

Pomoc psychologiczna w podejmowaniu decyzji przez młodzież odnośnie planowania kariery zawodowej.

Adam Biela

Katedra Psychologii Organizacji i Zarządzania, Katolicki Uniwersytet Lubelski
Jana Pawła II

Wprowadzenie

W sprawie przygotowania do zawodu każda kultura i cywilizacja kształtowała oraz zabezpieczała swoje infrastruktury, umożliwiające właściwą formację kandydatów w danej profesji, cenionej w tej kulturze. Szczególną estymą cieszyły się takie profesje jak: lekarz, rycerz, duchowny, prawnik, żeglarz, rzemieślnik, nauczyciel, uczonec czy aktor. Przykładowo w kulturze europejskiej zawód aktora kształtował się w czasach starożytnej Grecji u stóp ateńskiego Akropolu, będącego miejscem kultu religijnego. Już wówczas aktorzy teatralni stanowili cenioną przez społeczeństwo grupę zawodową - byli oni zwolnieni zarówno od obowiązku służby wojskowej jak i od płacenia podatków. W starożytności, aktor poprzez swoją grę z jednej strony dostarczał rozrywki i emocji, z drugiej natomiast spełniał rolę estetyczną, informacyjną oraz propagandową (Vernant, 2000). Najbardziej utalentowani aktorzy stawali się nie tylko ulubieńcami publiczności, ale i powiernikami rządzących, uczestnicząc w ich poselstwach do innych władców.

Dla ochrony niektórych profesji powstawały nawet specyficzne *infrastruktury społeczne*. Przykładem mogą być infrastruktury promujące profesję kapłańską w kulturach starożytnych: *kasta braminów w Indiach; warstwa kapłańska w starożytnym Egipcie; rody kapłańskie w starożytnym Izraelu*.

W starożytnej Grecji i Rzymie zrodziły się również infrastruktury przygotowujące do *profesji uczonego – filozofa* w postaci *szkół myślenia* (np. *akademia Platona, Licejon Arystotelesa*), *szkoły prawniczej retoryki* (np. Demostenes, Św. Augustyn). W średniowieczu rozwinęły się sławne *szkoły rzemieślnicze* organizujące się w *zrzeszenia*, z których wiele przetrwało do dnia dzisiejszego.

Przeobrażenia ustrojowe oraz towarzysząca im demokratyzacja życia społecznego i gospodarczego, umożliwiły dostęp szerszym kręgom społecznym do zawodów cieszących się wysokim prestiżem społecznym. Przykładowo w Polsce dostęp do kariery akademickiej, duchownej, lekarskiej, nauczycielskiej, prawniczej – możliwy był również dla warstw niższych, a więc mieszczan i chłopów.

Wraz z demokratyzacją dostępu młodzieży do kariery w ramach różnych profesji, powstaje kwestia pomocy psychologicznej w podejmowaniu decyzji przez młodzież odnośnie planowania przez nią kariery zawodowej. Celem tego opracowania jest udzielenie odpowiedzi na trzy pytania:

1. **Jakie są konsekwencje psychologiczne uczenia się typu *imprinting* przez absolwentów szkół wyższych lub ponadgimnazjalnych, którzy nie kontynuują już nauki w kierunku kształcenia zawodowego?**
2. **Jaka jest skuteczna pomoc psychologiczna w podejmowaniu przez młodzież decyzji odnośnie planowania ich własnej kariery zawodowej?**
3. **Czy skutecznemu doradztwu zawodowemu potrzebna jest demokratyczna infrastruktura organizacyjna?**

1. Problem *imprintingu* absolwentów szkół wyższych i ponadgimnazjalnych, którzy nie kontynuują już nauki w kierunku kształcenia zawodowego.

Od strony psychologicznej każdy absolwent szkoły wyższej i ponadgimnazjalnej, który podjął już indywidualną decyzję o zaprzestaniu dalszego kształcenia się w kierunku zawodowym i chce znaleźć zatrudnienie, jest w sytuacji, którą można określić, jako *rozdroże zawodowe absolwenta* lub *rozdroże przedzatrudnieniowe absolwenta*. Oba te terminy wyrażają stan psychologiczny absolwenta szkoły, który prawie co ukończył edukację, charakteryzujący się następującymi cechami:

