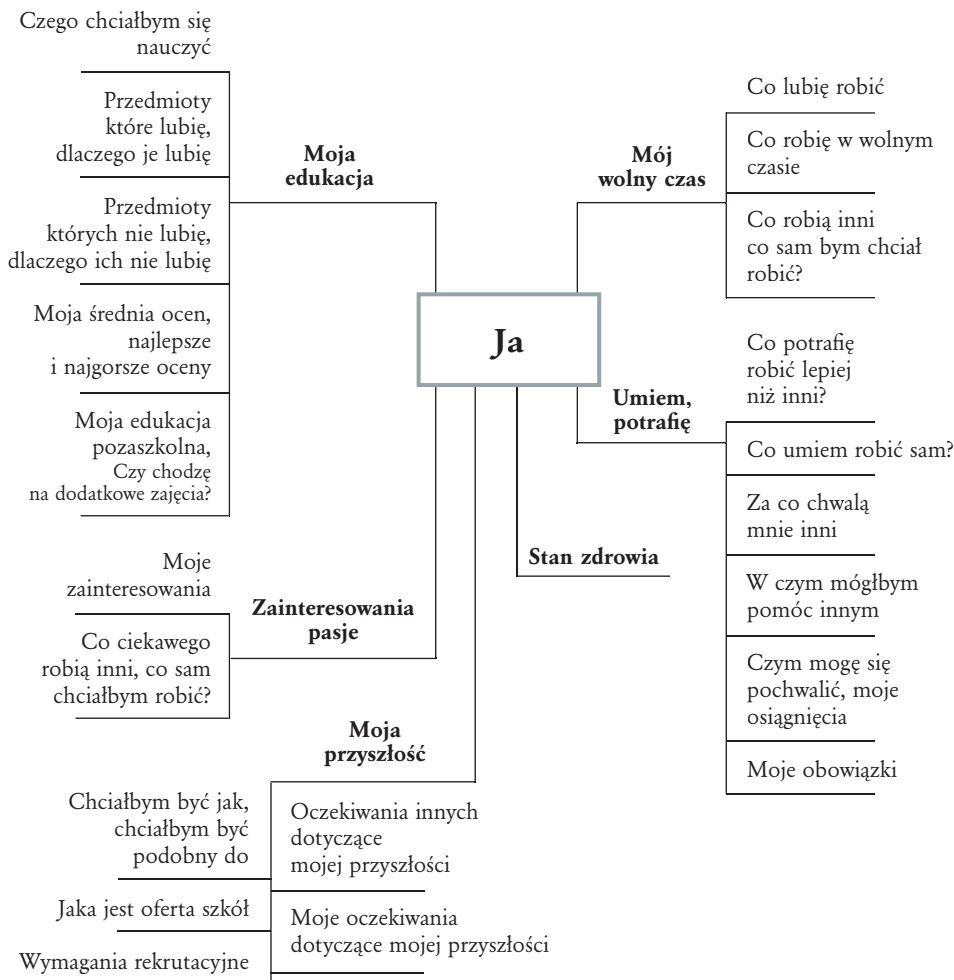
Bezpośredni wpływ na planowanie kariery dzieci w tym wieku mają rodzice. To oni są podmiotem finansującym kształcenie i zapewniającym utrzymanie młodego człowieka. Niestety często ich postawy są zróżnicowane i często skrajne – od przeniesienia własnych ambicji, chorobliwej nadopiekuńczości i pozbawienia dziecka decyzyjności oraz możliwości ponoszenia konsekwencji własnych wyborów, aż po brak wsparcia, motywowania i wiary w sukces, przeniesienia całkowitej odpowiedzialności za wybory dziecka na inny podmiot (np. na nie lub na szkołę). Praca doradcy jest, więc często pracą nie tylko z dzieckiem, ale i z rodzicem.

Jeśli istnieje potrzeba diagnozy przy pomocy narzędzi diagnozy psychologicznej, dłuższego prowadzenia klienta, a doradca szkolny nie posiada takich technik, bądź nie dysponuje możliwością prowadzenia indywidualnego doradztwa długookresowego może skierować ucznia do poradni psychologiczno-pedagogicznej bądź innego ośrodka doradczego. Bardzo ważne jest ukierunkowanie ucznia w tym okresie do wyboru właściwego kierunku kształcenia. Nie jest to jednak wybór ostateczny. W toku dalszej edukacji, a później również pracy, ludzie rozwijają swoje umiejętności, kształtują oczekiwania, doświadczają wpływu środowiska zewnętrznego (np. zapotrzebowania na rynku pracy) i możliwości planowania oraz realizacji kariery ulegają zmianom. Planowanie kariery obejmuje okres całego życia i stanowi proces, a nie jednorazowy wybór.

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- **wiedza o sobie (zainteresowania, predyspozycje, samoocena, autoprezentacja, mocne i słabe strony)**
- **dalsza edukacja – możliwości edukacyjne (oferta szkół ponadgimnazjalnych), wybór szkoły (w jaki sposób prawidłowo wybierać szkołę ponadgimnazjalną)**
- **świat pracy i zawodów – wiedza o zawodach, rynek pracy (wprowadzenie)**
- **planuję własny rozwój (radzenie sobie z czasem, zasady planowania, zbieranie swoich osiągnięć, ja w opinii innych)**
- **źródła informacji o edukacji i rynku pracy**
- **rozwojowe programy multimedialne i e-learningowe**

Propozycje kategorii wywiadu do omówienia podczas spotkań doradczych



Rys. 9. Mapa myśli zawierająca kategorie wywiadu omawiane podczas rozmowy doradczej z uczniem szkoły gimnazjalnej

4.3. Szkoła ponadgimnazjalna

Okres nauki w szkole ponadgimnazjalnej jest czasem, w którym młodzi ludzie wypróbują różne role społeczne, zdobywają nowe doświadczenia w czasie nauki szkolnej i w czasie wolnym. Są oni zobligowani do dokonania wyborów dotyczących dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Część osób planuje kontynuację nauki, inni decydują się na zakończenie edukacji i wejście na rynek pracy. Wielu młodych ludzi chce uczyć się dalej, aby nie musieć podejmować decyzji, nie ukierunkowywać się w danym momencie, odsunąć moment wyboru konkretnego kierunku własnego rozwoju kariery jak najdalej.

W okresie tym, niezwykle istotne stają się grupy i środowiska, szczególnie rówieśnicze. Kontakt z uczestnikami w różnych środowiskach i grupach umożliwia uzyskiwanie informacji zwrotnych oraz opinii o sobie. Kształtuje się na tej podstawie u młodzieży samoświadomość i samoocena. Młody człowiek buduje obraz siebie w oparciu o to jak go postrzegają inni, jaka jest jego rola w grupie, czy jest akceptowany, potrzebny i poważany. Obserwacja otoczenia odbywająca się w grupach i środowiskach, w których młodzież uczestniczy, kształtuje obraz właściwego bądź niewłaściwego postrzegania rzeczywistości i szans własnego rozwoju. Młody człowiek tak jak w poprzednim okresie, postrzega (mniej lub bardziej obiektywnie) zawody, umiejętności w nich potrzebne, ale także dodatkowo posiadaną wiedzę odnosi do społecznych możliwości realizacji (np. „Nie pójdę do takiej szkoły, bo po niej nie znajdę pracy”, „Chciałbym pracować w takim zawodzie, bo to pozwoli mi zarobić odpowiednią ilość pieniędzy”, „Chciałbym się nauczyć konkretnego zawodu, bo na to jest zapotrzebowanie na rynku pracy”). Wiedza o otaczającej rzeczywistości może być prawidłowa lub błędna.

Ten etap edukacji pokrywa się z okresem dojrzewania u młodzieży, co potęguje trudności w podejmowaniu decyzji, dylematy związane z wyborem, wątpliwości dotyczące własnych umiejętności i możliwości, odwoływanie się do własnych wartości i biegunowe spojrzenie na rzeczywistość (coś może być albo dobre, albo złe – niedostrzeżenie innych możliwości). Zmiany na tym etapie rozwoju dotyczą cielesności jak i strony emocjonalnej poszczególnych osób. Otoczenie postrzega młodzież w tym wieku jako „dziecinnych dorosłych”, stawia im się wymagania jak dorosłym, ale jednocześnie nie traktuje się ich poważnie. Młodzi ludzie natomiast chcą niezależności i decyzyjności dorosłego, a jednocześnie w wielu aspektach i sytuacjach niepewności, ich decyzje i działania są dziecinne, nieracjonalne. Zmieniają się także podmioty opiniotwórcze tzw. „ważni inni” – początkowo są nimi koledzy i koleżanki, przyjaciele, następnie miejsce to zajmuje obiekt miłości (potencjalny bądź realny chłopak lub dziewczyna).

W okresie tym niektórzy młodzi ludzie podejmują pierwsze aktywności społeczne i doświadczenia o charakterze zawodowym. Działając w organizacjach czy stowarzyszeniach, ruchach religijnych, organizacjach pozarządowych i wolontariackich, realizują obowiązki i zobowiązania, uczą się odpowiedzialności za siebie i innych, podejmują samodzielne decyzje i wybory, rozwijają umiejętności, które potem mogą być przydatne w pracy zawodowej. Część uczniów realizuje obowiązkowe praktyki szkolne, zdarza się również, że młodzi ludzie podejmują pierwsze próby pracy w celach zarobkowych.

