

Violetta Drabik-Podgórna
Uniwersytet Wrocławski

JAK PROJEKTOWAĆ KARIERĘ? NOWE PODEJŚCIE DO POMAGANIA W ZAKRESIE ROZWOJU ZAWODOWEGO – PROPOZYCJA FRANCUSKA

Kariera

Słowo *kariera* w języku polskim budzi skojarzenia ambiwalentne. Kiedy mówimy, że ktoś „zrobił karierę”, z jednej strony często kojarzy się to z niezbyt jasnymi intencjami i powiązaniem, z drugiej strony oznacza po prostu osiągnięcie sukcesu. Zdecydowanie pejoratywne znaczenie ma słowo *karierowicz* – jak podaje *Słownik języka polskiego*, to człowiek bez kręgosłupa, bez skrupułów, ugodo-wiec, oportunistą, chorągiewką, kameleon; *karierowiczostwo* to postawa życiowa wyrażająca się w dążeniu do celu za wszelką cenę¹. Tymczasem w zachodniej literaturze na temat orientacji i poradnictwa zawodowego *kariera* jest rozumiana jako przebieg pracy człowieka w ciągu jego życia, który to przebieg można i należy zaplanować. Obecne jest tam oczywiście także rozumienie tego terminu jako osiągnięcie zamierzonego celu, dobrej pozycji oraz zdobywanie coraz to lepszych stanowisk w pracy.

Najszersze rozumienie pojęcia kariery przedstawia D. Super, który za karierę uważa

[...] listę wydarzeń składających się na życie, sekwencję zawodów i innych ról życiowych, które razem wyrażają stosunek danej osoby do pracy w aspekcie jej całkowitego procesu rozwoju osobowości; listę stanowisk opłacanych bądź nie, zajmowanych przez jednostkę od okresu dojrzewania po emeryturę, wśród których stanowisko zawodowe jest tylko jednym z wielu. [Kariera] zawiera role związane z pracą, takie jak: uczeń, pracownik, emeryt, a także role niezawodowe, rodzinne i obywatelskie. Kariery są elementem życia jednostki, istnieją tylko w takim stopniu, w jakim jednostki dążą do ich realizacji².

¹ *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1978, t. I, s. 886.

² S. Gladding, [za:] D. Super, *Poradnictwo zawodowe – zajęcie wszechstronne*, Warszawa 1994, s. 162.

Kariera jest zatem rozumiana jako element rozwoju osobowości.

W Finlandii, Francji, USA, Anglii czy Kanadzie opracowane zostały specjalne programy edukacyjne, adresowane głównie do młodzieży. W Finlandii, gdyby chcieć to dosłownie przetłumaczyć – *edukacja kariery*, w Kanadzie – *edukacja wyboru kariery*, we Francji – *edukacja wyboru. Nauczyć się orientować* (EDC). Wydaje mi się, że czytelniejszym tłumaczeniem będzie „edukacja planowania kariery” (czy może „do planowania kariery”). Celem tego typu programów jest wspieranie jednostek w trakcie długotrwałego procesu rozwoju osobowego i zawodowego. Nie chodzi tu tylko o to, by uczyć metod osiągania sukcesu, ale o to, by uczyć planowania drogi zawodowej, dokonywania wyborów w sposób wolny i świadomy, a jednocześnie racjonalny i trafny. We Francji wspomniany program został wprowadzony w 1988 roku jako eksperyment i obecnie jest realizowany w wielu kolegiach prywatnych i publicznych. Koncepcja teoretyczna, na której się zasadza, nie dotyczy jedynie młodzieży, zanim jednak ją omówię, przypomnę pokrótce teorie wyboru zawodu i rozwoju zawodowego oraz scharakteryzuję model edukacyjny francuskiej orientacji szkolnej i zawodowej.

Teorie wyboru zawodu i rozwoju zawodowego

W literaturze z zakresu psychologii i pedagogiki można odnaleźć wiele koncepcji wyboru zawodu³. Najstarsze z nich wyrastają z nurtu deterministycznego, który narodził się na początku XX wieku. Teoria cech-czynników F. W. Parsonsa stoi na stanowisku, że zdolności człowieka są wrodzone i niezmienne. Przy użyciu różnego rodzaju metod testowych można je zdiagnozować i opisać. W ten sposób otrzymuje się charakterystykę jednostki, którą następnie można porównać z charakterystyką zawodu i dopasować jedno do drugiego. Tak rozumiany wybór zawodu sprowadza się do jednorazowego aktu.