- Wielką kumulacją kapitału ludzkiego (umysłowego, emocjonalnego, motywacyjnego) w zakresie wiedzy i kompetencji ogólnych oraz zawodowych (w przypadku ukończenia szkoły o profilu zawodowym niejednokrotnie uprawniającym do wykonywania określonego zawodu).
- Ambiwalencją i ambitendencją, które z jednej strony wynikają „z wyzwolenia się” ze stresu związanego z samą „końcówką” szkoły (egzamin maturalny, egzaminy końcowe, egzamin dyplomowy, prace zaliczeniowe, egzamin magisterski itp.) oraz potrzebą odpoczynku i relaksacji z tytułu samego ukończenia szkoły i stania się jej absolwentem, a z drugiej strony – z nową i też stosunkową silną potrzebą zaktualizowania swoich potencjalności szkolnych w praktyce zawodowej, co wiąże się z koniecznością bycia formalnie zatrudnionym, najlepiej po linii swojego wyuczonego zawodu.
- Wielką intensywnością uczenia się poprzez *imprinting* oraz stosunkową wielką trwałością tego typu uczenia się w zakresie nawyków, norm i standardów pracy zawodowej.

Proces uczenia się pracy jako *imprinting*.

Konrad Lorenz (1966) jeden z twórców etologii – nauki o instynktach, wprowadził do szerszej literatury pojęcie *imprinting*, jako rodzaj uczenia się podążania ptaków domowych tuż po ich wykluciu się z jaja za pierwszym poruszającym się obiektem. Autor ten wykazał, że instynktowny popęd, będący rzeczywistością potencjalną, aktualizuje się u pisklęcia ptaka domowego tuż po jego wykluciu się z jaja – w postaci wyuczonego podążania za pierwszym poruszającym się obiektem (ptakiem tego samego rodzaju lub innego rodzaju, człowiekiem, obiektem mechanicznym).

Proces uczenia się przez *imprinting* występuje również u ludzi. Na zasadzie *imprinting* dzieci uczą się zaspokajając swoje potrzeby psychiczne, takie jak potrzeba bezpieczeństwa, uznania społecznego, poczucia własnej godności. W okresie dzieciństwa powstają na drodze *imprinting* pierwowzory zaspokajania tych potrzeb. Na podobnych zasadach *imprintingu* małe dzieci nabywają również mowę swoich rodziców, swojego rodzeństwa, dziadków, swoich rówieśników.

W uczeniu się typu *imprinting* można mówić o dwóch warunkach jego skuteczności:

1. Istnienie dostatecznie wysokiej potencjalności psychologicznej u człowieka do nabycia określonego nawyku czy sprawności zachowania, który jest aktualizacją tej potencjalności;
2. Istnienie okresu krytycznej optymalności dla skuteczności uczenia się typu *imprinting*.

Poprzez analogię uzasadnione jest wprowadzenie terminu: pozytywny *imprinting* absolwenta szkoły, oznaczający: 1. czas intensywnego uczenia się przez absolwenta szkoły podstawowych nawyków, wzorców i standardów w pracy zawodowej – w warunkach stałego zatrudnienia absolwenta; 2. rozpoczętego w okresie od 7 – 12 miesięcy liczonemu od dnia ukończenia szkoły, gdzie absolwent podjął już decyzję o zaprzestaniu dalszego kształcenia zawodowego i rozpoczęcie pracy zawodowej; 3. gdzie zatrudnienie absolwenta jest pełno etatowe w ramach umowy o pracę i trwa nie krócej niż 24 miesiące w sposób nieprzerwany.

Jeśli warunki 1 – 3 określone w definicji *pozytywnego imprintingu absolwenta* są spełnione to można oczekiwać, że efektywność uczenia się przez zatrudnionego absolwenta podstawowych nawyków, wzorców i standardów dobrej pracy będzie optymalna.

A czego uczy się absolwent szkoły, jeśli nie uda mu się uzyskać żadnego stałego zatrudnienia, a zwłaszcza spełniającego warunków 1- 3? Można z całą pewnością powiedzieć, że ani indywidualne życie psychiczne ani życie społeczne nie toleruje próżni. Nagromadzony kapitał absolwenta domaga się aktualizacji i to w warunkach, które tę aktualizację umożliwiają. Mogą to być np. warunki pracy okazjonalnej, tymczasowej lub wręcz pracy na czarno, które nie zabezpieczają pracownikowi żadnych norm i standardów cywilizowanej pracy. W takich warunkach absolwenci szkół uczą się przez *negatywny imprinting* nawyków tymczasowej pracy, a więc tymczasowości, okazjonalności, braku odpowiedzialności i sumienności. Nie rzadko są to również patologiczne warunki pracy i w takich właśnie warunkach młodzi absolwenci uczą się przez *imprinting*, tak aby przeżyć z tygodnia na tydzień – bez większej możliwości rozwoju swoje kariery zawodowej.