Niestety bardzo duża grupa młodzieży zrzuca odpowiedzialność za wybory na inne osoby, ich działania nie są nastawione na rozwój, ale na korzystanie z możliwości zabawy i minimalistyczną realizację powierzonych im obowiązków. U wielu młodych osób dominuje postawa roszczeniowa i życiowa bezradność, chęć przedłużenia okresu beztroski, korzystania z opieki i środków finansowych rodziców. Opisane skrajne postawy młodzieży wobec życia i środowiska różnicują klientów i sposób pracy z nimi. Inaczej doradca będzie pracował z klientem roszczeniowym, minimalistycznym, inaczej z osobą chcącą się rozwijać, lecz posiadającą problemy z ukierunkowaniem edukacyjnym czy zawodowym. Wiele młodych osób ucieka przed podejmowaniem decyzji i planowaniem, gdyż postrzega proces decyzyjny jako ostateczny – nieodwołalny wybór (np., „Jeśli źle wybiorę studia, szkołę pomaturalną, zawód, to zmarnuję sobie życie, bo zawsze już będę musiał realizować kierunek który raz wybrałem”). Uczeń nie dostrzega możliwości zmiany, przekwalifikowania się, dopasowania się do potrzeb rynku pracy i odkrywanych w ramach samopoznania preferencji związanych z wykonywanym zajęciem.

Doradca pracujący z uczniami z tej grupy wiekowej musi pamiętać o opiniotwórczej roli grupy rówieśniczej, problemach dojrzewania, okresach utraty wiary w siebie i własne umiejętności oraz wątpieniu w możliwości kształtowania własnej przyszłości. Ważne jest, aby położyć nacisk na budowanie przez młodzież odpowiedzialności za swoje życie, wspierać i inspirować do podejmowania samodzielnych wyborów i ponoszenia konsekwencji swoich działań.

Proces planowania kariery na tym etapie rozwoju jest bardziej efektywny, gdy biorą w nim udział rodzice, w sposób bezpośredni (np. udział w spotkaniach grupowych w szkole) lub jako otoczenie wspierające, informacyjne i opiniotwórcze. Charakter wsparcia ze strony rodziców powinien zmieniać się, w tym okresie, z dyrektywnego na bardziej partnerski. Jeśli jest taka możliwość i zainteresowanie rodziców, warto wprowadzić (np. w ramach wywiadówek) zajęcia psychoedukacyjne służące wspomaganium rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez ich dzieci. Budowanie wzajemnych relacji rodzice – dzieci, podtrzymanie dobrej komunikacji, poszukiwanie płaszczyzn porozumienia, dróg wsparcia i motywowania, na tym etapie rozwoju młodzieży stanowią swoisty akumulator będący podstawą oraz siłą napędową dalszego rozwoju nie tylko na płaszczyźnie edukacyjno-zawodowej, ale także społecznej i osobistej.

Absolwent szkoły ponadgimnazjalnej boryka się często z problemem braku doświadczenia, niepewnością własnych umiejętności (np. dlatego, że nie wykorzystał ich dotychczas w praktyce, nie podlegały one ocenie innych osób), nieumiejętnością przełożenia wiedzy na praktykę, ogólnym wykształceniem bez ukierunkowania zawodowego. Często towarzyszy mu niepewność, brak orientacji w dostępnych możliwościach kształtowania swojej ścieżki rozwoju, chęć zrzucenia odpowiedzialności za podjęte decyzje na innych, bądź przesunięcie decyzji zawodowych na późniejszy okres poprzez kontynuację nauki na kolejnym szczeblu edukacji. Bez wsparcia i wcześniejszego inspirowania ze strony innych do myślenia o swojej przyszłości, młody człowiek pozostaje bez planu działania na przyszłość, zdaje się na los lub pierwszą dostępną możliwość (np. wybieram ten kierunek, bo na niego jest mało kandydatów i pewnie się dostanę na studia), jego decyzje są niedopasowane do realnych możliwości i jego własnych pre-

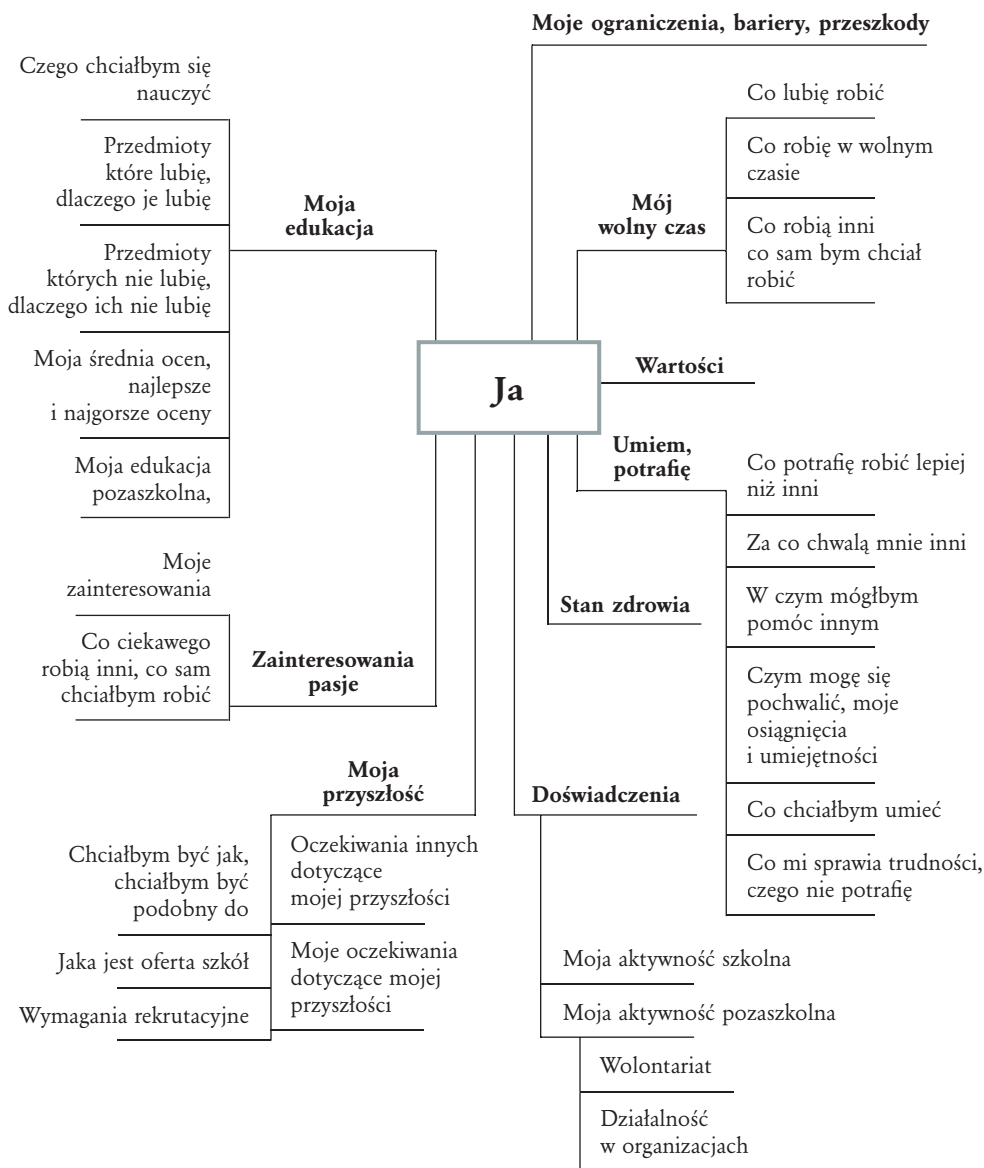
dyspozycji zawodowych. Bez okazji i wcześniejszej inspiracji do samopoznania młody człowiek potrzebuje wsparcia i ukierunkowania, aby jego działania stały się bardziej świadome i planowe.

Atutem tego okresu może być chęć rozwoju i zapał do działania, twórcze, nieschematyczne myślenie, poszukiwanie nieszablonowych rozwiązań. Młodzi ludzie szybko przyswajają wiedzę oraz uczą się poprzez obserwację i praktykę. Rozpoczynając zdobywanie doświadczenia zawodowego nie zawsze mają sprecyzowane plany, co chcieliby robić w życiu zawodowym, ale pierwsze obowiązki i zadania kształtują w nich świadomość, czego nie chcą robić, co sprawia im trudność, zniechęca czy nudzi. W tym okresie dobre efekty przynosi praca z klientem poprzez wyjście od negatywnych doświadczeń i w ten sposób zawężenie obszaru poszukiwań ścieżki rozwoju (w celu znalezienia preferowanych środowiska zawodowego i dookreślenia miejsca oraz warunków pracy lub ścieżki edukacji). Dla wielu osób zakończenie szkoły ponadgimnazjalnej wiąże się ze zmianami w życiu prywatnym – wejście w związek małżeński, posiadanie dzieci. Przy tworzeniu planu kariery powinno się uwzględnić ten ważny aspekt życia i do potrzeb oraz planów danej osoby dobrać realne możliwości dalszych działań edukacyjnych czy zawodowych.

