

Alicja Czerkawska

PROBLEMY ZAWODOWE DORADCY

Rola doradcy¹ w poradnictwie zawodowym w dzisiejszych czasach jest wyjątkowo trudna. Doradcy pomagają ludziom nie tylko w sprawach dotyczących wyboru zawodu, przygotowania się do niego na drodze edukacyjnej czy re kwalifikacji. Doradca udziela porad czy też tworzy przestrzeń pomocy korzystną dla rozwiązywania bardzo wielu problemów związanych z karierą osób radzących się. Staje się coraz bardziej doradcą życiowym². Spotkanie z doradcą może przynieść korzyści zarówno radzącemu się, jak również dać wiele satysfakcji doradcy. Pomoc klientom w odnajdywaniu drogi zawodowej i życiowej w zagmatwanym świecie stawia specjalistów przed ogromnym wyzwaniem. Rodzi też wiele nowych problemów.

W niniejszej pracy za cel stawiam sobie poznanie, zrozumienie i opisanie różnego rodzaju problemów, które specjaliści rozwiązują na co dzień, w ramach swojej profesji. Interesuje mnie, przed jakimi problemami zawodowymi stają doradcy dzisiaj.

Znaczenie problemów w życiu człowieka

Problemy są zakorzenione w naturze ludzkiej egzystencji – są częścią składową życia człowieka. Odzwierciedlają jego kondycję, pozwalają mu dojrzeć w sensie indywidualnym i społecznym. Stajemy w ich obliczu każdego dnia. Ukazują one to, co dla człowieka istotne, utwierdzają w przekonaniach, reformują je, wskazują nowe nieznanne drogi. Ponadto problemy umożliwiają powstanie nowych, specyficznych form postępowania w relacji ja–ty, ja–świat. Zmuszają człowieka do twórczej aktywności, poszerzają

¹ Mając na względzie poradnictwo zawodowe, piszę o doradcy, nie używając nazwy „doradca zawodu” czy „doradca zawodowy”, gdyż uważam, że oba te określenia straciły na aktualności. Po roku 1989 udzielanie pomocy osobom szukającym porady nie kończy się na młodzieży uczęszczającej do szkół średnich, jak to było w okresie przed nastąpieniem transformacji ustrojowej. Poradnictwo zawodowe stało się całościowym procesem, obejmującym wszystkie etapy rozwoju zawodowego człowieka i wiele problemów związanych z edukacją, poszukiwaniem zatrudnienia czy funkcjonowaniem w miejscu pracy.

² B. W o j t a s i k, *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, „Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego IAEVG – AIOSP, SDSiZ RP”, vol. I, Warszawa 2003, s. 23-24.

wiedzę na temat siebie samego i świata, wpływają na wzbogacanie doświadczenia, podnoszą sprawności, kompetencje społeczne i umiejętności, dają poczucie sprawstwa, pomagają odnaleźć wartości i sens życia, pozwalają skuteczniej działać, czynią człowieka pokornym. Dzięki nim jednostka może czuć, że istnieje; przezwyciężać własną słabość, nadawać bieg życiu, modelować otaczającą rzeczywistość.

W potocznym życiu problemy są zwykle utożsamiane z trudnościami, kłopotami, barierami do pokonania, przeciwnościami. Zdaniem Z. Pietrasińskiego „o problemie mówimy wówczas, gdy chcemy osiągnąć pewien cel, lecz droga do niego nie jest nam znana”³, trudności z kolei pojawiają się dopiero wtedy, gdy człowiek nie rozwiązuje na bieżąco swoich problemów. Dlatego, zdaniem tego Autora, nie każda trudność jest problemem, choć każdy problem jest pewną trudnością. Człowiek, rozwiązując problem zмага się intelektualnie, szuka odpowiedzi, próbuje sobie radzić, stosując różne strategie⁴.