Efekty uczenia się typu *imprinting* są stosunkowo trwałe i trudne do zmiany. W przypadku gdy absolwent szkoły nabył przez *imprinting* dobre i akceptowane w danej kulturze organizacyjnej nawyki, wzorce i standardy pracy - to możemy powiedzieć, że firmy oraz instytucje, które podjęły się realizowania programu nauki pracy dla absolwentów spełniły swoją misję „szlifowania diamentów”, którym jest kapitał absolwentów szkoły. Kapitał nabyty przez absolwenta został wówczas pozytywnie zaktualizowany, a więc wzbogacony przez nabyte przez absolwenta pierwsze wzorce i standardy jego pierwszej pracy.

Jeśli jednak absolwent nabył przez *imprinting* negatywne nawyki i wzorce pracy, do której go zatrudniono po ukończeniu szkoły, to wówczas te właśnie nawyki i wzorce będą miały względnie stabilną strukturę i to one będą nadawać negatywny „ton” indywidualnej ścieżce kariery zawodowej absolwenta. Tego rodzaju patologiczny imprinting pracy stanowi niewątpliwie deprecjację kapitału ludzkiego absolwentów. Oduczanie tych nawyków jest wprawdzie psychologicznie możliwe, ale stanowi proces długotrwały i kosztowny.

Uwagi dotyczące uczenia się przez *imprinting* przez absolwentów szkół obejmują nie tylko program zatrudniania absolwentów przez firmy oraz instytucje na warunkach określonych w definicji *pozytywnego imprintingu pracy* u absolwentów szkół, lecz może również dotyczyć uczenia się na podobnych zasadach własnej przedsiębiorczości po ukończeniu szkoły. Będzie można wówczas mówić o uczeniu się przez *imprinting* przedsiębiorczości młodzieży, która ukończyła szkołę wyższą lub ponadgimnazjalną. Zakłada to wówczas:

- Młodzież ta w szkole gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej lub wyższej została objęta kształceniem w zakresie postaw przedsiębiorczości.
- Społeczeństwo przygotowało infrastrukturę doradczą oraz administracyjną, która promuje przedsiębiorczość absolwentów szkół wyższych i ponadgimnazjalnych w zakresie małego i średniego biznesu ze szczególnym uwzględnieniem biznesu rodzinnego.

Imprinting pracy absolwentów szkół oraz wspomagający go *imprinting przedsiębiorczości młodzieży* mogą stanowić poważny fundament psychologiczny, na którym będzie się opierać praca doradców zawodowych, którzy chcą pomagać młodzieży w rozwoju ich indywidualnych karier zawodowych.

2. Skuteczna pomoc psychologiczna w podejmowaniu przez młodzież decyzji odnośnie planowania ich własnej kariery zawodowej.

Poradnictwo zawodowe obecnie rozszerzyło swoją ofertę w kierunku kształtowania kariery zawodowej, zdolności zatrudnieniowej uczniów i absolwentów szkół oraz ich przedsiębiorczości (Bańka, 2007). W realizacji tej oferty zwraca się m.in. uwagę iż młodzież przechodząca z systemu

edukacji na rynek pracy, oprócz przyswojonej treści edukacji szkolnej, zebrania wiedzy o świecie zawodów oraz własnych predyspozycjach zawodowych, charakteryzuje się również posiadaniem reprezentacji poznawczej o rynku pracy, na którego teren wchodzi po ukończeniu szkoły (Rożnowski, 2007).

W kontekście nowych koncepcji teoretycznych doradztwa zawodowego oraz nowych zadań, które stoją przed tym doradztwem w sytuacji bardzo wysokiego bezrobocia młodzieży oraz masowych wyjazdów młodzieży z Polski w poszukiwaniu pracy, warto postawić kwestię efektywnej pomocy doradczej w tej sytuacji. W tym kontekście trzeba zastanowić się nad warunkami skuteczności pomocy psychologicznej w podejmowaniu przez młodzież decyzji odnośnie planowania własnej kariery zawodowej. Kwestią zasadniczą jest tutaj kryterium skuteczności pomocy ze strony doradcy zawodowego. Kryterium to winno uwzględniać następujące wymiary:

1. Naturę decyzyjną procesu orientacji zawodowej i samego wyboru zawodu oraz związanego z tym planowania ścieżki kariery przez ucznia lub absolwenta szkoły.
2. Diagnozę i pomoc w autodiagnozie dyspozycji ucznia lub studenta stanowiących psychologiczną potencjalność do wykonywania określonych zawodów.
3. Kształcenie i diagnozę ogólnych sprawności zatrudnieniowych młodzieży.