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- **wiedza o sobie – zainteresowania, predyspozycje, samoocena, autoprezentacja, mocne i słabe strony, wartości**
- **dalsza edukacja – możliwości edukacyjne (oferta szkół i uczelni wyższych), kierunki studiów i stypendia, wybór kierunku kształcenia (w jaki sposób prawidłowo wybierać kolejny etap edukacji)**
- **świat zawodów – wiedza o zawodach**
- **aktywne poszukiwanie pracy – rodzaje umów o pracę, rozmowa kwalifikacyjna, dokumenty aplikacyjne, prawa i obowiązki bezrobotnych absolwentów**
- **rynek pracy w Polsce**
- **praca i nauka w Unii Europejskiej**
- **zdoływam doświadczenie – praktyki i staże, wolontariat, działalność w organizacjach**
- **planuję własny rozwój (radzenie sobie z czasem, zasady planowania, zbieranie swoich osiągnięć, tworzenie portfolio zawodowego, planowanie kariery)**
- **podstawy przedsiębiorczości**
- **instytucje wspierające zatrudnienie i przedsiębiorczość**
- **źródła informacji o edukacji i rynku pracy**
- **rozwojowe programy multimedialne i e-learningowe**

Propozycje kategorii wywiadu do omówienia podczas spotkań doradczych



Rys. 10. Mapa myśli zawierająca kategorie wywiadu omawiane podczas rozmowy doradczej z uczniem szkoły ponadgimnazjalnej

4.4. Poradnictwo dla studentów i absolwentów

Wybór studiów w oparciu o właściwe przesłanki (predyspozycje zawodowe, możliwości wykorzystania nabytych umiejętności w pracy zawodowej) jest niezwykle istotny na tym etapie rozwoju. Wprowadzenie trzystopniowego systemu studiów (studia I i II stopnia oraz studia doktoranckie), w sytuacji niewłaściwego wyboru pozwala zmienić kierunek kształcenia, a w sytuacji chęci szerszego rozwoju, wybrać kolejny stopień studiów w pokrewnym obszarze. Wiele osób okres studiów traktuje jednak jako przedłużenie młodości, odsunięcie decyzji o ukierunkowaniu zawodowym, czas dobrej zabawy z dala od kontrolujących ich rodziców.

Planowe i przemyślane podejście do okresu studiowania pozwala na wieloaspektowy rozwój, np. poprzez zdobycie potrzebnej wiedzy we własnej uczelni oraz wyjazdy zagraniczne w ramach programów stypendialnych, umożliwiających zdobycie doświadczeń międzykulturowych, poznania różnicowania w podejściu do nauki, wymiany informacji. Studia to okres umożliwiający również zdobywanie doświadczenia w ramach programowych i ponadprogramowych praktyk oraz wolontariatu. Wielu młodych ludzi w tym okresie zdobywa nowe umiejętności, podnosi kwalifikacje poza formalnym trybem kształcenia.

Planowanie kariery w czasie studiów, powinno być oparte o rozwój samopoznania przez zdobywanie doświadczenia i próby pracy – nauka przez doświadczenie (np. poprzez udział w organizacji spotkań czy konferencji, prace krótkoterminowe, praktyki, wyjazdy zagraniczne, działania wolontarystyczne), a także wykorzystanie możliwości pozaprogramowych form kształcenia (np. dodatkowa nauka języka, różne kursy, szkolenia, zdobywanie certyfikatów i uprawnień). Ważne, aby zwrócić uwagę na różnorodność doświadczeń i sposobów rozwinięcia własnych umiejętności, które stworzą płaszczyznę do określenia czego nie chciałbym robić, a czym mógłbym się zajmować w przyszłości. Warto okres studiów wykorzystać także do kształtowania własnej samodzielności oraz nauki podejmowania świadomych wyborów i ponoszenia konsekwencji swoich działań, zdobycia umiejętności planowania czasu, budżetu oraz organizacji własnego życia.

Niezwykle istotne jest, aby w tym okresie zachować równowagę w realizacji działań i zaangażowaniu się w dany obszar rozwoju. Studia to okres wieloaspektowego poznawania i doświadczania życia. Każda skrajność może powodować zawężenie rozwoju w innym obszarze. Nadmierne skupienie się na nauce i wynikach może spowodować brak doświadczenia zawodowego oraz umiejętności poruszania się po rynku pracy, czy zastosowania wiedzy w praktyce, a także znaczne ograniczenie nawiązywania nowych znajomości i budowania bliższych więzi z innymi ludźmi, brak doświadczenia beztrudności i zabawy typowej dla okresu studiowania. Skupienie się wyłącznie na rozwoju towarzysko-kulturalnym i rozrywkowym może powodować problemy z nauką i z terminowym zdawaniem egzaminów, a także ominięcie okazji zdobycia doświadczenia oraz rozwinięcia umiejętności praktycznych. Nadmierne zaangażowanie w zdobywanie praktyki zawodowej i podejmowanie prac zarobkowych, często prowadzi do ograniczenia czasu poświęcanego na zdobywanie wiedzy, nieregularnego uczęszczania na zajęcia, problemów ze zdawaniem egzaminów, a w efekcie nawet do zawieszenia lub

porzucenia studiów. Ważne jest więc przemyślenie własnego działania, świadomość konsekwencji postępowania, wyznaczenie priorytetów oraz wzięcie odpowiedzialności za swoje życie.

Wielu absolwentów studiów wyższych podobnie jak absolwenci szkoły ponadgimnazjalnej często boryka się z brakiem umiejętności przełożenia wiedzy na praktykę, brakiem udokumentowanego kierunkowego doświadczenia zawodowego, niedoprecyzowaniem planów i perspektywy na przyszłość, odwlekaniem decyzji zawodowych, roszczeniową postawą wobec otoczenia. Absolwenci rozwiązania braku orientacji zawodowej szukają często w dalszej formie kształcenia (np., „Skończyłem studia, to pójdę na studia podyplomowe by nabyć praktycznych umiejętności”). Dla wielu osób wybór studiów doktoranckich nie jest świadomą decyzją rozwoju w dziedzinie naukowej, ale ucieczką przed nieznanym rynkiem pracy. Studenci i absolwenci nie wiedzą gdzie można znaleźć pracę zgodną ze zdobywanym wykształceniem, jak jej szukać, jakie firmy z danej branży funkcjonują na lokalnym czy ogólnopolskim rynku pracy.

Wzrasta jednak grupa studentów i absolwentów planujących swoją karierę. Wiedza i wykształcenie staje się ich atutem, wyjazdy zagraniczne uczą ich działania w środowisku międzynarodowym oraz szeroko pojętej mobilności i różnorodności doświadczeń. Dla tego okresu rozwoju charakterystyczna jest wiara, że wszystko można zrobić, nieszablonowe, pozbawione rutyny i schematyczności działanie, kreatywne podejście do rozwiązywania problemów. Praktyki i doświadczenia podczas studiów pozwalają na rozwinięcie umiejętności przełożenia wiedzy na praktykę. Zdobyte przez nich doświadczenia są dokumentowane i archiwizowane, a podejmowane formy doksztalcenia dobierane do wymagań stawianych przez rynek pracy. Osoby te płynnie przechodzą między edukacją i wejściem w życie zawodowe.

Poradnictwo kariery w tym okresie dotyczy więc ponownie dwóch skrajnych grup. Jedną z nich stanowią osoby o słabej orientacji zawodowej, nieposiadające planu działania, często odsuwające decyzje zawodowe, roszczeniowo lub bezradnie podchodzące do rozmów o swojej przyszłości. Osoby te często nie posiadają wiedzy o swoich mocnych i słabych stronach oraz niedoborach umiejętności, a także o oczekiwaniach pracodawców. Do doradcy zawodowego trafiają często pierwszy raz w życiu, w rozmowie z nim poszukują recepty i gotowego planu na przyszłość.

Do drugiej należą osoby o różnorodnych doświadczeniach, rozwiniętych umiejętnościach, aktywne, chcące się rozwijać, zdobywać wiedzę i doświadczenia. Samodzielnie poszukujące form doksztalcenia, zdobywania doświadczenia, nabywania umiejętności. Są one świadome swojego potencjału, choć nie zawsze mają pomysł jak go wykorzystać. Potrzebują zmotywowania i przeanalizowania różnych możliwości rozwoju i realizacji potencjału, doprecyzowania własnych planów zawodowych.