Najprostszym przykładem problemu jest pytanie, na które nie potrafimy odpowiedzieć, np.: „Dlaczego?”, „W jakim celu?”, „Po co?”, „Co?”, „Gdzie?”, „Jak?”⁵ Pytania takie odgrywają ważną rolę w życiu, ponieważ dzięki nim człowiek tworzy siebie i swoje życie. Pytania towarzyszą mu codziennie. Jego przeżycia, doświadczenia, przemyślenia nasuwają je bezustannie. Jedne z nich dotyczą spraw odwiecznych: poczucia sensu życia, hierarchii wartości, światopoglądu, wiary. Inne z kolei prowadzą do szukania rozwiązań o charakterze bardziej praktycznym. Pytania mogą się pojawiać u człowieka w wyniku refleksji nad życiem lub w obliczu sytuacji życiowych. Często zdarza się jednak, że dopiero poczucie dyskomfortu, piętzące się niedogodności oraz niepowodzenia skłaniają człowieka do stawiania pytań. Pytania nie muszą być wypowiedziane wprost. Jest rzeczą interesującą, że wyłaniają się one również spod pomyślanych lub wypowiedzianych zdań, które same w sobie są już odpowiedziami na niepostawione pytania.

M. Kulczycki definiuje problem jako wyznacznik, który reguluje stosunek jednostki do otaczającej rzeczywistości. Przedstawia klasyfikację problemów życiowych jednostki, przyjmując za podstawowe kryterium podziału „rolę problemów w całokształcie życia człowieka”⁶. Dzieli problemy życiowe na trzy grupy:

- problemy bytowe,
- problemy podstawowe,
- problemy integracyjne.

³ Z. Pietrasiński, *Atakowanie problemów*, Warszawa 1983, s. 14-15.

⁴ *Tamże*.

⁵ *Tamże*, s. 15.

⁶ M. Kulczycki, *Rozważania wokół zagadnień psychologicznego poradnictwa życiowego*, Wrocław 1998, s. 14-16, 39.

Pierwszą wyróżnioną grupę stanowią problemy występujące na co dzień, charakteryzujące zwykłą egzystencję. Zalicza do nich problemy związane z: życiem zawodowym, życiem rodzinnym, życiem towarzyskim, działalnością społeczną i odpoczynkiem. Druga grupa problemów dotyczy sfery psychofizycznej jednostki, jej rozwoju i nabywania nowych doświadczeń życiowych. Ostatnia wymieniona grupa to problemy, których istota polega na organizowaniu i porządkowaniu życia w celu utrzymania poczucia spójności własnej osoby. Zaliczyć tu możemy problemy dotyczące kształtowania się filozofii życiowej, ustalenia hierarchii wartości moralnych, zasad postępowania i celów życiowych oraz zdobywanie mądrości życiowej wyrażającej się w umiejętności radzenia sobie z problemami⁷.

Jeśli chodzi o problemy dotyczące świata pracy, M. Kulczycki sytuuje je w grupie problemów bytowych. Zalicza do nich problemy łączące się z zabieganiem o środki do życia, rozwojem zawodowym oraz ogólnym zadowoleniem z życia. Autor podkreśla znaczenie pracy w życiu człowieka. Poza aspektem materialnym, który umożliwia człowiekowi realizowanie wielu potrzeb, jest wyzwaniem, któremu próbuje sprostać. Ubieganie się o pracę i utrzymanie jej wiąże się ze stawianiem sobie wymagań i przyczynia się do rozwoju jednostki. Często prowadzi do podnoszenia kwalifikacji, doskonalenia wiedzy, umiejętności, wzbogacania doświadczeń. Tym samym sprzyja osiąganiu wyższego rozwoju zawodowego. Praca może dawać wiele satysfakcji życiowych i być ważnym punktem odniesienia w życiu poszczególnych jednostek. Może być również przestrzenią nawiązywania wartościowych relacji interpersonalnych i źródłem dopełniającym sens ludzkiego życia. Nie zdarza się tak jednak zawsze. Człowiek w obszarze życia zawodowego może przeżywać wiele trudności, które przenikają pozostałe sfery, łącząc się w skomplikowane układy problemów⁸.