2.1. Podejmowanie decyzji egzystencjalnych w zakresie własnego zawodu.

Istotnym elementem doradztwa zawodowego winna być świadomość doradcy, iż wybór zawodu jest bardzo ważną życiową decyzją o skutkach egzystencjalnych obejmujących całą osobowość człowieka. Wykonywanie określonego zawodu związane jest bowiem z kształtowaniem się u podmiotu tej decyzji sfery osobowości określonej w koncepcji W. Jamesa jako „*Ja*” empiryczne (*empirical me*), którego jednym ze składowych jest „*Ja*” zawodowe. Doradztwo nigdy nie powinno wyręczać młodzieży z podejmowania decyzji o wyborze zawodu. Tego rodzaju praktyka stanowiłaby naruszenie zasady podmiotowości decyzji wyboru zawodu przez młodzież. To uczeń szkoły lub jej absolwent jest podmiotem decyzji, czyli decydującym odpowiedzialnym za wybór swojego zawodu. To on lub ona, jako uczeń szkoły tudzież jej absolwent, mają dokonać samodzielnie, na własną odpowiedzialność decyzji wyboru zawodu, o skutkach dotyczących ich indywidualnie.

Skuteczna pomoc doradcza w sytuacji podejmowania decyzji wyboru zawodu może polegać na pracy doradcy zmierzającej do: 1. Nabycia przez uczniów i absolwentów szkół umiejętności strukturyzacji problemu decyzji wyboru zawodu; 2. Identyfikacji przez nich etapów samego procesu decyzyjnego; 3. Opanowaniu przez uczniów umiejętności umysłowego planowania przez podejmujących decyzję relacji: zawód jako cel oraz środki służące osiągnięciu tego celu.

Problem decyzyjny.

W przypadku decyzji wyboru zawodu, problemem decyzyjnym jest uzyskanie przez podejmującego tego rodzaju decyzję egzystencjalną odpowiedzi na pytanie: który z rozważanych przeze mnie zawodów będzie dla mnie najlepszy (lub satysfakcjonujący) z punktu widzenia: 1. Moich indywidualnych zainteresowań, predyspozycji (uzdolnień, wiedzy), preferencji; 2. Ze względu na możliwość uzyskania przeze mnie kwalifikacji i kompetencji wymaganych do zatrudnienia w tym zawodzie; 3. Z uwagi na realność mojego faktycznego zatrudnienia w danym zawodzie?

Z przedstawionej definicji problemu decyzyjnego wynika, że kryterium satysfakcji z podjętej decyzji wymaga zintegrowania ze sobą aż trzech wymiarów: 1. Własnych zainteresowań i predyspozycji zawodowych ucznia lub absolwenta; 2. Rozeznania przez niego kwalifikacji oraz kompetencji merytorycznych i formalnych, będących warunkami koniecznymi zatrudnienia w danym zawodzie; 3. Oceny realności zatrudnienia w danym zawodzie na aktualnym rynku pracy.

Etapy procesu decyzyjnego.

Ważnym aspektem skutecznego doradztwa zawodowego jest również dobra orientacja samego doradcy: na jakim etapie procesu decyzyjnego jest indywidualny uczeń lub absolwent? Na podstawie analizy zachowania się uczniów i absolwentów szkół w sytuacji decyzji wyboru zawodu można wyodrębnić następujące etapy procesu decyzyjnego: 1. Etap precyzowania się własnych zainteresowań i preferencji zawodowych; 2. Etap poszukiwania informacji na temat interesujących ucznia zawodów; 3. Etap poszukiwania możliwości diagnostycznych własnych predyspozycji do wykonywania zawodów będących w *strefie najbliższych zainteresowań ucznia*; 4. Etap układania planów odnośnie zdobywania kompetencji merytorycznych i formalnych, umożliwiających zatrudnienia w zawodach pozostających w strefie najbliższego zainteresowania; 5. Etap zawężania zbioru zawodów do 2 – 4 będących w sferze bezpośrednich zainteresowań ucznia; 6. Etap poszukiwania nowych informacji na temat relacji pomiędzy wymogami poszczególnych zawodów, wyodrębnionych w poprzednim etapie, a dyspozycjami i kompetencjami ucznia lub absolwenta co do sprostania tym wymogom; 7. Etap krystalizacji zainteresowań jednym zawodem albo 7' transformacja zbioru zawodów należących do strefy najbliższych zainteresowań ucznia na podzbiór co najmniej dwu elementowy lub na inny zbiór, w którym niektóre jego elementy lub nawet wszystkie zostały zastąpione innymi w kontekście procesów informacyjnych z etapu 6 (po etapie 7' następuje etap 7'' polegający na intensywnym poszukiwaniu nowych informacji o nowym zbiorze zawodów stanowiących *nową strefę najbliższego zainteresowania ucznia lub absolwenta szkoły* w sposób analogiczny do etapu 6; po tym etapie oczekuje się etapu 7''' – analogicznego do etapu 7' polegającego na krystalizacji zainteresowań jednym zawodem); 8. Etap wyboru jednego zawodu i diagnoza możliwości zatrudnienia w tym zawodzie na rynku pracy; 9. Etap podwyższania swoich kompetencji w celu urealnienia swojego zatrudnienia w wybranym zawodzie na rynku pracy.