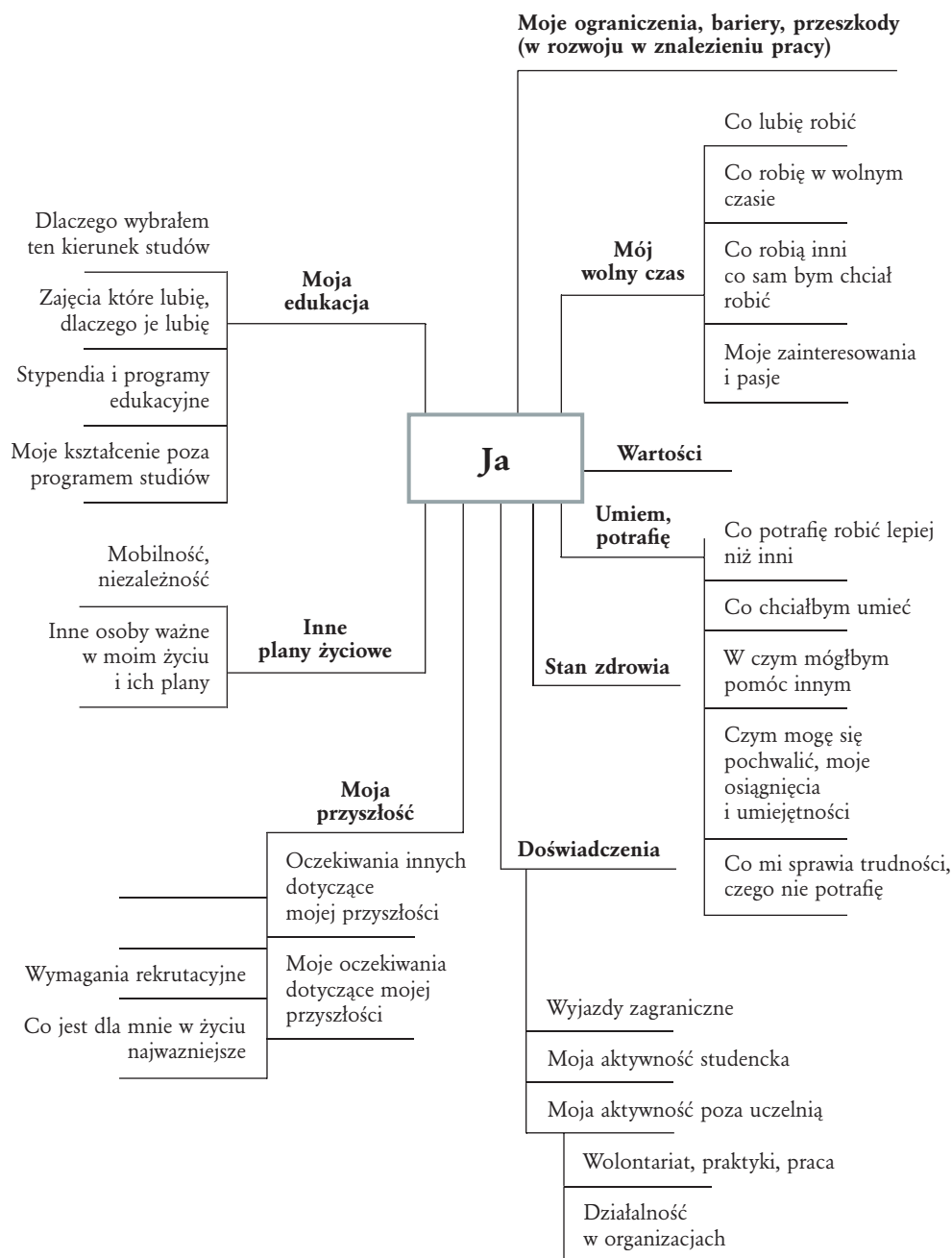
Optymalnie jest, gdy osoba spotkała się z ukierunkowaniem zawodowym i planowaniem kariery na wcześniejszych etapach edukacji. Jeśli dzieje się to po raz pierwszy na studiach, to istotne, aby był to początek okresu nauki na uczelni wyższej. Wtedy młody człowiek ma czas na rozwój swojego potencjału zanim w pełni rozpocznie życie zawodowe. Poradnictwo w tej grupie wiekowej może być prowadzone zarówno grupowo (szkolenia w Biurze Karier, fakultatywne zajęcia na wydziałach) jak i indywidualnie (rozmowy doradcze, dyżury w punktach informacyjnych). Okres studiów i ich ukończenia przypada na czas rozwoju życia osobistego, planów matrymonialnych, planowa-

nia powiększenia rodziny. Bardzo ważne jest uwzględnienie innych planów życiowych w planie kariery (np. dziewczynie planującej powiększenie rodziny nie proponujemy poszukiwania pracy w dużej korporacji wymagającej ogromnego zaangażowania). Duża część absolwentów nie posiada jeszcze dzieci, nie jest obciążona zobowiązaniami finansowymi (np. kredyt mieszkaniowy), nie posiada pozycji zawodowej, którą mogłaby stracić. Warto w tworzeniu planów zawodowych uwzględnić dużą mobilność i niezależność tej grupy wiekowej rozpatrując rozpoczęcie życia zawodowego w innych miejscowościach, regionach czy krajach.

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- **wiedza o sobie – zainteresowania, predyspozycje, samoocena, autoprezentacja, mocne i słabe strony, wartości**
- **świat zawodów – wiedza o zawodach i możliwościach pracy po danym kierunku studiów**
- **aktywne poszukiwanie pracy – rodzaje umów o pracę, rozmowa kwalifikacyjna, dokumenty aplikacyjne, prawa i obowiązki bezrobotnych absolwentów, negocjacje płacowe**
- **rynek pracy w Polsce**
- **praca w Unii Europejskiej**
- **zdoływam doświadczenie – praktyki i staże, wolontariat, działalność w organizacjach**
- **możliwości nauki za granicą (programy stypendialne, projekty Unii Europejskiej)**
- **planuję własny rozwój (radzenie sobie z organizacją czasu, zasady planowania, tworzenie portfolio zawodowego, planowanie kariery)**
- **savoir – vivre w biznesie**
- **podstawy przedsiębiorczości**
- **instytucje wspierające zatrudnienie i przedsiębiorczość**
- **źródła informacji o edukacji i rynku pracy**
- **rozwojowe programy multimedialne i e-learningowe**

Propozycje kategorii wywiadu do omówienia podczas spotkań doradczych



Rys. 11. Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z studentem lub absolwentem

4.5. Poradnictwo dla osób dorosłych bezrobotnych

Osoby bezrobotne stanowią grupę o dużej różnorodności. Są wśród nich osoby zaczynające drogę zawodową, powracające po przerwie na rynek pracy (np. kobiety po urloпах macierzyńskich, osoby po pobycie w zakładach penitencjarnych), te, które straciły pracę (np. wygaśnięcie umowy, likwidacja stanowiska) lub zostały bezrobotnymi w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstw i zwolnień grupowych, długotrwale bezrobotni, osoby dotknięte tzw. dziedzicznym bezrobociem (ich rodzice byli lub są bezrobotni, wychowali się w środowisku osób korzystających z form wsparcia społecznego). Poradnictwo kariery ze względu na zróżnicowanie klienta w tej grupie będzie podobne, ale będzie wymagało dopasowania do jego potrzeb i ograniczeń.

Osoby bezrobotne cechują się spadkiem motywacji do działania, często bierną postawą i przenoszeniem odpowiedzialności za zaistniałą sytuację na otoczenie. Często mają niskie kwalifikacje, bądź ich kwalifikacje nie są potwierdzone formalnie, mają braki w udokumentowanym doświadczeniu. W grupie bezrobotnych są zarówno osoby, które chciałyby znaleźć pracę, ale jej nie mogą znaleźć, jak i te, które nie chcą pracować (np. pracują już „na czarno”, legalna praca jest nieopłacalna bo lepiej dostawać zasiłek; nie warto pracować, bo w związku z długami czy zobowiązaniami komornik zabierze większość zarobionej pensji). Sytuacja braku pracy powiązana jest z innymi problemami (np. konieczność utrzymania rodziny, spłaty kredytów i pożyczek, karalność, nałogi), problemy te należy uwzględnić podczas analizy informacji i tworzenia planu działania.

Wraz z przedłużającym się okresem bezrobocia następuje spowolnienie działania, zaburzenia percepcji czasu (życie dziś i jutro, tu i teraz, brak myślenia o przyszłości). Pojawiają się problemy z organizacją czasu (np. „Po co mam wstawać z łóżka jak nie idę do pracy”) i dbałością o własny wizerunek (np., „Po co mam się ładnie ubrać, jak nie muszę”). Po niepowodzeniach w poszukiwaniu pracy obniża się samoocena („Nie potrafię”, „Nie umiem”, „Do niczego się nie nadaję”) i poczucie użyteczności społecznej („Jestem niepotrzebny”, „Nikt mnie nie chce przyjąć do pracy”). U wielu osób występuje niechęć lub nieumiejętność planowania, brak perspektywicznego myślenia, niechęć do przekwalifikowania się, uczenia się nowych rzeczy. Dużym problemem jest planowanie i myślenie o karierze w dłuższej perspektywie czasowej, gdyż pojawia się u tych osób brak myślenia o przyszłości (np. „Co ja będę myślał o tym co będzie za rok, jak ja nie wiem co ja jutro będę robić”) i oczekiwanie rozwiązań doraźnych („Potrzebuję pracy tu i teraz, jak dostanę pracę to rozwiążą się wszystkie moje problemy”). Jeśli bycie bezrobotnym jest w ich środowisku akceptowane i jest zjawiskiem powszechnym osoby nie widzą potrzeby wykonywania legalnych działań zawodowych. Wśród osób, których rodzice byli osobami bezrobotnymi dziedziczy się wzorce postępowania i funkcjonowania w oparciu o pomoc społeczną i bierność zawodową. Osoby takie nie mają potrzeby uzupełnienia kwalifikacji, nie dostrzegają, iż nabycie i udokumentowanie nowych umiejętności, daje im nie tylko szansę na zdobycie pracy, ale zmniejsza prawdopodobieństwo pozostawania bez pracy w przyszłości.

Bezrobotni absolwenci wątpią w swoje umiejętności ponieważ nie mieli okazji sprawdzić w praktyce tego, czego się nauczyli, nie mieli szansy odnaleźć się w środowisku pracy, doświadczyć odpowiedzialności i organizacji czasu oraz obowiązków.

Podjęcie przez nich pracy jest niezmiernie ważne, by nie wystąpiła u nich nabyta bezradność i bierność zawodowa. Brak doświadczenia jest często dla nich okolicznością usprawiedliwiającą niemożliwość znalezienia pracy i zrzucenia odpowiedzialności za tę sytuację na inne osoby, instytucje czy rzeczywistość społeczno-gospodarczą.