Wymienione grupy problemów dotyczą wszystkich sfer życia zarówno doradcy, jak i osób, które zwracają się do specjalisty po pomoc. Jednakże w sytuacji poradniczej doradca i osoba radząca się zajmują się zwykle wybranym problemem bądź kilkoma z nich. W trakcie tej specyficznej relacji doradca doświadcza także problemów wpisanych w wykonywaną profesję. Uświadamia je sobie, staje wobec licznych wyzwań i próbuje w perspektywie „tu i teraz” lub w niedalekiej przyszłości stawić im czoła. W dalszej części tekstu chcę zwrócić uwagę na zmiany zachodzące w poradnictwie zawodowym i problemy, które najczęściej występują w zawodzie doradcy.

⁷ *Tamże.*

⁸ *Tamże*, s. 14-16.

Zmieniające się obszary działań doradcy w poradnictwie zawodowym

Problemami, które są rozwiązywane w poradnictwie zawodowym, są np. utrata pracy, niemożność znalezienia pracy, niezadowolenie z pracy (zbyt niskie zarobki, niekorzystne warunki w miejscu pracy, nieporozumienia i konflikty z współpracownikami, mobbing, brak uznania wśród przełożonych i kolegów, nieudane działania i niepowodzenia zawodowe), niechęć do podnoszenia kwalifikacji, wypalenie zawodowe, utrata radości i sensu pracy, wybór drogi kształcenia. Problemy te mają wpływ na życie rodzinne, towarzyskie, działalność społeczną, czas wolny i odpoczynek. Mogą mieć też charakter somatyczny i psychologiczny, ponieważ łączą się ze zdrowiem jednostki lub jego niedostatkiem, siłą fizyczną lub jej brakiem oraz równowagą psychiczną lub jej zachwianiem. Jak pisze M. Kulczycki, w przypadku problemów ważne jest nie tylko skupianie się na ich doraźnym rozwiązywaniu, ale również odnoszeniu ich do warstwy integrującej całą osobowość i historię życia jednostki. Działania takie mają być ukierunkowane na wytyczanie celów życiowych, ustalanie zasad postępowania, budowanie dystansu do życia, rozwijanie refleksji i zdolności rozwiązywania własnych problemów, poprawę jakości życia i poczucie spełnienia we własnej egzystencji⁹. Poradnictwo zawodowe stało się całościowym procesem, obejmującym wszystkie etapy rozwoju zawodowego człowieka. Rozszerzone zostały nie tylko cele tego poradnictwa, ale także działalność doradców. Pomagają oni w konstruowaniu kariery zawodowej, przystosowaniu się do warunków panujących na rynku pracy, rekonstruowaniu planów życiowych i rozwiązywaniu pojawiających się problemów dotyczących kariery zawodowej w biograficznym ujęciu życia jednostki, łącząc wszystkie sfery życia.

W dzisiejszych czasach poradnictwo zawodowe znacznie zmienia swój kształt, zanika jego technologiczno-edukacyjny charakter, a do głosu zaczyna dochodzić jego refleksyjno-biograficzny charakter. Ten zwrot powoduje, że u wielu doradców pojawiają się liczne dylematy i trudności związane ze zredefiniowaniem własnej roli zawodowej. Pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego do tej pory była częściej utożsamiana z dyrektywnymi formami wsparcia. W obecnych czasach nie ma już takiej pewności co do udzielanych informacji, nigdy się nie wie, czy nadal są one aktualne. Zmiany na rynku pracy są na porządku dziennym, również nie sposób nadążyć za wiadomościami o zawodach, możliwościach kształcenia i doskonalenia zawodowego. Określanie preferencji co do wykonywania danego zawodu też straciło na znaczeniu. W obliczu

⁹ Tamże, s. 15-18; E. S i a r k i e w i c z, *Czy warunkiem zdobycia i utrzymania pracy jest utrata niewinności?*, „Dyskursy młodych andragogów”, nr 2, Zielona Góra 2001, s. 134-135; E. S i a r k i e w i c z, *Iluzja ciała w zdobywaniu rynku pracy przez młodych ludzi*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, 2000.

