

Jolanta Wilsz  
Wyższa Szkoła Pedagogiczna  
Częstochowa

## **NOWE ZADANIA I FUNKCJE PORADNICTWA ZAWODOWEGO ZE WZGLĘDU NA MECHANIZMY WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY – PROPOZYCJA NOWEGO PODEJŚCIA**

Integralna strategia rynku pracy kreowana przez państwo, łącząca aktywną politykę zatrudnienia i politykę rynku pracy, zmierzająca do optymalizacji procesów w sferze zatrudnienia w sytuacji bezrobocia, nie jest możliwa bez sprawnego funkcjonowania profesjonalnego i zindywidualizowanego poradnictwa zawodowego, uwzględniającego szeroki kontekst psychologiczny, pedagogiczny i społeczno-ekonomiczny.

W Polsce i w innych krajach europejskich wzrasta przekonanie, że poradnictwo zawodowe powinno odgrywać ważną rolę w rozwiązywaniu problemów zarówno gospodarczych, socjalnych, jak i związanych z rynkiem pracy. Przy czym jego wymiar winien wykraczać poza narodowy, ze względu na proces integracji z krajami Unii Europejskiej sprzyjający otwarciu międzynarodowego rynku pracy i wymianie kadr o europejskich kwalifikacjach<sup>1</sup>.

W dzisiejszej dobie rynek pracy dyktuje wymagania odnośnie rodzajów zawodów, czy też typów kwalifikacji. Zmieniają się oczekiwania na tym rynku zarówno wobec pracodawców, jak i ludzi poszukujących pracy. Zmienia się struktura zatrudnienia, zmniejsza się popyt na pracowników w zawodach produkcyjnych, szczególnie na tych, którzy wykonują prace fizyczne, a zwiększa na pracowników, których praca polega na przetwarzaniu informacji i na kontaktach interpersonalnych.

Zadania wchodzące w zakres działalności doradcy zawodu określiło wielu specjalistów z dziedziny poradnictwa zawodowego. Opierając się na istniejących definicjach poradnictwa i ich analizie, można wyróżnić dwa okresy. Pierwszy zakończyło, a drugi rozpoczęło pojawienie się humanistycznej koncepcji C.R. Rogersa<sup>2</sup> ukierunkowanej na klienta. Przed jej pojawieniem się wiedza z zakresu poradnictwa zawodowego „miała charakter bardzo praktyczny i zajmowała się takimi tematami, jak testowanie, sprawozdawczość zbiorcza, procedury orientacji, predyspozycje zawodowe, funkcje pośrednictwa itd. Ponadto ta wczesna literatura obszernie omawiała kwestie zadań i celów orientacji. Wraz z Rogersem nastąpiła nagła zmiana i zaczęto przywiązywać wagę do technik i metod poradnictwa, badań oraz doskonalenia techniki doradczej, nabo-

---

<sup>1</sup> S.M. Kwiatkowski, *Europejski kontekst rozwoju kształcenia zawodowego*, [w:] *Nowy wymiar edukacji zawodowej i ustawicznej*, pod red. R. Gerlacha, tom 2, Bydgoszcz 1998.

<sup>2</sup> C.R. Rogers, *Terapia nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe*, Wrocław 1991.

ru oraz szkolenia przyszłych doradców, a także do zadań i celów poradnictwa. Orientacja, rozumiana jako zespół celów i intencji, nagle przestała być istotnym elementem rozważań<sup>3</sup>. Implikacje tej koncepcji są widoczne w poradnictwie zawodowym ujmowanym zarówno w znaczeniu wąskim, jak i szerokim. B. Wojtasik na podstawie literatury przedmiotu i analizy terminów „orientacja zawodowa” i „poradnictwo zawodowe” określiła, czym powinien zajmować się doradca zawodu. Powinien on nieść pomoc w wyborze zawodu i wskazywać drogi kształcenia osobom radzącym się (młodzieży, a także dorosłym) nie tylko przez udzielanie porad, wskazówek, instrukcji czy informacji zawodowej, ale także przez wszelkie długotrwałe, świadome i celowe działania wychowawcze pobudzające do rozwoju w kierunku trafnego wyboru zawodu, wyuczenia się, poznania go i wykonywania<sup>4</sup>.