Osoby powracające na rynek pracy cechują się poczuciem „wypadnięcia z obiegu”, gdyż przez pewien czas nie były obecne na rynku. Ich samoocena jest również niska i związana z poczuciem przerwy w aktywności zawodowej, podczas której inni zarabiali, rozwijali się i awansowali, uzupełniali potrzebne kwalifikacje (poczucie utraczonego czasu). Są one niezadowolone ze swojej sytuacji, ale nie wiedzą jak ją zmienić. Często ich sytuacja życiowa, materialna, możliwości (np. wpis o karalności), dyspozycyjność oraz zależność społeczna (np. posiadanie dziecka) zmieniły się w stosunku do okresu w którym pracowały. Osoby te posiadają zaburzoną samoświadomość swoich umiejętności, gdyż często umiejętności potwierdzone formalnie nie były w czasie przerwy zawodowej wykorzystywane, a inne nabyte w tej przerwie, będące często nieformalnymi umiejętnościami, nie są dostrzegane i traktowane jako potencjał. U tej grupy osób następują wahania motywacji („Chcę, ale nie wiem czy mi się uda”) oraz strach przed rozpoczęciem poszukiwania pracy z uwagi na możliwość odmowy czy negatywnej oceny pracodawców, wyszukiwaniem argumentów za podtrzymaniem zaistniałej sytuacji (np. „Z odbytym wyrokiem to i tak mnie nikt nie weźmie”, „Dziecko skorzysta – jak nie pójdę do pracy to skupię się bardziej na jego wychowaniu”, „Tak długo nic nie robiłem, to nic się nie stanie, jeśli jeszcze jakiś czas tak będzie”). Do osób powracających na rynek pracy po przerwie należą osoby, które pewien czas przebywały poza granicami kraju i często nie mają udokumentowanego doświadczenia zawodowego. Osoby te mogą mieć po powrocie problemy z adaptacją społeczno-kulturową, ze znalezieniem „pomysłu na siebie” w Polsce. Prezentują postawę roszczeniową wobec instytucji i środowiska a także stawiają nierealistyczne wymagań dotyczące miejsca pracy czy powierzanych im obowiązków. Często ich oczekiwania zarobkowe są wyższe niż możliwości, jakie stwarza lokalny rynek pracy (np. „Nie opłaca mi się pracować za takie pieniądze”).

Wśród bezrobotnych wiele osób straciło pracę w wyniku wygaśnięcia umowy, likwidacji stanowiska pracy, restrukturyzacji i zwolnień grupowych. Osoby takie były czynne zawodowo, realizowały obowiązki, wykorzystywały własne umiejętności. Z okresu aktywności zawodowej przeszły w sytuację braku zatrudnienia. Rozdzwięk między poprzednią sytuacją a obecną powoduje duże napięcia emocjonalne. Wiele z tych osób dłużej było związanych z jakąś firmą, w ostatnim czasie nie zmieniało pracy, część po raz pierwszy doświadcza stanu bezrobocia. Ludzie ci mają problemy z odnalezieniem się na rynku pracy w sytuacji poszukiwania zatrudnienia. Nie znają procedur rekrutacyjnych, często nie mają archiwizowanej dokumentacji edukacyjno-zawodowej. Osoby te często nie umieją określić swojego potencjału, ani wyznaczyć planu dotyczącego swojej przyszłości. Proponowane uzupełnienie kwalifikacji, traktują jak element konieczny do znalezienia zatrudnienia, a nie czynnik kształtujący ich przyszłość zawodową. Planowanie kariery widzą w krótkiej perspektywie – do momentu znalezienia pracy („Jak znajdę pracę, to wszystko będzie „po staremu”).

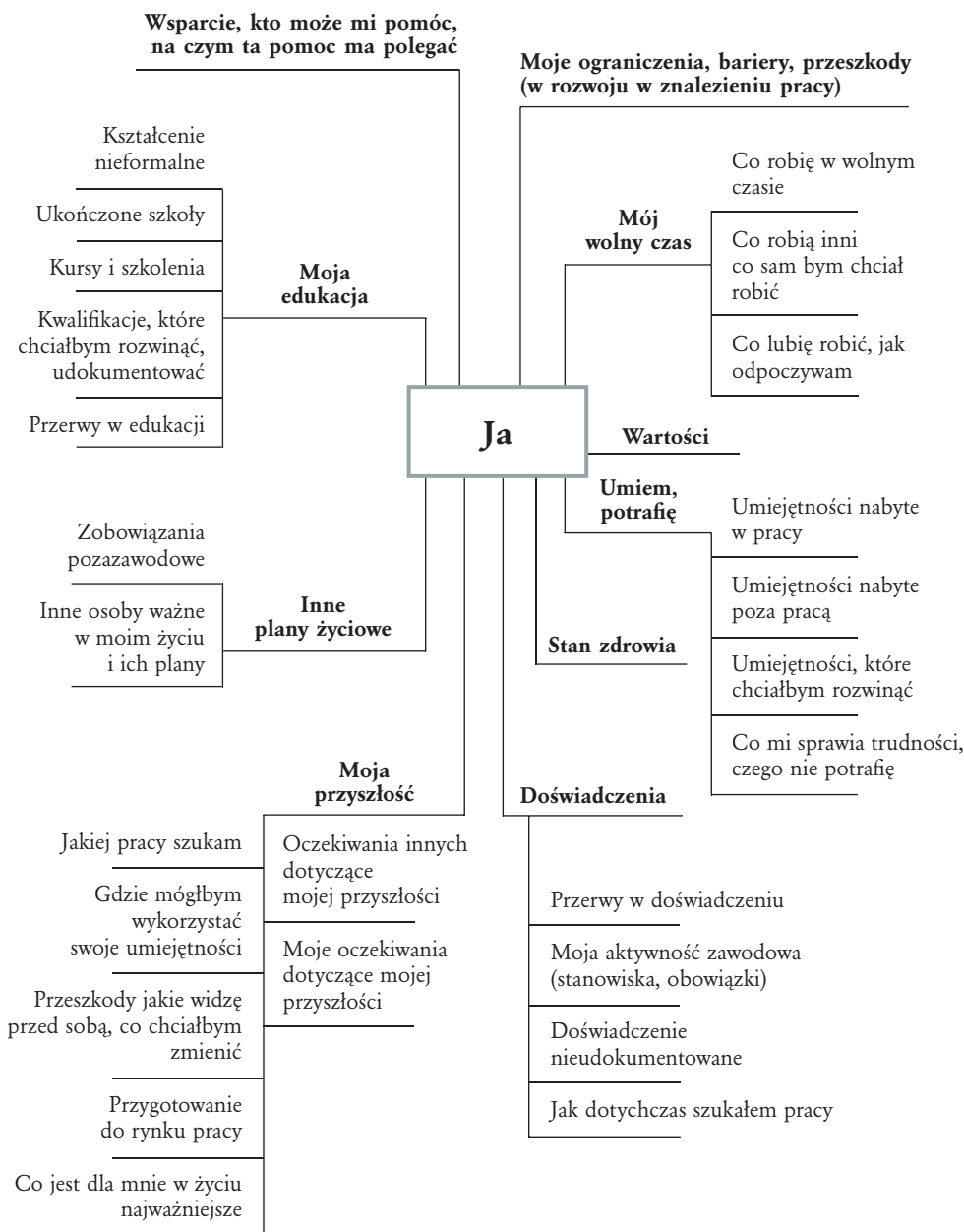
Poradnictwo kariery zawodowej dla osób bezrobotnych powinno łączyć obie formy pracy z klientem. Praca grupowa pozwala na dostrzeżeniu grupy odniesienia ma-

jącej podobne problemy i chcącej zmienić swoją sytuację. Bezrobotni mają poczucie, że są rozumiani przez innych, których dotknął ten problem i razem są w stanie wspierać się, uzupełniać wiedzę, motywować do działania. Spotkanie indywidualne z doradcą, pozwala na szersze i bardziej precyzyjne postrzeganie swojej sytuacji zawodowej. Taki tryb pracy pomaga w uwzględnieniu w planie kariery czynników pozazawodowych (sytuacja rodzinna, finansowa, ograniczenia i bariery), przeanalizowanie z klientem jego problemów i obaw oraz dotychczasowych działań i obszarów wymagających dokończenia i uzupełnienia. Bardzo ważne w pracy z klientem bezrobotnym jest motywowanie, wspieranie go oraz nacisk na czasowe aspekty planu (omówienie nie tylko tego, czego klient dokona, ale również, kiedy zrealizuje dane działanie).

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- zajęcia motywacyjne i integracyjne
- wiedza o sobie – zainteresowania, predyspozycje, samoocena, autoprezentacja, mocne i słabe strony, niedobory edukacyjne i kompetencyjne, wartości
- rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej
- alternatywne formy zatrudnienia
- mój potencjał a zapotrzebowanie rynku pracy
- poruszanie się po rynku pracy – rodzaje umów o pracę, rozmowa kwalifikacyjna, dokumenty aplikacyjne, prawa i obowiązki pracownika oraz bezrobotnego
- oferta szkoleń i kursów dla osób dorosłych (kształcenie ustawiczne, projekty Unii Europejskiej, uzupełnianie i certyfikacja kwalifikacji, programy dla bezrobotnych)
- podstawy przedsiębiorczości
- instytucje wspierające zatrudnienie i przedsiębiorczość
- jak pokonać stres i zniechęcenie?
- planuję własną przyszłość (radzenie sobie z organizacją czasu, zasady planowania, plan uzupełnienia kwalifikacji, gromadzenie dokumentacji i tworzenie portfolio zawodowego, planowanie kariery)

Propozycje kategorii wywiadu do omówienia podczas spotkań doradczych



Rys. 12. Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z osobą bezrobotną

4.6. Poradnictwo dla osób dorosłych pracujących

Osoby pracujące intensyfikują swoje działania związane z planowaniem kariery w okresach spadku atrakcyjności obecnego zatrudnienia, zagrożenia utratą pracy, otwierającymi się perspektywami awansu wewnętrznego (w obrębie firmy) lub zewnętrznego (propozycja z innej korporacji).