ciągle zagrażającego bezrobocia przydatność do jednej lub kilku profesji nie wzbudza już takiego zainteresowania ze strony klientów. Jakość radzenia komuś nie idzie w kierunku dawania konkretnych porad, a przede wszystkim tworzy klimat, w którym jednostka będzie się mogła rozwijać i dojrzeć do poradzenia sobie z problemem oraz do wytyczenia sobie celów życiowych i zawodowych. Dziś o wiele bardziej istotne wydaje się wyposażanie osób szukających wsparcia w ogólne umiejętności radzenia sobie w świecie niż rozwiązywanie poszczególnych problemów. Płyne z tego wniosek, że coraz ważniejszymi elementami w poradnictwie zawodowym stawać się będą metody radzenia sobie ze stresem, rozumienia otaczającej rzeczywistości, konfrontowanie się z pytaniami egzystencjalnymi (które są ukryte za wskazywanymi problemami), dbanie o swój rozwój, świadome analizowanie siebie (swoich myśli, działań, uczuć, wartości), pogodzenie z niepewnością, koniecznością ryzyka i wieloznacznością. Można powiedzieć, że poradnictwo zawodowe zmierza bardziej w stronę liberalną i jest ukierunkowane na odkrywanie potencjału jednostek. Punkt ciężkości przesuwa się na samodzielność osoby radzącej się, na jej dojrzałość w podejmowaniu decyzji, na przyjmowanie pełnej odpowiedzialności za swoje życie. Rola doradcy nabiera więc charakteru wspierającego, podtrzymującego, terapeutycznego. Doradca towarzyszy ludziom w szukaniu siebie, pomaga odkrywać niebezpieczeństwa czające się po drodze, jest obecny w momencie tworzenia nowych wzorów w biografii, solidaryzuje się emocjonalnie ze zmaganiem swoich podopiecznych¹⁰. Jakie więc problemy ma doradca, który pomaga w zakresie poradnictwa zawodowego?

Rodzaje problemów zawodowych doradców

Doradca jest drugą stroną kontaktu poradniczego, która w czasie jego trwania rozwiązuje w sposób pośredni lub bezpośredni niektóre ze swoich problemów zawodowych¹¹. Problemy zawodowe doradcy, które teraz omówię, wyróżniają się pewną specyficzną cechą, charakterystyczną dla osób profesjonalnie związanych z niesieniem pomocy ludziom. Wśród tej grupy osób możemy wymienić: psychologów, pedagogów, lekarzy, terapeutów, nauczycieli i księży. Oczywiście, nie wszystkie profesje wymagają tego samego zakresu wiedzy i umiejętności, jednakże punktem scalającym są tu zarówno troska o drugiego człowieka i ciągłe doskonalenie się w zakresie teorii, praktyki, jak i rozwijanie własnych cech osobowych.

¹⁰ M. Małewski, *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, s. 19, 22.

¹¹ A. Gałowska, *Charakterystyka kontaktu doradcy z osobą radzącego się*, [w:] *Poradnictwo wobec złożoności problemów człowieka i świata*, red. A. Kargulowa, Wrocław 1990, s. 128.

Spróbuję zatem przedstawić problemy zawodowe doradców z tej perspektywy. Istotnym kryterium podziału, wedle którego można utworzyć klasyfikację problemów, są w tym przypadku kompetencje potrzebne do wykonywania zawodu:

1. Problemy związane z kompetencjami osobowościowymi.
2. Problemy związane z kompetencjami zawodowymi:
 - a) dotyczącymi wiedzy i umiejętności,
 - b) dotyczącymi działalności poradniczej.

L.M. Brammer zwraca szczególną uwagę na osobę, która ma pomagać. Pisząc o kontakcie wspierającym, nawiązuje do wielu wypracowanych wcześniej rozwiązań, np. Rogersa, Truaxa, Carkhuffa, Coombsa. Podaje on, że terapeuta/doradca w relacji z klientem powinien się odznaczać sześcioma cechami osobistymi, które mają ułatwić rozwój osobie korzystającej z pomocy. Zalicza do nich: świadomość siebie i swojego systemu wartości, przeżywanie i okazywanie uczuć, pełnienie funkcji modelowych dla wspomaganego, zainteresowanie ludźmi i sprawami społecznymi, jasne zasady etyczne i poczucie odpowiedzialności. Przyjęcie tego założenia jest konieczne. W przeciwnym razie nie można byłoby mówić o skuteczności działań doradcy. Praca osoby pomagającej miałyby się z celem i mogłaby wpłynąć niekorzystnie na klienta. Oprócz tych cech L.M. Brammer wymienia pięć warunków ułatwiających rozwój. Uważa je również za konieczne, aby móc skutecznie pomagać innym. Są to: empatia, ciepło i opiekuńczość, otwartość, pozytywny stosunek i szacunek wspomaganego, konkretność i specyficzność¹². Wśród pożądaných kompetencji osobowościowych doradcy wielu autorów wymienia: życzliwe i przyjacielskie nastawienie do ludzi wyrażające się w okazywaniu otwartości, szacunku, akceptacji, zaufania do drugiego człowieka. Podkreślają też chęć pomocy, odpowiedzialność, uczciwość, zrównoważenie emocjonalne, samokontrolę, refleksyjność, optymizm, pogodę ducha, kongruencję, spójność wewnętrzną i zewnętrzną, dojrzałość osobowości, tolerancję, wrażliwość¹³. C. Banach, pisząc o cechach nauczycieli, ujął to następująco:

¹² Podaję za: B. W o j t a s i k, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa 1997, s. 9, 12, 142-155; Z.B. G a ś, *Pomoc psychologiczna młodzieży*, Warszawa 1995, s. 35.

¹³ Charakterystykę doradcy można znaleźć zarówno w literaturze polskiej, jak i zagranicznej. Wśród polskich autorów opisujących cechy doradcy należy wymienić m.in.: A. Kargulową, B. Wojtasik, M. Kulczyckiego, A. Gawłowską, L. Grzesiuk, K. Jedlińskiego, E. Sujak. Wśród zagranicznych opracowań można wskazać na: R. F e a r, R. W o l f e, *The Personal and Professional Development of the Counsellor: the Relationship Between Personal Philosophy and Theoretical Orientation*, „Counselling Psychology Quarterly”, September 1999, Vol. 12, Issue 3; J.F. A d a m s, *Problems in Counselling. A Case Study Approach*, New York 1962; P. N i l s s o n, P. Å k e r b l o m, *The Role of a Career Counsellor in Counteracting Unemployment*, [w:] *Counsellor – profession, passion, calling?*, red. E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik, Wrocław 2003.

[...] na układ właściwości osobowych nauczycieli składają się zintegrowane składniki osobowości: światopogląd, zainteresowania, inteligencja, mechanizmy temperamentalne, charakterologiczne i samoregulujące. Wszystkie one uczestniczą w procesach interakcji, tworzą różnorodną i otwartą sieć relacji¹⁴.

Słowa te w pełni można odnieść do doradcy, który „pracuje sobą” w relacji z klientem. Warto tutaj dodać, że wymienione wyżej cechy wymagają pracy. Rozwijanie ich jest procesem trwającym w ciągu całego życia, wiąże się z autorefleksją, wysiłkiem, pokorą, psychiczną siłą i wytrwałością, a także nabywaniem doświadczeń w pracy z klientem¹⁵.

W procesie rozwiązywania problemów życiowych, w tym również zawodowych, ważne jest stworzenie odpowiednich warunków osobom radzącym się. Doradca pracujący w sytuacji poradniczej z klientem jest zobowiązany do stworzenia jak najlepszych warunków. Do tego potrzebnych jest mu wiele cech i umiejętności, które umożliwią mu poprowadzenie tego procesu. Do podstawowych wymagań stojących przed doradcą M. Kulczycki zalicza:

- posiadanie użytecznych informacji, cennej wiedzy odnoszącej się do wielu sytuacji problemowych;
- uaktualnianie tych wiadomości;
- swobodne posługiwanie się informacjami;
- poznanie technik skutecznego działania w obszarze rozwiązywania konkretnego problemu, stałe doskonalenie w tym względzie;
- pozytywne nastawienie do siebie i innych ludzi;
- wiara we własne możliwości, optymizm i odwagę życiową;
- wewnętrzną równowagę, harmonijne relacje z otoczeniem;
- wytrzymałość fizyczną i psychiczną¹⁶.