Zadania stojące przed poradnictwem zawodowym w aktualnie istniejącej sytuacji na rynku pracy adekwatne do możliwości i aspiracji konkretnych osób można według W. Rachalskiej<sup>5</sup> uszczegółowić w odniesieniu do poszczególnych etapów rozwoju zawodowego. W ujęciu tradycyjnym – w odniesieniu do młodzieży w etapie kształcenia przedzawodowego – będzie to pomoc w poznawaniu i kształtowaniu siebie jako autonomicznej jednostki, ale także jako współuczestnika życia społeczno-gospodarczego, który ma zająć w tym życiu satysfakcjonujące go miejsce. Wymaga to długotrwałej, systematycznej działalności, w której biorą równorzędny udział: uczeń (radzący się) i nauczyciel (doradca). Prawidłowa realizacja oczekiwań w stosunku do treści kształcenia przedzawodowego umożliwi łatwiejsze przejście do etapu drugiego, którym jest kształcenie zawodowe. Na etapie tym udzielana jest pomoc w weryfikacji dokonanego wyboru zawodu, a w razie potrzeby, w zmienionej sytuacji pomoc w znalezieniu nowego, bardziej adekwatnego rozwiązania. Tu znajdują się także działania zmniejszające stres spowodowany zaistniałą potrzebą przebudowy planów zawodowych, a także przygotowanie do startu zawodowego, do umiejętności poszukiwania miejsca pracy. W trzecim etapie – etapie pracy zawodowej wcześniej nie przewidywano już miejsca dla poradnictwa zawodowego. Tymczasem obserwacja naszego życia gospodarczego prowadzi do stwierdzenia, że są tu bardzo ważne i zróżnicowane zadania dla poradnictwa (między innymi: przekaz informacji pomagających w szukaniu pracy, przekwalifikowaniu i doskonaleniu, pomoc w odbudowie wiary w siebie szczególnie w przypadku osób bezrobotnych i wiary w możliwości znalezienia pracy oraz stwarzanie sytuacji aktywizujących człowieka).

<sup>3</sup> S.T. Gladding, *Poradnictwo. Zajęcia wszechstronne*, Warszawa 1994, s. 23–24.

<sup>4</sup> Por. B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa 1997, s. 12.

<sup>5</sup> W. Rachalska, *Nowe zadania poradnictwa zawodowego wobec wyzwań teraźniejszości*, „Pedagogika Pracy” 1996, nr 28.

Głównym celem orientacji i poradnictwa zawodowego skierowanego do młodzieży jest stymulowanie jej rozwoju zawodowego poprzez aktywizowanie do podejmowania samodzielnych decyzji zawodowych. By to było możliwe konieczne jest zapewnienie umożliwiających to warunków, opracowanie materiałów, które umożliwią młodym ludziom:

- poznanie siebie, swoich słabych i mocnych stron;
- poznanie zawodów;
- poznanie dróg prowadzących do określonego zawodu;
- opanowanie technik poszukiwania, oceniania i gromadzenia informacji o pracach i różnych zawodach, o wymaganiach stawianych w zawodzie, o możliwościach i warunkach uzyskania pracy zawodowej;
- wykształcenie umiejętności podejmowania decyzji;
- opanowanie zasad i technik relaksujących, radzenia sobie ze stresem;
- właściwe zaprezentowania siebie;
- poznanie zasad komunikowania niewerbalnego;
- pisanie podań, ofert, listów motywacyjnych, życiorysów<sup>6</sup>.

Powszechny jest dziś pogląd, że profesjonalne poradnictwo zawodowe, do którego głównych zadań należy „analiza szans zawodowych jednostki, wzbogacenie jej możliwości i niesienie pomocy w bardzo konkretnej sytuacji, w wykorzystaniu rozpoznanych szans”<sup>7</sup>, powinno stanowić instrument aktywnej prewencji. Stosowany przez doradcę szeroki repertuar sposobów postępowania wyjaśniającego i wspierającego powinien skutecznie zaspokajać nowe oczekiwania, wymagania i zadania dotyczące takich kwestii, jak:

- zapobieganie porażkom zawodowym;
- przeciwdziałanie procesom dekwalfikacyjnym w życiu zawodowym;
- zapobieganie zwolnieniom grożącym starszym pracownikom;
- zapobieganie nieudanemu lub tylko przypadkowemu dopasowaniu się do sytuacji zawodowej;
- uzyskiwanie kwalifikacji w czasie wolnym jako: wyrównanie, uzupełnienie albo przygotowanie do pracy zawodowej;
- długoterminowe planowanie drogi życiowej;
- dekompensujące działanie silnego obciążenia zawodowego<sup>8</sup>.