Do tej grupy można zaliczyć osoby, które podjęły pracę, ale obecny kierunek działania lub zarobki nie są dla nich satysfakcjonujące. Osoby te często nie posiadają jeszcze dużego doświadczenia i znaczącej pozycji w firmie ograniczających rozpoczęcie pracy w innych charakterze lub branży. Zmiana firmy i kierunku działania nie stwarza zagrożenia utraty prestiżu czy dorobku zawodowego. Osoby te dokonują oceny posiadania lub braku preferencji do wykonywania danej pracy oraz wielu zmian decyzji aż do momentu określenia własnej pozycji zawodowej. Są one często mobilne i nieograniczone zobowiązaniami rodzinnymi (posiadanie dzieci czy współmałżonka na utrzymaniu) oraz finansowymi (kredyty, alimenty itp.).

Kolejny rodzaj klienta w tej grupie stanowią osoby posiadające już znaczne doświadczenie, które specjalizują się w danej dziedzinie. Ich działalność zawodowa jest ukierunkowana i spójna. Wzór kariery staje się zarysowany (patrz „kotwice kariery” E.H. Sheina), podejmowane są działania realizujące ten wzór (np. wyspecjalizowanie się w danej dziedzinie, rozwój kompetencji). Dla wielu osób są to najbardziej twórcze lata. Okres ten charakteryzuje się dużym zaangażowaniem i ambicją opartą na doświadczeniu i upraktycznionej wiedzy. Rozwojowi towarzyszą awanse i konieczność podejmowania wyborów zawodowych. Klienci dokonują w tym czasie ważnych decyzji i zmian w życiu pozazawodowym (np. powiększenie rodziny, zakup mieszkania, obciążenia kredytowe), co należy uwzględnić w tworzeniu planu kariery. Na plan ten mają wpływ także decyzje i zobowiązania innych osób (np. praca współmałżonka, nauka szkolna dzieci) wpływające na mobilność i możliwość dokonywania gwałtownych zmian w życiu zawodowym tych osób.

Wiele osób pracujących znajduje się w okresie ciągłych poszukiwań oraz podejmowania różnych prac i wykonywania różnych zawodów. Są to osoby aktywne, ale ich doświadczenie jest nieusystematyzowane i wielokierunkowe, a różnorodne umiejętności nie są potwierdzone formalnie. Osoby te często posiadają ogromny potencjał i niepotwierdzone kwalifikacje, ale nieukierunkowanie powoduje zahamowanie możliwości rozwoju ich kariery.

Bardzo dużą grupę osób pracujących stanowią ludzie, którzy po zakończeniu edukacji poszli do pracy. Cechują się oni minimalistycznym podejściem do wykonywanych czynności zawodowych i nie widzą potrzeby rozwoju zawodowego. Praca jest dla nich sposobem zarabkowania i zespołem zadań koniecznych do wykonania. Prezentują postawę bierną i brak myślenia o przyszłości (np. „Jak stracę pracę to wtedy się zastanowię co zrobić”). Ich cele życiowe w minimalnym stopniu dotyczą elementów zawodowych.

Kolejną podgrupę stanowią osoby, które osiągnęły pewien etap rozwoju i znacznie ograniczyły bądź zaprzestały uzupełnianie kwalifikacji, bazują na dotychczasowym doświadczeniu i dokonaniach. Dominują u nich działania stabilizacyjne na drodze kariery zawodowej. Chętniej rozwijane są wcześniej realizowane rodzaje aktywności

niż inicjowanie nowych. Osoby te są zachowawcze i zdystansowane do podejmowania gwałtownych zmian i form aktywności wymagających wysiłku, intensywnego wkładu pracy, przewartościowania i uzupełnienia dotychczasowych dokonań. Skupiają się na utrzymaniu obecnej pozycji zawodowej.

Wiele osób dokonuje analizy swojego potencjału i utworzenia planu działania w późnym etapie życia. W systemie nauki szkolnej nie spotkały się one z inspirowaniem do samopoznania i podstaw planowania kariery. Konieczność zmian w życiu zawodowym powoduje, że osoby te poszukują wsparcia i porady. Wielu klientów z uwagi na to, iż pracują a chcą dokonać zmian związanych z miejscem pracy (np. podczas gdy nadal ją wykonują lub zajmują prestiżowe stanowiska, są osobami znanymi w danej branży), częściej wybierają indywidualne niż grupowe formy poradnictwa. Uczestnictwo w zajęciach grupowych dotyczy częściej szkoleń tematycznych, rozwoju umiejętności, niż autoanalizy i samopoznania czy analizowania procesów decyzyjnych, tworzenia planów działania.

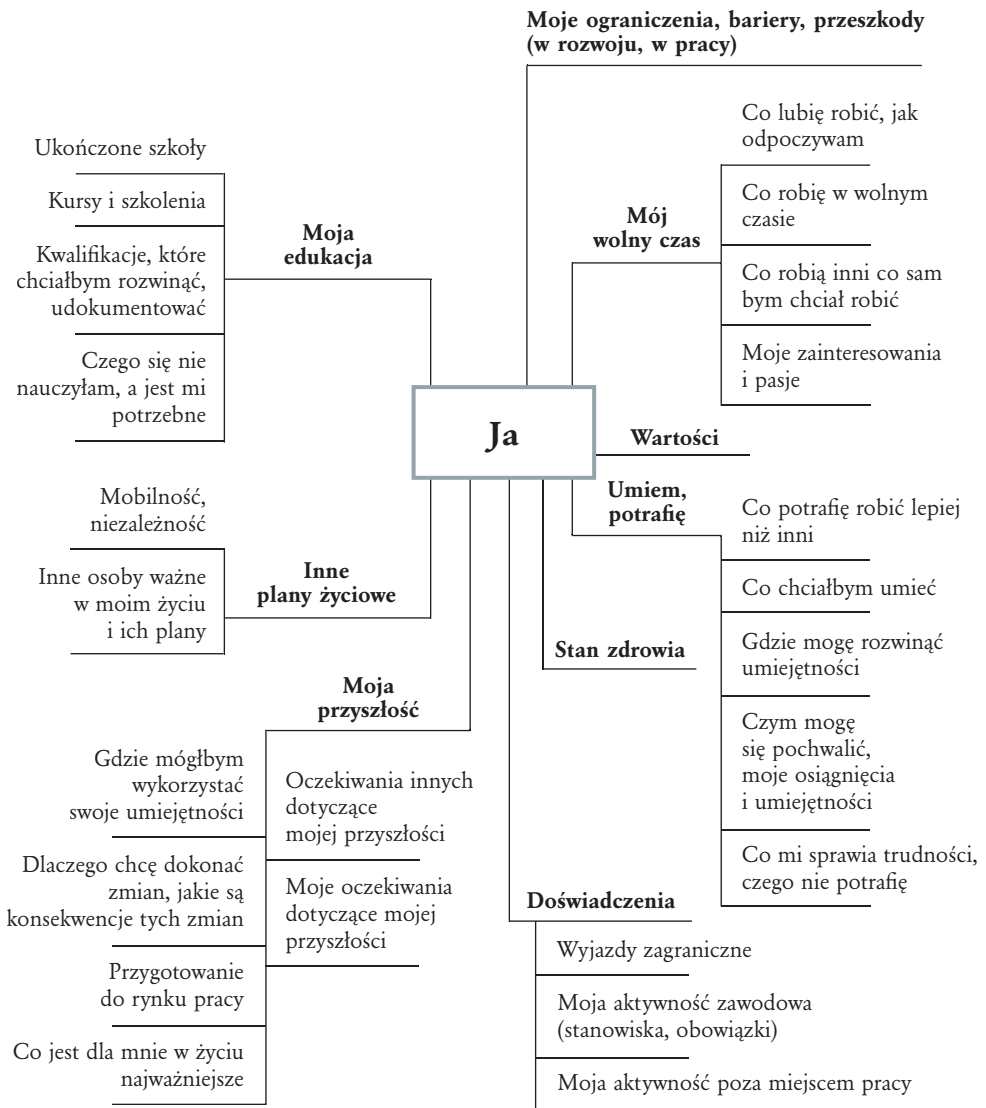
W pracy z osobami pracującymi musimy uwzględnić dużą różnorodność tej grupy oraz wiele czynników wpływających na planowanie kariery. Do czynników tych należą: sytuacja społeczno-rodzinna (np. utrzymanie rodziny, plany powiększenia rodziny, plany zawodowe i edukacyjne innych członków rodziny) oraz uwarunkowania finansowo-maturalne (np. przywiązanie do danego miejsca poprzez posiadanie mieszkania, utrudnienia w podjęciu ryzyka zmiany spowodowane obciążeniami kredytowymi). Inne plany życiowe, które są równolegle realizowane (np. pasje, zobowiązania do opieki nad innymi członkami rodziny). Przed rozpoczęciem tworzenia planu zawodowego trzeba gruntownie przeanalizować dotychczasową ścieżkę zawodową, zakresy obowiązków, kierunki doświadczenia (udokumentowanego i nieudokumentowanego), ścieżkę edukacyjną (sformalizowaną i niesformalizowaną) oraz umiejętności i kwalifikacje (nabyte formalnie i nieformalnie). Wiele osób z tej grupy boryka się problemem zniechęcenia lub wypalenia zawodowego, kwalifikacjami nieadekwatnymi do potrzeb rynku pracy (niedoborem lub zbyt wysokimi kwalifikacjami), dużym ryzykiem podejmowania zmian zawodowych ze względu na inne zobowiązania i plany życiowe, niewłaściwymi proporcjami aktywności życiowej (zawężenie innych płaszczyzn aktywności – osobistej lub społecznej). Wiele osób mimo wysokich kompetencji zawodowych nie może się rozwijać bądź utrzymać swojej sytuacji zawodowej z powodu nieodpowiedniego wykształcenia, braku umiejętności swobodnego porozumiewania się w językach obcych, a także braku doświadczenia w pracy w środowisku międzynarodowym.