Inna koncepcja, np. A. Roe, kładzie nacisk na związek między postawą rodziców a wyborem zawodu. W zależności od tego, czy rodzice akceptowali swoje dziecko, czy się na nim emocjonalnie koncentrowali, czy też unikali z nim kontaktu – w przyszłości będzie ono wybierało odpowiednio zawody związane z pracą z ludźmi bądź z pracą z rzeczami. Podejście typologiczne J. L. Hollanda również wiąże wybór zawodu z wczesnymi fazami rozwojowymi, choć nie zaznacza on dokładnie, w której z nich podejmowane są decyzje. W koncepcjach tych wybór zawodu rozumiany jest jako proces specyficzny dla określonej fazy rozwojowej człowieka.

³Por. B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, s. 36 i n.

Jeszcze inne koncepcje (Ginzberg, Super, Tiedemen i O'Hara, Pelletier, a także Ries, Rachalska) uznają, że wybór zawodu jest procesem rozwojowym, ciągiem decyzji, trwającym przez dłuższy okres życia, a nawet obejmującym całe życie. Przyjmują one, że człowiek jest istotą posiadającą możliwości rozwoju i samorealizacji, poszukującą i uczącą się. W ciągu swego życia szuka on równowagi między swoimi możliwościami i swoim przygotowaniem a celami zawodowymi i rzeczywistością świata pracy.

We współczesnym świecie, określanym przez badaczy, a zwłaszcza postmodernistów, jako zmienny, różnorodny, wielobarwny, często również jako niejasny, nieokreślony, rhizomatyczny⁴, teorie rozwojowe wydają się szczególnie ważne i przydatne, pozwalają bowiem zrozumieć i przewidywać kolejne wybory w ciągu całego życia. Sprzeciwiają się sprowadzaniu wyboru zawodu do jednorazowego aktu i sugerują jego rozumienie jako planowanie własnej drogi zawodowej, inaczej mówiąc – planowanie kariery, tym bardziej że zastana rzeczywistość zmusza do pogodzenia się z faktem, iż zawodu nie da się wybrać raz na całe życie.

Od człowieka współczesnego wymaga się, aby był elastyczny, aby umiał się dostosować do ciągłych przemian, wybierać spośród wielu propozycji, podejmować decyzje, przewyżczać stale piętrzące się przeszkody, skutecznie się komunikować, ciągle się kształcić. Wymagania to wysokie, ale nie znaczy to, że nie do spełnienia.

Model edukacyjny orientacji szkolnej i zawodowej we Francji

Działania podejmowane w ostatnich latach we Francji mają na celu sprostanie wyzwaniom współczesnego świata. Zasadniczym celem w edukacyjnym modelu orientacji szkolnej i zawodowej stała się pomoc w konstruowaniu projektu kariery. Odchodzi się nawet od używania określenia *orientacja szkolna i zawodowa*, gdyż kojarzona jest ona z prowadzeniem działań dyrektywnych, odgórnych, administracyjnych – z selekcją, przydzielaniem i lokowaniem w strukturze szkolnej i społecznej poszczególnych jednostek.

Aktualna koncepcja orientacji szkolnej i zawodowej wykrystalizowała się na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, jednakże jej zapowiedzią

⁴ „Rhizoma to roślina o poplątanych i długich korzeniach, nie wiadomo gdzie się zaczynających i kończących; nie można ich też odróżnić od właściwej rośliny, bo korzenie również unoszą się nad ziemią. [...] Najważniejszą właściwością rhizomy (już nie rośliny, lecz symbolu, nowego mitu) jest to, że każdy fragment może się łączyć z każdym innym, nie ma wyróżnionego centrum, ze względu na które można by mówić o rhizomie jako określonej jedności czy całości; jest tylko wielość – rhizoma może być rozerwana, rozcięta w dowolnym fragmencie, nic tam nie wyrasta jedno z drugiego, nie ma żadnej głębokiej struktury” (A. Miś, *Filozofia współczesna. Główne nurty*, Warszawa 1995, s. 195).

była książka A. Leona *Psychopedagogie de l'orientation professionnelle*, wydana już w 1957 roku. „Dzieło to w orientacji zawodowej jest tym, czym przewrót kopernikański w astronomii”⁵. Autor przedstawiał nową wizję orientacji zawodowej, lecz jej realizacja była niemożliwa w funkcjonującym w tym czasie systemie edukacji. Proponował łączenie metod psychologicznych i pedagogicznych, koncentrację na podmiotowości ucznia, głębsze uczestnictwo doradców w konstruowaniu projektów zawodowych młodzieży⁶.