Wspomagające funkcje poradnictwa, aktywizujące osobę radzącą się powinny dotyczyć głównie: dokonywanej przez nią samooceny własnych możliwości, oceny sytuacji, oceny działań możliwych do podjęcia w danej sytuacji, decyzji o podjęciu takich działań oraz samodzielnego ich podejmowania.

<sup>6</sup> J. Szypryt, *Technologia informacyjna w orientacji zawodowej*, „Pedagogika Pracy” 1997, nr 31, s. 112.

<sup>7</sup> G. Waidner, J. Sturm, K.W. Bauer, *Metodyka poradnictwa zawodowego. Aspekty psychologiczne – wskazówki praktyczne*, Warszawa 1996, s. 7.

<sup>8</sup> Por. Tamże, s. 8.

Realizacja nowych zadań stojących przed poradnictwem zawodowym będzie polegała na tym, że „doradca będzie musiał stosować swoje metody w sposób bardziej elastyczny, różnorodny i bardziej fachowy niż w minionych latach, kiedy patriarchalny model poradnictwa stał na pierwszym planie. Dodatkowo doradca będzie stosował nowe formy poradnictwa spełniające inne wymagania metodyczne (np. poradnictwo grupowe). Rozszerzy on w ten sposób swój repertuar sposobów postępowania wyjaśniającego i wspierającego o te sposoby, które uwzględniają zmienione możliwości zachowań poszukującego porady w różnych sytuacjach”<sup>9</sup>. Będzie to wymagało od doradcy znajomości problemów osobowości człowieka, jej cech i mechanizmów funkcjonowania.

Praktykujący doradcy dostrzegają różnice indywidualne między klientami, zauważają, że „bywają klienci wszelkich możliwych «kształtów i rozmiarów», miewają wszelakie możliwe cechy charakteru, przedstawiają sobą całą gamę atrakcyjności”<sup>10</sup>. Doradcy zauważając, że poszczególni klienci w takich samych sytuacjach zachowują się odmiennie, że ich reakcje na tego samego rodzaju oddziaływania są inne, chcieliby w repertuarze swych metod mieć takie, które pozwolą na określanie przyczyn aktualnych zachowań klientów oraz prognozowanie możliwych zachowań w przyszłości. Ze względu na indywidualność klientów podstawową cechą procesu poradnictwa zawodowego powinna być jego indywidualizacja polegająca na dostosowaniu oddziaływań do poszczególnych klientów.

Jeśli chodzi o proces kształcenia, od wielu lat zasada indywidualizacji zaliczana jest do podstawowych norm tego procesu. Pogląd T. Lewowickiego, że „jednym z podstawowych warunków zapewnienia uczniom maksymalnych szans rozwoju osobowości jest indywidualizacja kształcenia”<sup>11</sup> – podzielany jest przez wszystkich współczesnych pedagogów<sup>12</sup>.

Indywidualizacja procesu poradnictwa zawodowego wymaga od doradców znajomości indywidualnych cech klienta oraz reguł, według których w człowieku w zależności od jego cech indywidualnych (chodzi tu głównie o stałe indywidualne cechy osobowości) odbywa się transformacja oddziaływań docierających do człowieka w jego reakcje.

Nowoczesne poradnictwo zawodowe posiada bardzo wiele wspólnego z procesem edukacyjnym. Działalność doradców, jako „osób towarzyszących” ma charakter „edukacyjny”, ponieważ w jej trakcie doradca pomaga klientowi

<sup>9</sup> Tamże, s. 8.

<sup>10</sup> C.F. Warnath, *Relationship and growth theories and agency counseling...*, „Counselor Education and Supervision”, 17, s. 85 (cytuję za S. T. Gladding, *Poradnictwo zawodowe...*, s. 52–53).

<sup>11</sup> T. Lewowicki, *Indywidualizacja kształcenia, dydaktyka różnicowa*, Warszawa 1977, s. 5.