Po etapie 6 u niektórych uczniów lub absolwentów szkoły może pojawić się zamiast etapu 7 – etap 7', gdyż uczniowie ci jeszcze nie zdołali wykrystalizować poznawczo, emocjonalnie i motywacyjnie swojego zainteresowania jednym zawodem i potrzebują trochę więcej czasu, żeby proces ten nastąpił. Istotą psychologiczną etapu 7' jest transformacja zbioru zawodów należących do strefy najbliższych zainteresowań ucznia na: a) podzbiór co najmniej dwu elementowy, którego elementy należą jeszcze do aktualnej strefy najbliższych zainteresowań ucznia lub na b) inny zbiór w którym niektóre jego elementy lub nawet wszystkie zostały zastąpione innymi w kontekście procesów informacyjnych na etapie 6. W tym drugim przypadku możemy mówić, że uczeń/absolwent ukształtował poznawczo swoją nową strefę najbliższego zainteresowania zawodami.

Po etapie 7' następuje etap 7'' polegający na intensywnym poszukiwaniu informacji o nowym zbiorze zawodów stanowiących *nową strefę najbliższego zainteresowania ucznia/ absolwenta* w sposób analogiczny do etapu 6. Sekwencję etapów 7' – 7'' mogą się u niektórych uczniów powtarzać cyklicznie, aż do momentu, gdy uczeń/absolwent wykrystalizuje swoje zainteresowanie jednym zawodem, jak ma to miejsce w etapie 7. Jednak dla odróżnienia dłuższego etapu cyklicznego dochodzenia do krystalizacji od etapu krystalizacji, który następuje bezpośrednio po etapie 6, cykliczny proces dochodzenia do krystalizacji zainteresowań jednym zawodem będziemy oznaczali jako 7'''.

Każdy z wyodrębnionych etapów procesu informacyjno – decyzyjnego charakteryzuje się różnymi stanami zaangażowania poznawczego, emocjonalno – motywacyjnego oraz świadomości decyzyjnej ucznia lub absolwenta szkoły. Doradca winien bardzo wnikliwie zdiagnozować aktualny etap procesu decyzyjnego sytuacji wyboru zawodu przez ucznia lub absolwenta, a następnie zaplanować dla każdego indywidualnego decydenta działania, mające na celu pomóc temu właśnie uczniowi przechodzić na kolejne etapy decyzji, aż do etapu urealnienia wizji jego zatrudnienia w wybranym przez niego zawodzie na konkretnym rynku pracy.

Strefa najbliższego zainteresowania zawodami.

W niektórych etapach procesu decyzyjnego w sytuacji wyboru zawodu przez ucznia/absolwenta zakłada się istnienie w umyśle podmiotu - decyzji konstruktów teoretycznych, określanego jako *strefa*

najbliższego zainteresowania zawodami. Termin ten oznacza, iż uczeń/ absolwent sformułował już względnie stały zakresowo wybór zawodów, które uważa za będące przedmiotem swojego bezpośredniego zainteresowania w perspektywie dojrzewania do wiązania z jednym z nich przyszłego rozwoju swojej kariery i pracy zawodowej. Doradca winien zwracać uwagę na następujące aspekty tego zbioru:

- z ilu i z jakich elementów składa się ten zbiór?
- czy jego zakres jest dostatecznie ostry czy też nie?
- czy jest zbiorem uporządkowanym, a jeśli tak, to jaka relacja porządkuje jego elementy?
- czy jest to zbiór o względnie stabilnym składzie elementów, czy też jest labilny?