Obecnie celem edukacji powoli przestaje być przekazywanie suchej wiedzy o świecie i ukierunkowanie na określony zawód. Znacznie ważniejsze staje się doprowadzenie do nabycia przez jednostki zdolności adaptacji, mobilności i twórczości, a dzięki temu – do umiejętności rozeznawania możliwości dalszego rozwoju zawodowego. Innymi słowy chodzi tutaj właśnie o pomoc w konstruowaniu indywidualnego projektu przyszłości/kariery. Na ów projekt składa się znajomość siebie, świata pracy i zawodów oraz dróg ich zdobywania, czyli ścieżek kształcenia. Podstawę projektu stanowią wyobrażenia wyniesione ze środowiska rodzinnego konfrontowane z rzeczywistością zewnętrzną, społeczno-kulturową⁷. W założeniach modelu edukacyjnego orientacji zawodowej cały system edukacyjny powinien bardziej otworzyć się na rynek pracy, nawiązać kontakty z innymi partnerami społecznymi i gospodarczymi⁸.

Projekt przyszłości/rozwoju/kariery nie może być przez nikogo narzucany, lecz krystalizuje się w wyniku dialogu prowadzonego między jednostką a nauczycielem/doradcą. Doradca przestaje tu pełnić funkcję eksperta, definiującego „dobry wybór” i sterującego decyzjami, a staje się partnerem i towarzyszem w procesie planowania drogi zawodowej. Jego zadaniem jest zaszczepienie ducha inicjatywy i odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Edukacja planowania kariery

Jednym z programów edukacyjnych w orientacji jest *Edukacja wyboru kariery. Aktywizacja rozwoju osobowego i zawodowego*. Zarówno koncepcja leżąca u jego podstaw, jak i on sam powstał w Kanadzie, ale w 1988 roku został zaadaptowany do francuskich warunków przez Stowarzyszenie Trouver/Creer i wpro-

⁵ J. Guichard, *L'éducation a l'orientation*, „Education” 1997, nr 11, s. 41.

⁶ Por. A. Leon, *Psychopedagogie de l'orientation professionnelle*, Paris 1957.

⁷ Por. J. Guichard, *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*, Paris 1993; *Les projets des jeunes. Une question d'identité*, Paris 1991; J.-P. Boutinet, *Anthropologie du projet*, Paris 1990; D. Pémartin, J. Legres, *Les projets chez les jeunes. La psychopedagogie des projets personnels*, Issy-les-Moulineaux 1988.

⁸ Por. M. Reuchlin, *L'orientation scolaire et professionnelle*, Paris 1978, s. 65.

wadzony w niektórych kolegiach prywatnych i publicznych we Francji pod nazwą *Edukacja wyboru. Nauczyć się orientować (Education au choix. Apprendre a s'orienter – EDC)*.

Edukacja planowania kariery zasadza się na założeniu, że każdy może nauczyć się dokonywania wyborów i podejmowania decyzji poprzez uczestnictwo w różnych sytuacjach zawodowych. Jej celem jest towarzyszenie jednostce w procesie samodzielnego podejmowania decyzji. Zadaniem doradcy staje się stymulowanie, tworzenie pól realizacji możliwości, co pozwoliłoby na lepsze zrozumienie i organizowanie świata, interakcji z innymi, a w efekcie finalnym na skonstruowanie trajektorii zawodowych. Nie chodzi tu o zamknięcie się w jednym, jednorazowym i definitywnym wyborze, ale o tworzenie wielu możliwych do realizacji projektów. Efektem tak prowadzonej orientacji jest dojrzałość zawodowa.

Bazą teoretyczną tego programu jest koncepcja operacyjna D. Pelletiera, której podstawowa teza brzmi: „człowiek rozwija się do wyboru zawodu”. Orientacja zawodowa w tej perspektywie rozumiana jest jako „złożony proces psychosocjologiczny, w czasie którego jednostka poprzez doświadczenia indywidualne i zbiorowe poznając otaczające środowisko i samego siebie, progresywnie konstruuje projekty kształcenia, projekty społeczne i zawodowe, projekty życia”⁹. Koncepcja D. Pelletiera wyrasta z myśli D. Supera i E. Ginzberga i wpisuje się w nurt teorii całościowego rozwoju zawodowego.