Dbłość o stałe doskonalenie wiedzy (z zakresu: psychologii, pedagogiki, etyki, socjologii, ekonomii, medycyny, prawa), umiejętności i nabywanie doświadczeń w zakresie poradnictwa zawodowego to drugi z zasadniczych problemów doradcy. To nabywanie kompetencji zawodowych może trwać również nieustannie. Ponieważ posiadanie obszernej wiedzy, trafne ujmowanie problemów, obieranie właściwego celu i kierunku działania, udzielanie właściwych porad, optymalne dobieranie metod i narzędzi pracy do potrzeb klienta, dostrzeganie złożoności spraw, przewidywanie skutków podjętych działań oraz niepopadanie w rutynę należą do powinności doradcy. Stały rozwój jest

¹⁴ C. B a n a c h, *Cechy osobowościowe nauczycieli*, „Nowa Szkoła” 1995, nr 3, s. 37.

¹⁵ A. K a r g u l o w a, *Rodzaje sytuacji poradniczej*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1996, t. XXIV, z. 2, s. 190.

¹⁶ M. K u l c z y c k i, *Rozważania wokół zagadnień...*, s. 77; M. K u l c z y c k i, *Podstawy porady życiowej*, [w:] *Perspektywy rozwoju...*, s. 11-13.

warunkiem bycia dobrym doradcą. Jest wpisany w istotę tego zawodu, dlatego doradca jest zobowiązany do uczestniczenia w rozmaitych kursach, szkoleniach, treningach, warsztatach, konferencjach, może też korzystać z superwizji.

Drugim ważnym kryterium podziału problemów zawodowych doradcy jest rodzaj udzielanej pomocy. Mogą to być problemy mieszczące się w zakresie: pomocy profilaktycznej, pomocy wychowawczo-kształcącej, pomocy psychoterapeutycznej, pomocy korekcyjno-kompensacyjnej, pomocy terapeutyczno-rehabilitacyjnej czy pomocy interwencyjno-mediacyjnej¹⁷. Idąc tym tropem, możemy dostrzec, że wyróżnione przez B. Wojtasik problemy zawodowe doradców, mające postać pytań, stanowią wytyczne w każdej wymienionej wyżej formie pomocy:

„Jak pomóc?”, „Jak zrozumieć?”, „Jak obrać właściwy cel i kierunek?”, „Jak radzić?”, „Jak nawiązać kontakt?”, „Jak rozmawiać?”, „Jak budować nastrój?”, „Jak udzielać informacji?”, „Jak dbać o rozwój?”, „Jak współpracować z innymi specjalistami?”, „Jak i kiedy interweniować?”, „Jak przeciwdziałać?”, „Jak przewidzieć?”, „Jak pobudzić do działania?”, „Jak przygotować?”, „Jak zrekompensować?”, „Jak zoptymalizować?”¹⁸. Pytania te kryją w sobie problemy natury etycznej, psychologicznej, społecznej, praktycznej oraz kulturowej. Ich bieżące rozwiązywanie w trakcie działalności poradniczej może przynieść obu stronom kontaktu jedynie korzyści – doradcy w doskonaleniu się w zawodzie, a osobie radzącej się w rozwiązywaniu własnych problemów życiowych. L.M. Brammer konfrontuje potrzeby osób poszukujących wsparcia z umiejętnościami doradcy/terapeuty i wskazuje na trzy główne grupy umiejętności w zakresie pomagania. Pierwszą z nich jest grupa umiejętności zawiązana ze rozumieniem drugiego człowieka. Obejmuje aktywne słuchanie, prowadzenie rozmowy, odzwierciedlenie uczuć, podsumowywanie ważnych wątków biograficznych, zadawanie pytań, konfrontowanie uczuć, pragnień, wartości, sprzecznych dążeń, interpretowanie i informowanie. Drugą grupę stanowią umiejętności dotyczące zapewnienia komfortu i postępowanie w sytuacji kryzysu. Należą do nich wspieranie psychologiczne, zapewnienie dobrej atmosfery, duża czujność, interweniowanie w momentach kryzysowych, skupianie się na istotnych elementach w procesie zdrowienia i odpowiednie prowadzenie kontaktu wspierającego. Trzecia, ostatnia grupa, umiejętności łączy się z pozytywnym oddziaływaniem na klienta w relacji pomocy. Są to umiejętności związane z rozwiązywaniem problemów, podejmowaniem decyzji oraz zmienianiem zachowania klienta¹⁹.