Odpowiedź na te pytania pozwoli doradcy skuteczniej pomóc uczniowi/absolwentowi w procesie dojrzewania do wyboru swojego powołania życiowego i związanego z tym rozwojem kariery. W procesie tym doradca winien spełniać rolę *katalizatora decyzyjnego*, który stymuluje i zachęca ucznia lub absolwenta do aktywności psychicznej w kierunku krystalizacji swoich zainteresowań zawodowych, lecz jednocześnie ułatwia mu dostęp do informacji potrzebnej w podejmowaniu tak ważnej egzystencjonalnie decyzji, jaką jest wybór zawodu na całe życie.

Struktura: cel – środek jego realizacji.

W przebiegu poszczególnych etapów procesu decyzyjnego bardzo ważną pomocą doradcą jest uczenie uczniów i absolwentów szkoły strukturyzować relację: cel – środek jego realizacji, w sytuacji wyboru zawodu. Strukturyzacja ta polega na określeniu: 1. Jakie zasady pozostające w strefie najbliższego zainteresowania stanowią dla ucznia lub absolwenta cele dążeń edukacyjnych i kształceniowych oraz jaki zawód po krystalizacji zainteresowań i ocenie własnych predyspozycji – stanowi główny cel do osiągnięcia przez ucznia lub absolwenta; 2. Jakie środki prowadzą na poszczególnych etapach procesu decyzyjnego do celów etapowych oraz ostatecznie do celu głównego, którym jest uzyskanie zatrudnienia w wybranym zawodzie na konkretnym rynku pracy.

W zależności od zainteresowań i predyspozycji ucznia, czy absolwenta szkoły, doradca może również zasugerować wzięcie przez niego pod uwagę alternatywy: własna przedsiębiorczość i związana z nią praca zawodowa, albo wykonywanie pracy w danym zawodzie w ramach pracy najemnej. Tego rodzaju sytuacja decyzyjna może być również rozpatrywana w ujęciu relacji : cel – środki służące osiągnięciu celu.

2.2. Diagnoza dyspozycji do wykonywania zawodu oraz ogólnych dyspozycji zatrudnieniowych.

Na diagnozę dyspozycji ucznia/ absolwenta składają się jego specyficzne predyspozycje do pracy w określonych zawodach oraz jego ogólne predyspozycje zatrudnieniowe.

Diagnoza predyspozycji do pracy w zawodzie.

Istotną częścią doradztwa zawodowego była dotychczas i pozostaje nadal diagnoza dyspozycji kandydatów – adeptów przyszłych zawodów. Żeby diagnoza ta była skuteczna, musi być kompletna w tym sensie, że nie może ona obejmować tylko aktualnych uzdolnień kandydata, lecz również relację tych dyspozycji do profilu wymagań, jakie są stawiane kandydatom przez poszczególne zawody. Placówka doradztwa zawodowego winna więc dysponować zarówno danymi na temat profilu wymagań w zakresie uzdolnień oraz dyspozycji przez funkcjonujące aktualnie na rynku pracy zawodowej jak i wynikami testów diagnostycznych samych kandydatów. Należy przy tym mieć na uwadze, iż natura niektórych dyspozycji mierzonych testami jest względnie stała, zaś niektóre uzdolnienia (np. uzdolnienia mechaniczne) są funkcją wieku życia lub specyfiki doświadczenia środowiska szkolnego i pozaszkolnego ucznia/absolwenta szkół. Wyniki badań niektórych testów należy więc powtarzać systematycznie, bądź w zależności od konkretnych potrzeb poradniczych.

W tym więc kontekście doradca - dysponując dwoma zbiorami danych o dyspozycjach, a więc 1. o wymaganych dyspozycjach dla poszczególnych zawodów aktualnie występujących na rynku pracy, oraz 2. o aktualnych uzdolnieniach i kompetencjach kandydata - jest w stanie skutecznie pomóc danemu kandydatowi w ustaleniu jego szans i możliwości podłożenia wymaganiom stawianym przez interesujące tego kandydata zawody. Jeśli natura niektórych uzdolnień podlega uczeniu się, a kandydat osiągnął w ich diagnozie słabsze wyniki, to wówczas doradca powinien mu wytłumaczyć, w jaki sposób może on zdobyć nowe doświadczenia i kompetencje, które pozwolą mu podwyższyć swoje wyniki w niektórych testach diagnozujących uzdolnienia do zawodów, będących w strefie bezpośrednich zainteresowań ucznia lub absolwenta szkoły.

Ogólne sprawności zatrudnieniowe kandydatów do pracy w zawodzie.