Według autora, aby wybór zawodu był optymalny, należy rozwiązać cztery wielkie zadania rozwojowe lub inaczej – przejść przez cztery etapy, którymi są: eksploracja, klaryfikacja, specyfikacja i realizacja. Te cztery etapy rozwojowe tworzą pewną, jak to nazywa D. Pelletier, sekwencję, a są to¹⁰:

– eksploracja, polegająca na poszukiwaniu i gromadzeniu informacji na temat korzyści oferowanych przez rynek pracy, jak również informacji o sobie samym oraz wyobrażanie siebie w różnych rolach zawodowych;

– krystalizacja pojmowana jako porządkowanie informacji, rozpatrywanie ich pod względem różnych kryteriów, zwracanie uwagi na elementy istotne, organizowanie ich w większe kategorie, klasyfikowanie pól poszukiwań, aby sprecyzować drogi rozwiązań, czego efektem powinno być wyeliminowanie informacji nieprzydatnych;

– specyfikacja, której istotą jest określenie siebie, biorąc pod uwagę swoje wartości, potrzeby, możliwości i pragnienia, a następnie wnioskowanie o możliwościach zawodowych, które z nich wynikają, porównywanie, określanie prawdopodobieństwa ich realizacji przed podjęciem ostatecznej decyzji. Etap ten to również tworzenie projektów i wstępne formułowanie wyboru;

⁹ J. L. Mure, *Le programme de college EDC. Education des choix/Apprendre a s'orienter*, „Education” 1997, nr 11, s. 44.

¹⁰ Podaję za: D. Pemartin, J. Legres, *op. cit.*, s. 73–75.

– realizacja, polegająca na sformułowaniu ostatecznego wyboru i zaplanowaniu konkretnych kroków oraz przejściu do działania; ten ostatni krok związany jest z podejmowaniem ryzyka, znajomością przeszkód, konstruowaniem strategii funkcjonowania na rynku pracy.

Każdy etap rozwojowy odnosi się do czterech dziedzin: a) znajomości siebie, b) znajomości zawodów, c) znajomości ścieżek edukacyjnych, d) orientacji (rozumianej tutaj jako dopasowywanie swojej sylwetki do wymagań zawodowych, jako proces wyboru, znajomość strategii podejmowania decyzji, konstruowania projektów).

Istotą koncepcji operacyjnej jest połączenie sekwencji drogi zawodowej z konkretnymi operacjami umysłowymi. D. Pelletier pisze, że koncepcja operacyjna sugeruje „relacje między etapami rozwojowymi z jednej strony i procesami poznawczymi z drugiej; doprowadza nas ona do powiązania eksploracji z myśleniem twórczym, krystalizacji z myśleniem kategorialnym, specyfikacji z myśleniem ewaluacyjnym, i realizacji z myśleniem implikacyjnym”¹¹.

Przedstawiony niżej schemat ukazuje zestawienie celów, etapów, operacji umysłowych z pożądanymi cechami osobowości.

Etapy składające się na sekwencję zawodową są – jak twierdzi D. Pelletier – właściwe dla tej fazy rozwojowej, w której znajdują się uczniowie kolegium (polski odpowiednik – gimnazjum). Sposoby myślenia muszą kolejno następować po sobie, dlatego też uczniowie muszą najpierw nauczyć się badać otaczającą rzeczywistość i gromadzić informację, potem je kategoryzować, na kolejnym etapie uczyć się podejmowania decyzji i na końcu dopiero realizować te decyzje.

Ta sekwencja zawodowa nie dotyczy tylko młodzieży. Rozwiązywanie wymienionych wcześniej zadań rozwojowych może w życiu jednostki dokonywać się wielokrotnie. D. Pelletier twierdzi, iż trzeba je pokonywać na każdym ważnym skrzyżowaniu drogi zawodowej, zarówno myśląc o wyborze zawodu, jak i o jego zmianie, awansie, o wycofaniu się z pracy zawodowej, zaangażowaniu w politykę czy podjęciu działalności społecznej. Jednakże, o ile dla młodzieży sekwencja zawodowa jest naturalnie wpisana w rozwój na tym etapie, to dla osoby dorosłej uczenie się przechodzenia przez kolejne kroki rozwoju zawodowego, może być zadaniem trudnym i skomplikowanym.