<sup>12</sup> Przegląd opinii dotyczących indywidualizacji kształcenia zawarty został przez J. Wilsz [w:] *Znaczenie niekształtów cech osobowości człowieka w procesie kształcenia przedzawodowego*, Częstochowa 1996, s. 114–148.

znaleźć rozwiązanie jego problemów<sup>13</sup>. Poradnictwo zawodowe jest procesem uczenia się<sup>14</sup>. Klient uczy się: lepiej poznawać siebie, skuteczniej rozpoznawać otoczenie oraz podejmować słuszniejsze decyzje pozwalające mu na efektywniejsze funkcjonowanie.

Kierunek zmian w obecnym systemie orientacji i poradnictwa zawodowego w odniesieniu do młodzieży uczącej się i studiującej opiera się na następujących założeniach:

- jednostka jest odpowiedzialna za swój los, co oznacza, że musi wprawdzie liczyć się z warunkami obiektywnymi, w których żyje, ale jeśli je zna i rozumie, to może wykorzystać wszystkie zawarte w nich możliwości do rozwoju własnej osobowości;
- jedną z cech najważniejszych współczesnego człowieka jest jego aktywność, zwłaszcza intelektualna;
- człowiek musi podejmować decyzje w miarę samodzielnie korzystając ze wsparcia doradców;
- jeśli decyzje mają być racjonalne i prawidłowe, muszą być oparte na znajomości samego siebie (własnych wad i zalet);
- pogląd jednostki na temat własnych zalet i wad nie jest ostateczny, trzeba go weryfikować;
- należy uwzględnić warunki wewnętrzne, między innymi konkurencję na rynku pracy w ubieganiu się o pracę itp.<sup>15</sup>

Przed poradnictwem stoją następujące zadania:

- obiektywne poznanie autentycznych cech fizycznych i osobowościowych jednostek stojących przed podjęciem decyzji wyboru zawodu;
- pomoc jednostce w poznaniu samego siebie i umiejętności oceniania siebie jako przyszłego pracownika;
- pomoc jednostce w poznaniu określonych zawodów i rozeznaniu zapotrzebowania rynku pracy na wybrany zawód;
- pomoc jednostce w samodzielnym podjęciu decyzji o wyborze zawodu i pracy oraz jej realizacji;
- w odniesieniu do dorosłych i bezrobotnych ważną rzeczą jest pomoc w pokonaniu stresu związanego z brakiem lub utratą pracy oraz nauczyć go radzenia sobie w nowej nieraz dramatycznej sytuacji.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Por. M.T. Ho-Kim, J.F. Marti, *Metoda edukacyjna. Dossier metodologiczne, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodu pt. Metody grupowego poradnictwa zawodowego. Metoda edukacyjna*. Warszawa 1999, s. 17.

<sup>14</sup> Tego samego zdania jest R. Lamb, *Poradnictwo zawodowe w zarysie. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodu*, nr 9, Warszawa 1998, s. 32.

<sup>15</sup> W. Trzeciak, *Propozycje zmian i usprawnień systemu orientacji i poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 1993, nr 21, s. 140.

<sup>16</sup> F. Ziemska-Popiołak, J. Dutka, *Nowy model orientacji i poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 1994, nr 22, s. 194.

Do zadań utworzonego Departamentu Edukacji Pozaszkolnej i Poradnictwa Zawodowego w Urzędzie Pracy<sup>17</sup>, w zakresie organizowania i rozwijania systemu orientacji i poradnictwa zawodowego, należą:

- określanie celów, kierunków i organizacji działań podstawowych w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego;
- opracowywanie i propagowanie technik rozwijających samodzielność osób poszukujących pracy;
- organizowanie i aktualizowanie krajowej bazy danych obejmującej informację zawodową (charakterystyki pracy, wymaganych kwalifikacji i warunków pracy);
- organizowanie i aktualizowanie krajowej bazy danych obejmującej informację o możliwościach kształcenia i szkolenia zawodowego;
- propagowanie doświadczeń krajowych i zagranicznych w zakresie doradztwa zawodowego.