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- poruszanie się po rynku pracy – rodzaje umów o pracę, rozmowa kwalifikacyjna, dokumenty aplikacyjne, prawa i obowiązki pracownika,
- asertywność i negocjacje,
- ocena ryzyka zawodowego i podejmowanie decyzji
- oferta szkoleń i kursów dla osób dorosłych (kształcenie ustawiczne, programy Unii Europejskiej)
- wiedza o sobie – zainteresowania, predyspozycje, samoocena, autoprezentacja, mocne i słabe strony
- mój potencjał a zapotrzebowanie rynku pracy
- samorozwój i planowanie czasu wolnego

- planuję własną przyszłość (radzenie sobie z organizacją czasu, zasady planowania, tworzenie portfolio zawodowego, planowanie kariery)
- rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej
- alternatywne formy zatrudnienia
- podstawy przedsiębiorczości
- walka ze stresem
- źródła informacji o edukacji i rynku pracy
- rozwojowe programy multimedialne i e-learningowe

Propozycje kategorii wywiadu do omówienia podczas spotkań doradczych



Rys. 13. Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z osobą pracującą

4.7. Poradnictwo dla osób kończących drogę zawodową

U osób kończących drogę zawodową następuje zmniejszenie tempa pracy, ograniczenie zakresu obowiązków, ograniczenie czasu pracy oraz proces dopasowywania obowiązków zawodowych do zmniejszającej się wydajności organizmu. U wielu osób następuje wycofanie się z części zadań i aktywności zawodowych. Zwiększa się bierność, działania, nastawienie na utrzymanie dotychczasowej pozycji niż realizację nowych zadań. Wiele z osób w tym wieku ma poczucie odsunięcia i bycia niepotrzebnymi. Osoby te z chęcią oczekują przejścia na emeryturę. Często nie mają sprecyzowanych planów, co zrobią, gdy zakończą życie zawodowe.

Inne osoby starają się udowodnić otoczeniu swoją przydatność i zdolność dalszej realizacji zadań. Osoby te przejścia na emeryturę nie traktują jako zawieszenie działań zawodowych, tylko ich ograniczenie, bądź realizowanie w innej formie. Dla osób tych perspektywa całkowitego wycofania się z zadań zawodowych jest trudna do zaakceptowania, określana często jako „odstawienie na boczny tor”.

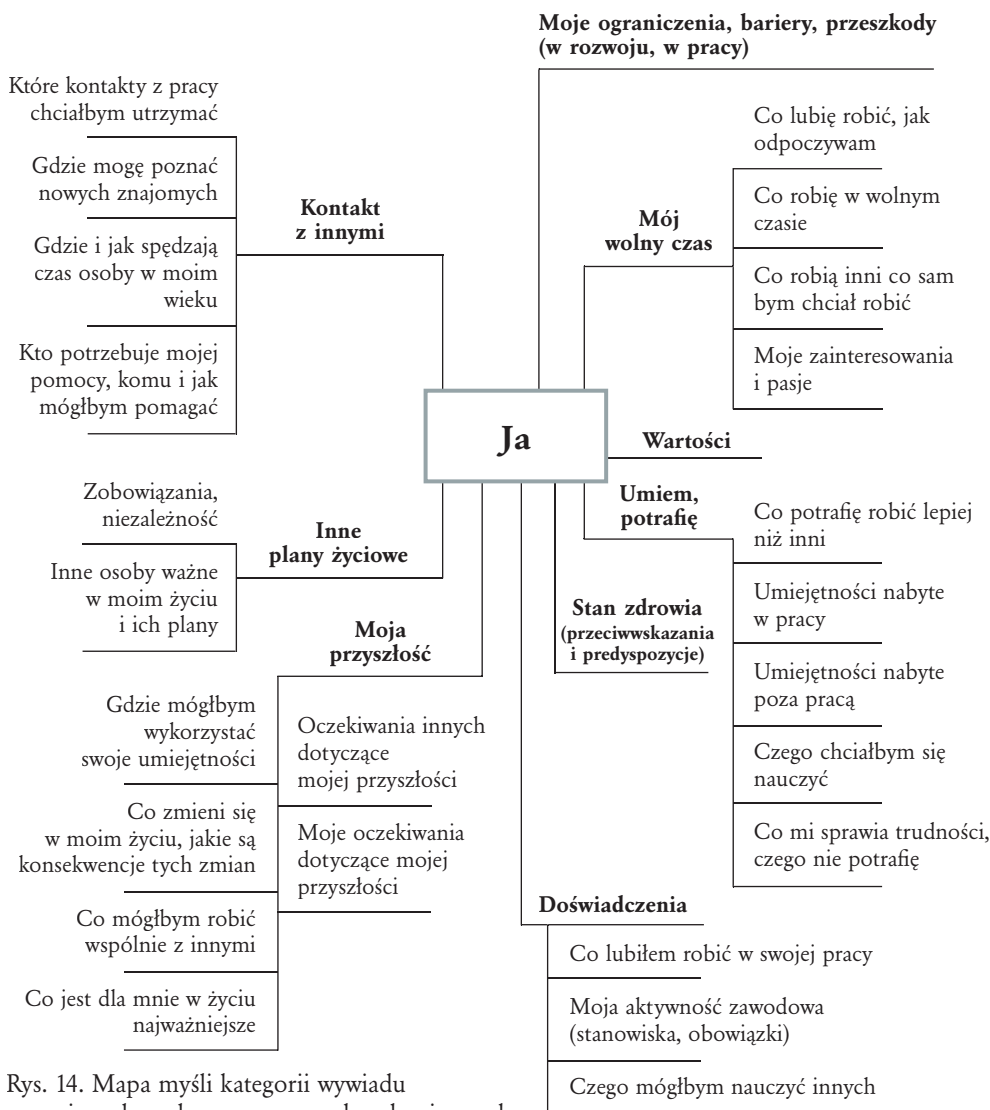
Okres przejścia na emeryturę jest czasem dużych i gwałtownych zmian w życiu wielu osób. W okresie tym dochodzi do zmiany tempa życia, rytmu dnia codziennego, realizowanych działań. Zmienia się środowisko i formy aktywności. Ograniczeniu ulegają kontakty z kolegami i koleżankami z pracy. Ważne jest wyszukanie i zaplanowanie dalszych form aktywności. Możliwości uczestnictwa w życiu społecznym w tym wieku są zróżnicowane i często zależne od miejsca zamieszkania i zasobów finansowych. Osoby przechodząc na emeryturę podtrzymują kontakt ze środowiskiem zawodowym (pełnienie roli mentora, eksperta lub działania towarzysko-okazjonalne), wiele kobiet realizuje się w roli babci opiekującej się wnukami, seniorzy uczęszczają także (w miarę możliwości i dostępności) na zajęcia Uniwersytetów Trzeciego Wieku, angażują się w działalność organizacji religijnych, klubów seniora. Dobrze sytuowani seniorzy z innych krajów Unii Europejskiej podróżują, jeżdżą do sanatoriów i korzystają z różnych form rekreacji. Możliwości emerytów w naszym kraju są dużo bardziej ograniczone.

Niechciane zmiany tempa życia, poddanie się bierności mogą powodować przygnębienie, poczucie odizolowania i odsunięcia, depresję oraz w skrajnych przypadkach załamanie zdrowia psychicznego i fizycznego. Poradnictwo zawodowe nie powinno więc kończyć się we wcześniejszych okresach życia, ale obejmować także tę grupę osób. Przemyślenie i zaplanowanie zmian związanych z przejściem na emeryturę pozwoli na zmniejszenie stresu oraz dostęp do informacji o dostępnych formach aktywności i właściwy wybór tych najbardziej dla danej osoby dogodnych. Wraz ze starzeniem się społeczeństw w Europie oferta aktywizacji osób starszych staje się bogatsza i wspierana przez działania Unii Europejskiej – program Life Long Learning (np. program Gruntwig). Nie jest to widoczne być może z perspektywy małej miejscowości, ale w dużych aglomeracjach dostępne formy rozwoju i wypoczynku dla seniorów są coraz bardziej urozmaicone.