Instytucje wspierające proces konstruowania projektów kariery

We Francji działania z zakresu szeroko rozumianej orientacji szkolnej i zawodowej podejmowane są przez wiele różnych placówek. Spośród krajów Unii

¹¹ D. Pelletier, [za:] J. Nuoffer, *L'ateleir d'orientation*, Lausanne 1987, s. 24.

Edukacja do planowania kariery

Cel globalny	Być zdolnym do dokonywania wyborów, podzielnym i aktywnym
Cele szczegółowe	gromadzenie i porządkowanie informacji opisanie czynności poznawczych ukształtowanie pożądanych cech tworzenie projektów zawodowych

zawartość

SEKWENCJA ZAWODOWA	dziedziny	operacje myślowe	czynności	cechy
EKSPLORACJA	1. znajomość siebie 2. znajomość zawodów 3. znajomość ścieżek kształcenia 4. orientacja	myślenie twórcze	obserwowanie opisywanie pyśwanie odkrywanie definiowanie wybranie sobie redukowanie łączenie grupowanie porządkowanie klasyfikowanie samowanie	otwartość ciekawość tolerancja twórczość zmysł badawczy zainteresowanie porządek spójność zmysł kumulacyjny
KRYSTALIZACJA		myślenie kategorialne	porównywanie egzaminowanie hierarchizowanie eliminowanie ocenianie wyliczanie	szacowanie rozważanie refleksyjność zmysł krytyczny
SPECYFIKACJA		myślenie ewaluacyjne	dedukowanie przewidywanie aplikowanie uogólnianie planowanie	pewność skuteczność bystrość zmysł praktyczny
REALIZACJA		myślenie implikacyjne	PRZEKAZANIE	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Nuffer, *L'atelier d'orientation*, Lausanne 1987.

Instytucje wspierające proces konstruowania projektu kariery

Instytucje	Kto pracuje	Kontrola administracyjna	Klienci	Usługi
CIO Centre d'Information et d'Orientation	doradca orientacji psycholog	Ministerstwo Edukacji	w każdym wieku, ale szczególnie młodzi ludzie 11-18 lat uczęszczający do szkoły i opuszczający szkołę średnią	obserwacja uczniów, wywiady, praca grupowa, pomoc w podejmowaniu decyzji, informacje na temat zawodów i kształcenia
SCUIO Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation	doradca orientacji psycholog	Ministerstwo Edukacji	szczególnie 19-24 lat; studenci uniwersytetów i kandydaci na studia	wywiady, informacje na temat kształcenia wyższego, ryнку pracy, czasem pomoc w znalezieniu miejsc pracy
PAIO et Missions Locales	doradca i wolontariusze	Ministerstwo Pracy i Edukacji	16-25 lat, młodzi bezrobotni, którzy opuścili szkołę	wywiady, informacja na temat kształcenia, zatrudnienia i spraw socjalnych
CIDJ Centre d'Information et de Documentation Jeunesse	doradcy edukacji, animatory kultury	Ministerstwo Młodzieży i Sportu	młodzi ludzie	informacja na temat możliwości spędzania czasu wolnego, sportu, kultury, edukacji
ANPE Agence Nationale pour l'Emploi	doradca zawodu, kariery, zatrudnienia	Ministerstwo Pracy	powyżej 16 roku życia, szczególnie bezrobotni oraz dorośli szukający pracy, którzy już przeszli konsultacje w Mission Locale, PAIO	wywiady, praca grupowa, informacje na temat zatrudnienia i kształcenia, administrowanie zasiłków dla bezrobotnych
CIBC Centre d'Information et de Bilans de Compétence	psycholog	Ministerstwo Pracy	osoby powyżej 16 roku życia, które opuściły szkołę, zatrudnieni jak również bezrobotni	ocena oparta na wywiadach, testach i portfolio umiejętności
AFFA Association national pour la Formation Professionnelle des Adultes	psycholog pracy	Ministerstwo Pracy	dorośli szukający szkoleń	informacje na temat szkoleń, wywiady, ocena
ONISEP Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions	doradcy dokumentaliści doradcy orientacji	Ministerstwo Edukacji	wszyscy	informacja szkolna i zawodowa, bazy danych na temat rynku pracy i ścieżek kształcenia, badania rynku pracy, edycja i dystrybucja programów i podręczników szkolnych, szkolenia kadry edukacyjnej

Źródło: A. G. Watts, J. Guichard, P. Plant, M. L. Rodriguez, *Educational and vocational guidance in the European Community*, Luxembourg 1993, s. 115.