Przed Departamentem Edukacji Pozaszkolnej i Poradnictwa Zawodowego stoi trudne zadanie stworzenia takiego modelu poradnictwa, który zagwarantowałby:

- uzyskanie pełnej informacji i porady zawodowej każdemu bezrobotnemu i poszukującemu pracy;
- poradę edukacyjną każdemu bezrobotnemu kierowanemu przez urząd pracy na szkolenie lub przekwalifikowanie;
- pomoc w nabywaniu przez bezrobotnych umiejętności poszukiwania i uzyskiwania pracy;
- pomoc pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychicznych.

Przy realizacji zadań stojących przed poradnictwem zawodowym – odnoszących się do indywidualnych ludzi, można wykorzystać koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości<sup>18</sup>. Na podstawie implikacji edukacyjnych<sup>19</sup> tej

---

<sup>17</sup> Informacje na temat pracy tego Departamentu podają za zatrudnionym w Urzędzie Pracy S. Suchym, *Edukacja i poradnictwo zawodowe dla dorosłych wobec łagodzenia skutków bezrobocia (elementy strategii i zadań)*, „Pedagogika Pracy” 1993, nr 21, s. 149.

<sup>18</sup> J. Wilsz, *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu*, [w:] „Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia” nr III, pod red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkała, Częstochowa–Kijów 2001.

<sup>19</sup> System edukacji uwzględniający rolę i funkcje stałych indywidualnych cech osobowości został przedstawiony przez J. Wilsz w artykule pod tytułem *Przemiany edukacyjne z punktu widzenia podejścia systemowego i koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka*, [w:] „Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia” nr I, pod red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkała, Częstochowa–Kijów, 1999.

koncepcji sformułowano postulaty do wykorzystania przy określaniu celów i funkcji systemu poradnictwa zawodowego i innych rodzajów poradnictwa. Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wynika, że system poradnictwa zawodowego powinien:

- wspomagać klienta w procesie samopoznawania, w poznawaniu własnych stałych indywidualnych i zmiennych cech osobowości oraz zrozumienie potrzeb, dążeń i zachowań wynikających z tych cech;
- pomagać w samookreśleniu zawodowym i życiowym klienta odpowiednim dla niego ze względu na jego stałe indywidualne cechy osobowości;
- wspomagać klienta w procesie samorealizacji, w procesie uświadamiania sobie swoich potencjalnych możliwości (wynikających ze stałych indywidualnych cech jego osobowości) oraz w procesie ich realizacji;
- wspomagać klienta w rozwijaniu kompetencji, umiejętności i postaw orientujących go życiowo odpowiednio do posiadanych stałych indywidualnych cech osobowości;
- pomagać klientowi w określeniu jego potrzeb (wynikających ze stałych indywidualnych cech jego osobowości) oraz w procesie ich zaspokajania;
- pomagać klientowi w określeniu warunków wspomagających jego rozwój zgodny z posiadanymi przez niego stałymi indywidualnymi cechami osobowości;
- zrezygnować z przymuszania klienta do działań niezgodnych z jego stałymi indywidualnymi cechami osobowości, a zachęcać i przekonać go do podejmowania działań zgodnych z tymi cechami;
- wspomagać klienta przy podejmowaniu decyzji właściwych dla niego ze względu na posiadane stałe indywidualne cechy osobowości;
- wspomagać klienta w procesie uzyskiwania przez niego umiejętności interpersonalnych (unikania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych oraz sztuki dobierania ludzi ze względu na wzajemną odpowiedniość ich stałych indywidualnych cech osobowości do różnego typu sytuacji).<sup>20</sup>

Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można być wykorzystana przy rozwiązywaniu szerokiego zakresu problemów z dziedziny poradnictwa zawodowego<sup>21</sup>. Koncepcja ta może znaleźć zastosowanie w różnych dziedzinach funkcjonowania człowieka, między innymi przy rozwiązywaniu problemów pojawiających się w obszarze związanym z działalnością zawodo-

<sup>20</sup> J. Wilsz, *Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 86–87.

<sup>21</sup> Możliwości wykorzystania koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego przedstawiłam w artykule pt. *Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38.

wą. Jako najważniejsze należy tu wymienić: przygotowanie do wyboru zawodu, wybór odpowiedniego zawodu, wybór kierunku kształcenia zawodowego, przebieg tego kształcenia, proces przystosowania zawodowego, rozwój zawodowy itd.