Propozycje tematyki na zajęcia grupowe:

- moje oczekiwania wobec życia, marzenia i ograniczenia
- płaszczyzny realizacji – role zawodowe i pozazawodowe
- oferta szkoleń i kursów dla seniorów (kształcenie ustawiczne, projekty Unii Europejskiej dla osób starszych)
- aktywne formy wypoczynku
- oferta grupowych form aktywności (Uniwersytet Trzeciego Wieku, kluby seniora, stowarzyszenia i organizacje)

Propozycje kategorii wywiadu do omówienia podczas spotkań doradczych



Rys. 14. Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z osobą kończącą drogę zawodową

Spis rysunków:

strona

Rys. 1.	Model pokrywających się potrzeb	37
Rys. 2.	Czynniki składające się na wyznaczniki kariery zawodowej	45
Rys. 3.	Modele kariery zawodowej a stanowiska pracy	49
Rys. 4.	Modele kariery zawodowej a doświadczenia zawodowe	50
Rys. 5.	Funkcjonowanie osób z wysoką i niską samoocena w środowisku pracy	65
Rys. 6.	Proces podejmowania decyzji w planowaniu kariery	66
Rys. 7.	Schemat procesu planowania kariery	69
Rys. 8.	Mapa myśli zawierająca kategorie wywiadu omawiane podczas rozmowy doradczej z uczniem szkoły podstawowej	82
Rys. 9.	Mapa myśli zawierająca kategorie wywiadu omawiane podczas rozmowy doradczej z uczniem szkoły gimnazjalnej	85
Rys. 10.	Mapa myśli zawierająca kategorie wywiadu omawiane podczas rozmowy doradczej z uczniem szkoły ponadgimnazjalnej	89
Rys. 11.	Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z studentem lub absolwentem	93
Rys. 12.	Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z osobą bezrobotną	97
Rys. 13.	Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z osobą pracującą	100
Rys. 14.	Mapa myśli kategorii wywiadu omawianych podczas rozmowy doradczej z osobą kończącą drogę zawodową	102

Bibliografia

- Adair J., *Być liderem*, Petit, Warszawa 1998.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Print-B, Poznań 2007.
- Bolles R.N., *Spadochron*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1993.
- Brzeziński A., *Struktura obrazu własnej osoby i jego wpływa na postępowanie*. „Kwartalnik Pedagogiczny” 3(1973).
- Brzozowski P., *Skala wartości (SW)*. Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha, Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1989.
- Buzan T., *Zmiana i co dalej? Jak przygotować się do zmian Jak pokierować zmianami*, Wydawnictwo JK, Łódź 2008.
- Carrer Manager*, Communication Partners w oparciu o program Leonardo da Vinci, Warszawa 2002, www.pracuj.pl, ostatnich dostęp: marzec 2009.
- Czerwieńska-Jasiewicz M., *Informacja a wybór zawodu, wpływ przekazu informacji na decyzję zawodową człowieka*, RODiDK, Warszawa 1978.
- Economic Co-operation and Development, Watts A., Sultana R., *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa kariery*, OECD European Communities 2004.
- Encyklopedia Multimedialna PWN - Słownik Języka Polskiego*, Warszawa 2000.
- Frutos Mora C., Piqueras Gomes R., *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, 2002.
- Ho-Kim M.T., Marti J.F., *Metoda edukacyjna*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 12(1999).
- Hornowska E., Paluchowski W., *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*, w: J. Brzeziński (red.) *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1993.
- Hornowska E., Paluchowski W., *Technika badania ważności pracy D.E. Supera*, w: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje - wyzwania i zagrożenia*, Perspektywa psychologiczna (267-291), Wydawnictwo Humaniora Poznań 2002.
- Hurlock E.B., *Rozwój młodzieży*, PWN, Warszawa 1965.
- Janas M., *Poradnictwo grupowe*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, 1994.
- Kargulowa A., *Doradca we współczesnym (nie)ładzie społecznym*, w: B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca - profesja, pasja, powołanie*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003.
- Lamb R., *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 9(1998).
- Metody pracy z młodzieżą w nowoczesnym poradnictwie kariery*, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Warszawa 2005.
- Mika S., *Psychologia społeczna*, PWN, Warszawa 1984.
- Murgatroyd S., *Poradnictwo i pomoc*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2000.
- Noworol Cz., Trzeciak W., *Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap.*, OECD, Paris 2003.
- Paszko M., *Mind Mapping jak ogarnąć całość*, K2lider.pl, Warszawa 2006.
- Paszowska-Rogacz A. (red.), *Moje dziecko wybiera Karierę Zawodową*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008.

- Paszowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEziU, Warszawa 2003.
- Paszowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEziU, Warszawa 2002.
- Paszowska-Rogacz A., Tarnowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEziU, Warszawa 2004.
- Rejmer-Ronowicz Z., *Najważniejsze różnice międzykulturowe*, w: M. Piegat-Kaczmarczyk, Z. Rejmer-Ronowicz, B. Smoter, E. Kownacka, *Podjęcie wielokulturowe w doradztwie zawodowym*, KOWEziU, Warszawa 2007.
- Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględnienia poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie.* (2008/C 319/02), Dziennik Unii Europejskiej z dnia 13.12.2008.
- Standard usługi – Poradnictwo Zawodowe – wg projektu PHARE finansowanego ze środków UE oraz budżetu państwa realizowanego pod nadzorem PARP*, Warszawa 2004.
- Schneider Corey M., Corey G., *Metody grupowej pomocy psychologicznej*, IPZ, Warszawa 2002.
- Sultana R., *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP*, Biuro Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2004.
- Wojtasik B., *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego Wrocław 1994.
- Wojtasik B., *Wybór doradcy zawodu przez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocławska Oficyna Wydawnicza, Wrocław 1993.
- Tarkowska M., *Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 35(2006).
- Zalewska A., *Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe” Seiferta i Bergmana do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne” 38(2000).
- Ziemska M., *Postawy rodzicielskie*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1973.

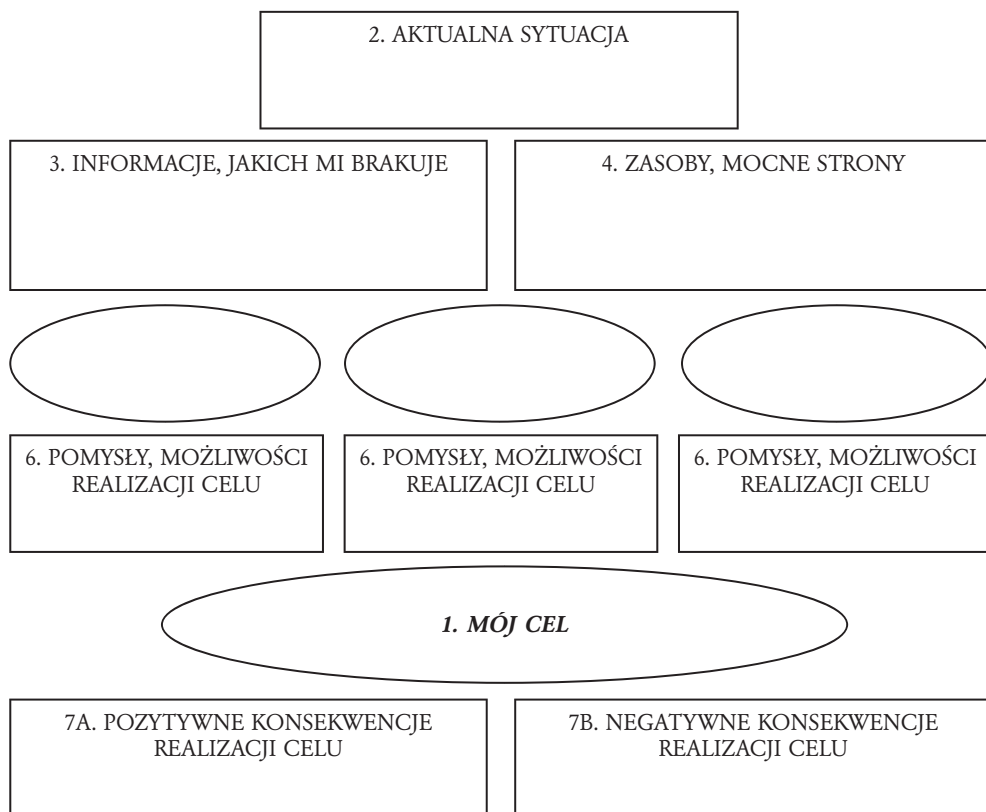
Załączniki

Załącznik 1: Realizacja celu

Etapy realizacji celu:

1. Precyzyjne sformułowanie celu czyli stanu pożądanego
2. Dokładny opis miejsca, sytuacji, w których aktualnie się znajduję
3. Określenie informacji, jakich mi brakuje
4. Opis zasobów - np. moje mocne strony, ludzie przychylni
5. Określenie możliwych przeszkód, mogących utrudnić realizację celu (np. obawa przed niepowodzeniem, brak środków)
6. Pomysły, sposoby przełamania przeszkód i znalezienie możliwości realizacji celu
7. Określenie konsekwencji realizacji celu (jakie zmiany w życiu spowoduje realizacja celu)

W trakcie realizacji zaplanowanego celu należy sprawdzać, czy wszystko przebiega zgodnie z planem (w przypadku niepowodzenia, przeciągania się któregoś z etapów realizacji, należy ponownie przeanalizować przeszkody i możliwości ich pokazania lub zweryfikować cel. Należy poszukiwać odpowiedzi na pytanie, „Co zrobiłem dobrze, a co następnym razem mógłbym zrobić lepiej?”



Źródło: *Vademecum Dobrych Praktyk, Programy warsztatów dla absolwentów, studentów i uczniów, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi*

Załącznik 2: Formularz podziału zadań

ZADANIA	DNI MIESIĄCA																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		

Źródło: Opracowanie własne

Notatki

NOTATKI