Europejskiej jest to kraj, w którym tych instytucji jest najwięcej¹². Różnią się one między sobą rodzajem świadczonych usług, podleganiem administracyjnym różnym resortom, kwalifikacjami pracowników i adresatami, do których kierują swoją ofertę. Generalnie można je podzielić na podlegające resortowi pracy i podlegające resortowi edukacji. Pierwsze z nich pomagają dorosłym, drugie – młodzieży. Zasadnicze zadania instytucji zajmujących się orientacją szkolną i zawodową we Francji pokazuje tabela.

Pierwszą ważną instytucją jest Centrum Informacji i Orientacji (*CIO Centre d'Information et d'Orientation*). Zatrudnieni są w nim doradcy, psychologowie, którzy mają status funkcjonariuszy państwowych. Przygotowywani są na dwuletnich studiach specjalistycznych po uzyskaniu dyplomu licencjackiego z psychologii. Placówki CIO podlegają francuskiemu Ministerstwu Edukacji i znajdują się w każdym mieście. Swoją działalność adresują przede wszystkim do uczniów kolegiów i liceów oraz ich rodziców, są jednak instytucjami otwartymi i przyjmują wszystkich, którzy zwrócą się o pomoc.

Do innych zadań realizowanych przez te placówki należy: udzielanie informacji na temat kształcenia, kwalifikacji i zawodów; udzielanie porad indywidualnych (przeprowadzanie testów, pomoc w lepszym poznaniu siebie, zbieraniu informacji na temat ścieżek kształcenia i zawodów, dopasowaniu siebie do zawodu, pomoc w podejmowaniu decyzji i konstruowaniu projektu kariery); włączenie się w prace rady szkolnej; analiza zmian lokalnych w systemie edukacyjnym oraz rynku pracy; tworzenie dokumentacji dla ekip edukacyjnych i uczniów oraz animacja wymiany informacji między partnerami systemu edukacyjnego, rodzicami, młodzieżą, decydentami lokalnymi i odpowiedzialnymi ekonomicznymi.

Obecnie istnieje we Francji 518 CIO, zatrudniających 45 tys. doradców-psychologów. CIO istnieją w każdym dystrykcie szkolnym i mają pod opieką od jednej do trzech szkół, w zależności od tego, jakie szkoły znajdują się w danym dystrykcie (kolegia, licea, czasem także wyższe uczelnie). Każde centrum posiada zasoby dokumentacji o kształceniu i zawodach oraz serwis autodokumentacji (*servis d'autodocumentation*), pozwalający każdej osobie konsultować swoje dokumenty dotyczące poziomu szkolnego i zainteresowań. Nawiązuje również kontakty z międzynarodowymi centrami informacji zawodowej.

Podobną działalność, adresowaną jednak do studentów, prowadzą Uniwersyteckie Serwisy Informacji i Orientacji (*SCUIO – Service Communs Universitaire d'Information et d'Orientation*) tworzone przy każdym uniwersytecie. Placówki

¹² Por. A. G. Watts, J. Guichard, P. Plant, M. L. Rodriguez, *Educational and vocational guidance in the European Community*, Luxembourg 1993.

te podlegają bezpośrednio rektorowi uczelni, a kieruje nimi oddelegowany i odpowiedzialnie przygotowany pracownik naukowy. SCUIO służą pomocą zarówno absolwentom wyższych uczelni, jak i kandydatom na studia. Do ich zadań należy gromadzenie, opracowywanie i udostępnianie informacji na temat kierunków studiów, specjalności, a także pomoc w wyborze kierunku studiów lub pomoc w reorientacji. Istotnym zadaniem, choć nie przez wszystkie tego rodzaju placówki prowadzonym, jest przygotowanie studentów do włączenia się w życie zawodowe po ukończeniu studiów poprzez poszukiwanie miejsc pracy dla absolwentów różnych kierunków. Ta instytucja niestety nie ma swojego odpowiednika w Polsce, co wskazuje na zaniedbanie tej grupy osób poszukujących pomocy w zakresie planowania drogi zawodowej (kariery)¹³.