W diagnostyce poradnianej kandydatów należy również uwzględnić ich ogólne dyspozycje zatrudnieniowe do pracy w zawodzie. Należą do nich zarówno dyspozycje umysłowe, gotowość do aktualizowania wiedzy na temat aktualnych wymagań zawodów oraz niezbędne kompetencje i ogólne sprawności dotyczące zarówno samego zatrudnienia się w danym zawodzie jak i utrzymania stanu zatrudnienia w pracy zawodowej.

Jeśli chodzi o dyspozycje umysłowe, chodzi o uzdolnienia takie jak:

- zdolność do stałego uczenia się (permanentne uczenie się);
- zdolność szybkiego uczenia się w związku ze zmianami technologicznymi, organizacyjnymi, nowymi wymaganiami konkurencji rynkowej;
- giętkość umysłowa, czyli zdolność myślenia dywergencyjnego na różnych materiałach: semantycznym, behawioralnym, mechanicznym, figuralnym, symbolicznym;
- zdolność do komunikacji i współpracy z innymi ludźmi;
- zdolności adaptacyjne oraz myślenia analogicznego w nowych sytuacjach i zadaniach;
- zdolności ergonomiczne według koncepcji W. Jastrzębowski (1979), gdzie praca to:
 - dobra robota – wymiar rzemieślniczo – prakseologiczny,
 - piękna praca – wymiar estetyczny,
 - mądra praca – wymiar intelektualny,
 - praca jako dobro dla innych ludzi – wymiar moralny.

Uzdolnienia te gwarantują, że uczeń lub absolwent szkoły nie tylko zdobędzie zatrudnienie w wybranym przez siebie zawodzie, zgodnie ze swoimi zainteresowaniami, ale będzie potrafił również zaadaptować się do zmian lub podjąć obowiązków uczestnictwa w szkoleniach i doskonaleniu zawodowym w swojej firmie.

Orientacja na rynku pracy.

Odrębną grupę sprawności, które winny stanowić również przedmiot zainteresowania doradztwa i poradnictwa zawodowego, to ogólne kompetencje umożliwiające uczniom i absolwentom szkół na swobodną orientację na rynku pracy: lokalnym, regionalnym, ogólnopolskim, w ramach krajów Unii Europejskiej, czy nawet jeszcze szerzej: na rynkach międzynarodowych. Chodzi o konkretne kompetencje w zakresie instytucji rynku pracy, instrumentów prawnych, organizacyjnych i pomocowych, będących do dyspozycji tego rynku oraz sposobów skutecznego korzystania z istniejącej infrastruktury organizacyjnej w tym zakresie.

Ważne jest również, żeby uczeń, a zwłaszcza absolwent szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej uczył się również coraz dokładniej ujmować relacje konstytuujące sam rynek pracy (zwłaszcza lokalny czy regionalny), a więc relację popytu na pracę (co kształtuje ten popyt?) oraz relacje podaży pracy w zakresie określonych zawodów (co decyduje o tej podaży?). Relacje te konstytuują rynek pracy, jako względnie stabilny, bądź dynamicznie zmieniający się system, który może być ujmowany

dość powierzchownie od strony zjawiskowej, albo też można uczyć się ujmować jego bardziej istotne wymiary. Poznawcza reprezentacja rynku pracy może zostać ujmowana jako struktura umysłowa, która nie jest chaotyczna lecz uporządkowana, według jakichś czytelnych zasad racjonalności. Doradca zawodowy winien nauczyć się sondować empirycznie te struktury, a następnie rekonstruować w postaci przestrzeni systematyzacyjnej, wykorzystując w tym celu metodologię skalowania wielowymiarowego (Biela, 1992; Rożnowski, 2009). Dobrze byłoby także rozpoznać, gdzie są przestrzenie systematyzacyjne rynku pracy, które porządkują spostrzeganą przez młodzież rzeczywistość rynku (lokalnego, regionalnego, krajowego, europejskiego).

W sytuacji tworzenia nowych regulacji prawnych, nowelizacji istniejących ustaw oraz harmonizacji prawa rynku pracy w państwach UE, absolwentom szkół nie jest łatwo zdobyć o własnych siłach nawet dosiężnej informacji w tym zakresie. W jakiejś mierze skuteczna może się okazać w tym pomoc doradcy zawodowego, współpracującego na bieżąco z instytucjami rynku pracy.

3. Infrastruktura organizacyjna doradztwa zawodowego.

Powróćmy obecnie do trzeciego z zadanych we wstępie pytań: Czy skutecznemu doradztwu zawodowemu potrzeba jest demokratyczna infrastruktura organizacyjna?