¹⁷ H. S ę k, *Spoleczno-kliniczne podstawy teoretyczne różnych form pomocy psychologicznej*, [w:] *Spoleczna psychologia kliniczna*, red. H. S ę k, Warszawa 1991, s. 365.

¹⁸ B. W o j t a s i k, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław 1994, s. 14.

¹⁹ Z.B. G a ś, *dz. cyt.*, s. 40.

Jak widać z zaprezentowanych powyżej poglądów, praca doradcy nie należy do łatwych, wymaga ogromnego nakładu sił w ciągłym doskonaleniu się w relacji z drugim człowiekiem. Ważne są też dobra organizacja i umiejętne rozłożenie sił, aby móc służyć pomocą, czyli działać na rzecz dobra drugiej osoby – długo i mądrze.

Podsumowując powyższe rozważania, pragnę wskazać, że sklasyfikowanie problemów doradców według różnych kryteriów pozwala na dokonanie głębszego oglądu i lepsze zrozumienie tego, co dzieje się lub może się zdarzyć na polu zawodowego życia doradcy. W celu uporządkowania tych kwestii pragnę zestawić problemy zawodowe doradców według podziału problemów życiowych na instrumentalne i egzystencjalne zaproponowanego przez M. Straś-Romanowską. Do stworzenia tej tabeli (s. 164) dodatkowo zainspirowały mnie problemy zawodowe doradców podane w formie pytań przez B. Wojtasik²⁰. Wszystko to stało się dla mnie znaczącym źródłem odniesienia.

Rozdzielenie problemów zawodowych doradcy na instrumentalne i egzystencjalne jest ważne ze względu na zrozumienie pełnionej funkcji oraz przygotowanie się i działanie w sytuacji pomocy. Ponadto podział ten pozwala wyraźnie rozgraniczyć problemy, które się pojawiają w sytuacji poradniczej po stronie osób radzących się i pomagających. U osób radzących się działania mające na celu rozwiązywanie problemów są często związane z narastającą presją spraw życiowych, rzadziej wysiłki czynione są dobrowolnie²¹. U doradców sprawa wygląda nieco inaczej – rozwiązują oni swoje i cudze problemy zawodowe bardziej z wyboru niż konieczności.

Jak pisze B. Wojtasik, stale narastające komplikowanie się życia powoduje, że człowiek czuje się zdezorientowany w wielu sferach życia. Potrzebuje specjalistów, którzy wskażą mu możliwości na rynku pracy, przy wyborze zawodu i dróg kształcenia oraz pomogą się zorientować w wielu innych problemach i sposobach ich rozwiązania, jednocześnie uwzględniając ich indywidualność, świat wewnętrznych przeżyć, sytuację życiową, w której się znaleźli i kontekst otaczającej rzeczywistości. Zapotrzebowanie na doradców pomagających w zakresie poradnictwa zawodowego rośnie, mówi się nawet, że w panujących warunkach widoczny jest „renesans poradnictwa zawodowego”²².

Rozwiązywanie problemów dotyczących sfery zawodowej nie jest w dzisiejszych czasach czymś nowym. Jednak przeobrażenia, które dokonują się na rynku edukacyjnym, na rynku pracy i w mentalności ludzi, stawiają przed doradcami wiele wyzwań.

²⁰ M. S t r a ś - R o m a n o w s k a, *Główne idee teoretyczne i metodologiczne psychologii personalistyczno-egzystencjalnej jako dyscypliny humanistycznej*, [w:] *Na tropach psychologii jako nauki*, red. M. Straś-Romanowska, Warszawa-Wrocław 1998; M. S t r a ś - R o m a n o w s k a, *Poradnictwo wobec problemów egzystencjalnych człowieka*, [w:] *Dramaturgia poradnictwa*, red. A. Kargulowa, Acta Universitatis Wratislaviensis No 1889, Wrocław 1996; B. W o j t a s i k, *Doradca zawodu...*

²¹ Z. P i e t r a s i ń s k i, *dz. cyt.*, s. 9.

²² B. W o j t a s i k, *Warsztat doradcy zawodu...*, s. 5-10.