Innymi instytucjami, które zajmują się orientacją zawodową, choć nie jest to ich zasadnicze zadanie, są placówki pełniące stałe dyżury i udzielające informacji, których nazwę można by przetłumaczyć jako Pogotowia Informacji i Orientacji (*Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation – PAIO*) oraz Misje Lokalne (*Missions Locales pour l'Insertion des Jeunes*). Swoją działalność adresują do młodych ludzi (16–25 lat), którzy wyszli z systemu szkolnego bez kwalifikacji i nie posiadają zatrudnienia. Przeprowadza się z nimi wywiady i udziela im informacji na temat możliwości kształcenia i zatrudnienia. Do zadań Misji Lokalnych należy również udzielanie pomocy w problemach życia codziennego (np. zdrowie, mieszkanie). Doradcami są tutaj bądź psycholodzy, pedagodzy, bądź wolonariusze, którzy kwalifikacje do wykonywania zawodu zdobywają w trakcie kilkudniowych czy kilkutygodniowych kursów. Placówki te podlegają zarówno Ministerstwu Edukacji, jak i Ministerstwu Pracy.

Kolejną instytucją, która zajmuje się informacją zawodową, jest Młodzieżowe Centrum Informacji i Dokumentacji (*CIDJ Centre d'Information et de Documentation Jeunesse*), podlegające Ministerstwu Młodzieży i Sportu. Znajduje się w Paryżu, ale na terenie całej Francji działają oddziały regionalne (*Centre d'Information Jeunesse – CIJ*). Kierują swoją działalnością do młodzieży, której udziela się informacji nie tylko na temat możliwości kształcenia, ale również na temat możliwości spędzenia czasu wolnego, wzięcia udziału w imprezach kulturalnych i sportowych.

Pomocą dla osób bezrobotnych, zarówno dorosłych, jak i młodzieży, zajmuje się Państwowa Agencja Zatrudnienia (*ANPE Agence Nationale Pour l'Emploi*), podlegająca Ministerstwu Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego. Udzie-

¹³ O pewnych próbach tworzenia poradni dla studentów pisał M. Pryt (*Metoda prowadzenia indywidualnego przypadku w poradnictwie zawodowym dla absolwentów szkół wyższych*, [w:] *Dramaturgia poradnictwa*, red. A. Kargulowa, Wrocław 1996, s. 181–189. Przy niektórych uczelniach tworzą się także Biura Karier, np. przy Uniwersytecie Wrocławskim.

la ona informacji na temat zatrudnienia i kształcenia oraz zajmuje się administrowaniem zasiłków dla bezrobotnych. Jest to instytucja odpowiadająca polskiemu urzędowi pracy. W ANPE zatrudnieni są doradcy zawodu, inaczej nazywani doradcami kariery, którzy przeszli 6-miesięczny kurs przygotowawczy.

Inną placówką, która kieruje swoją działalność do osób powyżej 16 roku życia, zarówno pracujących, jak i bezrobotnych, są Centra Informacji i Bilansu Kompetencji (*CIBC Centre d'Information et de Bilans de Competence*), które działają w strukturach resortu pracy. Głównym zadaniem pracujących w nich psychologów jest przeprowadzanie bilansu, który polega na ocenie kompetencji jednostek na podstawie rozmów, testów i przygotowanych portfolio umiejętności¹⁴.

Stowarzyszenie Kształcenia Zawodowego Dorosłych (*AFPA Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes*) to placówka podlegająca Ministerstwu Pracy, która adresuje swoją działalność do tych dorosłych, którzy zainteresowani są zmianą czy też poszerzeniem swoich kwalifikacji zawodowych poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach. Do zadań tej instytucji należy udzielanie informacji na temat możliwości przekwalifikowania się, jak również prowadzenie rozmów oraz dokonywanie oceny kompetencji zawodowych. W AFPA zatrudnia się psychologów pracy, którzy muszą ukończyć pięcioletnie studia specjalistyczne.

Można wymienić jeszcze inne instytucje związane z sektorem pracy, takie jak na przykład Centra Animacji i Zasobów Informacji na temat Kształcenia (*Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation*) czy Regionalne Związki do spraw Kształcenia (*Sindicats Intercommunaux pour la formation*), koordynujące prace na poziomie lokalnym. Bardzo ważną instytucją jest Krajowe Biuro Informacji na temat Kształcenia i Zawodów (*ONISEP Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions*). Posiada ono 28 delegatur regionalnych (DRONISEP – jedna w każdej akademii). ONISEP jest swego rodzaju metaorganizacją, która działa na rzecz wszystkich innych instytucji zajmujących się orientacją szkolną i zawodową, dlatego poświęć jej więcej uwagi.