Optymalny wybór zawodu dla człowieka wymaga porównania zespołu stałych indywidualnych cech jego osobowości z cechami niezbędnymi do opanowania wiedzy i umiejętności pożądanых w zawodzie oraz do prawidłowego wykonywania pracy właściwej temu zawodowi. Należy więc rozpatrywać relacje między tymi cechami a wymogami różnych grup zawodów. Wybór zawodu powinien polegać na dopasowaniu go do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka a proces przystosowania zawodowego może polegać jedynie na dopasowaniu się człowieka do wybranego zawodu w ramach cech zmiennych (na przykład poprzez uzupełnianie wiedzy niezbędnej człowiekowi do wykonywania wybranego zawodu), które można nabywać, w procesie kształcenia i samokształcenia albo doskonalenia i samodoskonalenia zawodowego.

Warunkiem trafności wyboru zawodu jest znajomość stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, dla którego dokonywany jest ten wybór oraz znajomość stałych indywidualnych cech osobowości potrzebnych do wykonywania różnych zawodów. Powinien więc istnieć system klasyfikujący zawody ze względu na te cechy.

W relacji między zawodem a stałymi indywidualnymi cechami osobowości człowieka mogą zaistnieć trzy możliwości: zawód całkowicie pasujący do wszystkich tych cech, zawód pasujący do nich tylko częściowo oraz zawód całkowicie niepasujący do tych cech.

Człowiek nie powinien podejmować się wykonywania zawodów całkowicie niepasujących do jego stałych indywidualnych cech osobowości. Najwłaściwszy jest dla niego zawód całkowicie pasującego do tych jego cech. Druga możliwość (zawód pasujący do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka tylko częściowo) w praktyce występuje najczęściej. Wymaga ona określenia koniecznego stopnia zgodności tych cech człowieka, z cechami wymaganymi w zawodzie, w odniesieniu do każdej z nich. Podjęcie optymalnej decyzji dotyczącej wyboru zawodu jest w tym przypadku niezmiernie trudne, chociaż w sytuacji, kiedy człowiek obdarzony jest wyraźnym talentem w określonej dziedzinie, nie ma innej alternatywy, poza tą, że zawód powinien być ściśle powiązany z tą dziedziną.

Stale indywidualne cechy osobowości człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) są szczególnie ważne dla ludzi, których praca polega głównie na przetwarzaniu informacji, gdyż ludzi tych powinno cechować: twórcze myślenie, umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji, chęć i łatwość permanentnego samokształcenia się itp.

W zawodach zorientowanych na ludzi szczególnie duże znaczenie mają cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność). W zależności od typu i natężenia emisyjności występują określone relacje w stosunkach interpersonalnych. Z rodzaju aktywności człowieka będącej przejawem jego emisyjności, wynika najważniejsza dla niego rola w wykonywanym zawodzie (np. rola twórcy interpretatora, wykonawcy czy organizatora)<sup>22</sup>. Wielkości tolerancji i podatności człowieka wskazują, z jakiego rodzaju funkcji pełnionych w stosunku do innych ludzi (np. kierownika, opiekuna czy podwładnego) wywiąże się najlepiej.

Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można wykorzystać przy opracowywaniu klasyfikacji zawodów. Koncepcja ta może również wzbogacić typologię karier zawodowych, gdyż przedstawione w niej cechy ze względu na ich funkcje można zaliczyć do podstawowych wyznaczników kształtowania się sukcesów zawodowych.

Należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną ważną funkcję poradnictwa zawodowego, którą jest sprzyjanie realizacji aspiracji zawodowych człowieka. Aspiracje te mają ścisły związek z aspiracjami edukacyjnymi, które są związane z wynikami pracy szkolnej, z uzyskiwanymi w niej ocenami, a także z ukończeniem konkretnej szkoły i uzyskaniem planowanego poziomu wykształcenia. Edukacyjne aspiracje człowieka powinny być na miarę jego aspiracji zawodowych, gdyż kierunek i poziom kształcenia zazwyczaj determinuje przyszły zawód. Trudnym zadaniem dla doradców jest pomoc osobie radzącej się w uświadomieniu sobie ewentualnych nieprawidłowości w zakresie aspiracji. Dotyczy to przypadków aspiracji zawyżonych względnie zaniżonych<sup>23</sup>. Aspiracje zawodowe, które człowiek pragnie realizować powinny być aspiracjami realistycznymi, czyli na miarę jego możliwości. Według W. Sikorskiego „zaniżone aspiracje edukacyjno-zawodowe przejawiają się w tym, że zamierzenia dotyczące wyboru szkoły i zawodu nie są adekwatne do predyspozycji indywidualnych danej jednostki, która jest w stanie wykonać trudniejsze zadania niż te, które realizuje. Można im przeciwstawić realistyczne aspiracje edukacyjno-zawodowe zbliżone z możliwościami ich zrealizowania. Przy czym należy zaznaczyć, że aspiracje realistyczne nie mogą być utożsamiane z zachowaniami pasywnymi, charakteryzującymi się unikaniem wszelkiej działalności niosącej chociażby odrobinę ryzyka porażki. Aspiracje realistyczne to zdolność podejmowania czynności, przy których istnieją faktyczne szanse osiągnięcia wytyczonego celu – bliskosiężnego – przy ograniczonym prawdopodobieństwie niepowodzenia”<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Zostało to szerzej omówione przez J. Wilsz w książce pt. *Mechanizmy samoregulacji w systemie kształcenia*, Częstochowa 1996/97, s. 82–89.

<sup>23</sup> Z. Skomy, *Aspiracje*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*, Warszawa 1993.

<sup>24</sup> W. Sikorski, *Korekcja zaniżonych aspiracji edukacyjno-zawodowych młodzieży*, „Pedagogika Pracy” 1996, nr 28, s. 140.

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości, będących indywidualnymi predyspozycjami człowieka, może być też wykorzystana przy określaniu realistycznych aspiracji człowieka, przy wskazywaniu czynników z powodu których posiadane aspiracje są nieodpowiednie do możliwości własnych zdeteminowanych cechami stałymi, których realizacja zależy również od uwarunkowań sytuacyjnych. Należy tu również podkreślić, że od stopnia w jakim człowiekowi udało się poznać siebie samego, od prawidłowej samooceny zależy, czy jego aspiracje są realistyczne, przy czym efektem wysokiej samooceny jest zazwyczaj wysoki poziom aspiracji i przekonanie o własnej skuteczności, a skutkiem niskiej samooceny – niski poziom aspiracji i przeświadczenie o własnej bezsilności.

Przy realizacji nowych ważnych zadań, którym powinno sprostać poradnictwo zawodowe w okresie dokonujących się przeobrażeń systemowych, z powodzeniem może zostać wykorzystana koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż jako interdyscyplinarna metoda systemowa jest ona w stanie skutecznie wspomóc dotychczas stosowane metody, które okazały się niewystarczające w sytuacji, gdy znacznie wzrósł stopień złożoności zadań i funkcji poradnictwa zawodowego.

Jolanta Wilsz

**NOWE ZADANIA I FUNKCJE PORADNICTWA ZAWODOWEGO  
ZE WZGLĘDU NA MECHANIZMY WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY  
– PROPOZYCJA NOWEGO PODEJŚCIA**

**Streszczenie**

W artykule przedstawiono, dla współczesnego rynku pracy, zadania i funkcje poradnictwa zawodowego określone przez specjalistów z tej dziedziny. Jako nowe podejście zaproponowano koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości człowieka. Na jej podstawie sformułowano zadania i funkcje poradnictwa zawodowego.

Юланта Вільш

**НОВІ ЗАВДАННЯ І ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ  
З ОГЛЯДУ НА МЕХАНІЗМИ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ:  
ПРОПОЗИЦІЯ НОВОГО ПІДХОДУ**

**Резюме**

У статті представлено, з урахуванням особливостей сучасного ринку праці, завдання і функції професійного консультування, як вони окреслені фахівцями цієї галузі. В якості нового підходу запропоновано концепцію сталих індивідуальних рис особистості. З опертям на цю концепцію сформульовано завдання і функції професійного консультування.

Jolanta Wilsz

**NEW AIMS AND FUNCTIONS OF JOB COUNSELING IN THE LIGHT OF  
MODERN LABOR MARKET MECHANISMS  
– A PROPOSAL OF NEW APPROACH**

**Summary**

In the article aims and functions of job counseling for modern labor market, described by specialists in the field were presented. As a new approach the concept of constant individual personality traits was proposed. On basis of this concept aims and functions of job counseling were formulated.