Problemy zawodowe doradców w odniesieniu do charakterystyki problemów instrumentalnych i egzystencjalnych M. Straś-Romanowskiej

PROBLEMY ZAWODOWE Z GRUPY INSTRUMENTALNYCH	PROBLEMY ZAWODOWE Z GRUPY EGZYSTENCJALNYCH
DORADCY	
<p>CO?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co mogę zrobić, żeby dobrze pomagać innym? • Co mam wiedzieć, umieć? • Na co zwracać uwagę w procesie rozwiązywania problemów? • Co robić, aby skutecznie wspierać? • Co robić, aby zmotywować i zaktywizować osoby radzące się? • Co mi jest jeszcze potrzebne, żeby lepiej wykonywać swoją pracę? <p>JAK?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak wchodzić w relację z osobą radzącą się? • Jak budować atmosferę? • Jak pomagać? • Jak lepiej zrozumieć? • Jak słuchać? • Jakie cele realizować? • Jak wspierać/towarzyszyć/udzielać porad? • Jak prowadzić rozmowę? • Jak udzielać informacji? • Jak dbać o swój rozwój? • Jak współpracować z innymi specjalistami? • Jak i kiedy interweniować? • Jak przeciwdziałać negatywnym skutkom? • Jak przewidzieć konsekwencje procesu pomocy? • Jak przygotować osobę radzącą się do pokonywania problemów? • Jak zrekomensować straty, które osoba radząca się poniosła? • Jak zoptymalizować rozwój osoby radzącej się? • Jak zmniejszać opór klienta i pokonywać trudność występującą w procesie udzielania pomocy? • Jak zadbać o siebie w procesie rozwiązywania problemów? • Jak utrzymać równowagę psychiczną? • Jak oddzielać problemy innych ludzi od swojego życia? • Jak się doskonalić? • Jak realizować swoje wartości? • Jak mobilizować do zmiany osoby radzące się? • Jak uczyć się szanować odmienne światy i wartości swoich klientów? 	<p>KIM?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kim jestem? • Kim chcę być? <p>PO CO?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Po co żyję? <p>Problemy egzystencjalne ukryte za pytaniami podstawowymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Po co pomagam/ wspieram/ towarzyszę/ udzielam porad? • Jakie wartości realizuję w relacji z osobą radzącą się? • Jakie wyznaczam sobie cele w pracy z klientem? • Jakie mam możliwości i ograniczenia w procesie pomocy? • Co mam w sobie doskonalić? • Czym jest dla mnie ta praca? • Po co nabywać nowe umiejętności, poszerzać wiedzę? • Po co dbać o siebie i rozwój zawodowy? • Co jest źródłem radości w mojej pracy? • Czy daję mi to zadowolenie? • Czy mam odpowiedni dystans do spraw osób radzących się? • Czy problemy osób radzących się przenikają do mojego prywatnego życia?

Źródło: opracowanie własne.

Skłaniają do głębszych refleksji nad jakością udzielanej pomocy, metodami pracy doradców i dostosowywaniem się do potrzeb klientów. Zachodzące zmiany wymuszają na praktykach redefiniowanie swojej roli zawodowej i stawiają ich w obliczu kolejnych problemów tej profesji.

PROBLEMS IN THE WORK OF CAREER ADVISORS

S u m m a r y

Reflections on the significance of the work of advisors in career counseling encouraged the author to describe several issues connected with the perception and understanding of their problems. The paper discusses the changing role of counselors who aid people in solving their career problems. The author focuses her attention on the social, political and economical conditions which make the specialists redefine their supporting roles. In particular the author is interested in classifying the problems the councilors face in their work. Two classifications are suggested. The first applies to the competence of the career advisor, the second refers to the scope of advise offered and the extent to which councilors are aware of the their role as advisors. The author encourages the specialists to respond to numerous questions which may occur on the every day basis. These may offer solutions to various professional problems; e.g. why do I advise? What values are implemented in offering help to people? What are the aims of my work? What can I do to become a better councilor? How can the counseling process be best optimized? How to motivate clients to introduce changes in their lives? Etc. The paper stresses the significance of such questions and encourages career advisors to define their own role as well the scope of their responsibility in their work and perhaps makes them consider improving their qualifications.