ONISEP powstał na bazie powołanego przez prawnika A. Rosiera w 1932 roku Uniwersyteckiego Biura Statystycznego (*BUS – Bureau Universitaire de Statistique*), w okresie kryzysu ekonomicznego i bezrobocia intelektualistów. BUS było pierwszą instytucją zajmującą się serwisem informacji i pomocy dla studentów pod patronatem Ministerstwa Edukacji i Ministerstwa Pracy. Jego twór-

¹⁴ Portfolio to zbiór dokumentów poświadczających posiadane umiejętności. Mogą się w nim znaleźć dyplomy, świadectwa ukończenia różnych kursów, wykonane prace np. napisane artykuły czy zrobione fotografie.

cami były także konfederacje pracowników umysłowych i studentów (*l'Union Nationale des Associations generales des etudiants de France*), federacje i stowarzyszenia rodziców uczniów liceów i kolegiów (*Federation des association de parents d'eleve des lycees et colleges*) oraz Państwowy Instytut Orientacji Zawodowej (INOP)¹⁵. Utworzenie BUS związane było z narastającym w latach trzydziestych kryzysem w wielu dziedzinach. Panował wówczas kryzys przemysłowy, kryzys zatrudnienia, finansów publicznych, relacji międzynarodowych, instytucji państwowych, rządów parlamentarnych, moralny i intelektualny. Był to także okres „bezrobocia intelektualnego”, czyli czas kryzysu pracowników umysłowych. BUS – podlegając ministerstwu edukacji – miał służyć pomocą także i tej grupie społecznej, dlatego też biuro zostało zlokalizowane przy uniwersytecie. Równocześnie było biurem statystycznym, ponieważ miało badać rynek pracy w okresie powojennym i podpowiadać, w jaki sposób rozwiązać kryzys ekonomiczny. W późniejszym okresie BUS zajął się serwisem dokumentacji szkolnej i zawodowej. Zatrudnieni w nim byli doradcy – psychologowie, dokumentaliści, oddelegowani profesorowie. W 1954 r. *Bureau Universitaire de Statistique et de Documentation Scolaire et Professionnelle* otrzymało status instytucji publicznej. Ale w 1970, kiedy przekształciło się w ONISEP, rozszerzyło tym samym swoją misję¹⁶.

Obecnie ONISEP zajmuje się edycją i rozpowszechnianiem dokumentów drukowanych i materiałów audiowizualnych na temat kierunków kształcenia i miejsc pracy. Posiada bazy danych, przeprowadza także badania rynku pracy i rynku edukacyjnego. Z upoważnienia Ministra Edukacji akceptuje programy edukacyjne, podręczniki, kasety wideo, programy komputerowe i in. pomoce dla szkół i in. form edukacyjnych. Prowadzi także szkolenia kadry dydaktycznej szkół i innych placówek edukacyjnych w zakresie metodyki i wykorzystania nowych technologii nauczania. Ta metaorganizacja jest finansowana w 60% przez Ministerstwo Edukacji, a w 40% utrzymuje się z wydawnictw własnych.

W ONISEP zatrudnieni są doradcy orientacji – psychologowie, którzy udzielają pomocy indywidualnej i grupowej w zakresie orientacji szkolnej i zawodowej oraz doradcy – dokumentaliści, zajmujący się gromadzeniem, selekcją, przetwarzaniem i rozpowszechnianiem informacji o kształceniu i zawodach.

Edukacja planowania kariery jako nowy program edukacyjny i nowe podejście do pomagania w rozwoju zawodowym jest wyrazem demokratyzacji życia społecznego we Francji. Instytucje pomagające w procesie konstruowania projektów kariery są od siebie niezależne, ale jednocześnie prowadzą szeroką koopera-

¹⁵ Por. F. Danvers, *Le Bureau Universitaire de Statistique d' Alfred Roster: memoire et dernite*, „L'Orientation scolaire et Professionnelle” 1990, nr 19, s. 12.

¹⁶ *Ibidem*.

cję. Wiele z nich współpracuje ze szkołami, podejmując działalność wspierającą aktywność edukacyjną związaną z karierą zawodową młodych ludzi. Podobny charakter mają również placówki zajmujące się niesieniem pomocy osobom dorosłym bezrobotnym lub zmieniającym zawód.