Postawione pytanie ma charakter retoryczny. Można go przeformułować na następujące: jaka będzie skuteczność doradztwa zawodowego (ukierunkowanego obecnie jako doradztwo kariery), jeśli sami doradcy nie zorganizują się na tyle skutecznie, żeby:

- artykułować swoje własne potrzeby samokształceniowe;
- doskonalić metody i narzędzia diagnostyczne i doradcze;
- stanowić siłę społeczną będącą partnerem społecznym w dyskusji publicznej o problemach bezrobocia młodego pokolenia?

Odpowiedź na to pytanie jest oczywista: w przypadku braku samoorganizacji doradców zawodowych, ich skuteczność pomocy doradczej będzie bardzo niska. Żeby spełniać rolę doradców zawodowych, sami najpierw muszą zorganizować siebie i nadać przez to odpowiedni status społeczny doradztwu zawodowemu, czy doradztwu kariery, jako nowemu zawodowi, bez którego nie może funkcjonować żaden cywilizowany rynek pracy. Najlepiej, gdy samoorganizacja zawodowa doradców będzie miała swoje mocne źródła w ich własnych potrzebach samokształceniowych, w potrzebach doskonalenia ich warsztatu profesjonalnej pracy oraz w potrzebie demokratycznego samostanowienia o rozwiązywaniu problemów społecznych, związanych z doradztwem w ramach publicznego dialogu w Polsce. W tym kontekście byłoby najbardziej właściwe, gdyby powstała oddolnie i w sposób demokratyczny organizacja doradców typu stowarzyszenia, które będzie miała silne zakorzenienie regionalne w tym sensie, iż będzie zrzeszać dobrowolnie doradców w poszczególnych regionach, którzy mają realne i konkretne rozeznanie problemów społecznych, gospodarczych i edukacyjnych w swoim regionie. Organizacja ta mogłaby ponadto skutecznie integrować doradców rozproszonych w Polsce po strukturach resortowych i praktycznie nie współpracujących ze sobą w zakresie podnoszenia skuteczności pracy doradczej.

Szansę na spełnienie takiej roli integracyjnej ma Narodowe Forum Doradztwa Kariery, które nastawione jest na tworzenie swoich regionalnych oddziałów, zaś rola Zarządu Głównego ogranicza się jedyna do inspirowania, koordynowania aktywności i wymiany doświadczeń między oddziałami na forum ogólnopolskim oraz utrzymywania kontaktów z centralnymi instytucjami państwowymi i międzynarodowymi. Tego rodzaju formuła organizacyjna zapewnia oddolną aktywność strukturom regionalnym oraz indywidualnym członkom i jednocześnie daje możliwość wzbogacania tej aktywności poprzez kontakt ze strukturami samorządowymi, krajowymi oraz międzynarodowymi.

Nie wyklucza to jednocześnie współpracy z innymi organizacjami pozarządowymi, które są zainteresowane rozwojem przedsiębiorczości, prewencją bezrobocia (zwłaszcza młodzieży) oraz kształceniem ustawicznym i całościowym.

Literatura

- Bańka, A. (2007). Poradnictwo zawodowe w kształtowaniu przedsiębiorczości, kapitału kariery oraz zdolności zatrudnieniowej młodzieży w: A. Biela (red.) Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży. ss.52-64, Warszawa: Kancelaria Senatu
- Biela, A. (1992). Skalowanie wielowymiarowe jako metoda badań naukowych. Lublin: TN KUL
- Biela, A. (2007). Nauka pracy absolwentów szkół jako strategia alternatywna wobec emigracji zarobkowej polskiej młodzieży. W: A. Biela (red.) Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży. ss.35-50, Warszawa: Kancelaria Senatu
- Jastrzębowski, W. (1979). Rys ergonomii, czyli nauki o pracy opartej na pracach zaczerpniętych z nauki przyrody, Ergonomia 2(1)
- Lorenz, K. (1961). King Solomon's Ring translated by Marjorie Kerr Wilson. Londyn: Methuen
- Rożnowski, B. (2007). Sytuacja psychologiczna młodzieży wchodzącej na rynek pracy w perspektywie doradztwa zawodowego. w A. Biela (red.) Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży. ss.75-88, Warszawa: Kancelaria Senatu
- Rożnowski, B. (2009). Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży. Lublin: Wydawnictwo KUL
- Vernant J.P. (2000). Człowiek Grecji, Warszawa: Świat Książki, 2000