

Czego oczekują bezrobotni?

Preferencje modelu pomocy doradczej

Elżbieta Turska*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

WHAT DO THE UNEMPLOYED EXPECT? PREFERENCES OF CONSELLING MODEL

The article addressed problems associated with changes in the technical assistance model in the field of professional counseling. The three fundamental models – liberal, conversational and directive – have been described basing on the concepts of A. Kargulowa (2004) and B. Wojtasik (1998) and an empirical attempt has been made to recognise the preference of a particular model by the unemployed. This recognition of expectations and preferences is at the same time an attempt to diagnose specific needs of the unemployed and their potential abilities to deal with the contemporary labour market.

WPROWADZENIE

Jak pisze S. Murgatroyd (2000) bardzo wielu ludzi szuka pomocy u innych. Znajduje ją zarówno u osób bliskich, znajomych, które B. Wojtasik (1993) określa nieprofesjonalnymi doradcami jak również u osób profesjonalnie zajmujących się pomocą innym w rozwiązywaniu ich trudności, problemów, w udzielaniu wsparcia czy też w przekazywaniu odpowiednich informacji.

Sytuacja pomocy obejmuje tych, którzy tej pomocy poszukują zmagając się z trudnymi dla siebie problemami, z nowymi sytuacjami, z narastającym poczuciem niepewności, z lękiem, oraz tych, którzy tę pomoc świadczą – konsultantów, ekspertów, doradców, terapeutów.

Pod adresem profesjonalnego doradcy kierowany jest pewien zespół społecznych oraz indywidualnych oczekiwań i wymagań, dotyczących zarówno jego umiejętności, wiedzy, kompetencji, jak i cech osobowości (Kargulowa, 2004). Mówiąc o wspomagającej roli doradcy oczekuje się od niego najczęściej wrażliwości na sprawy innych, ciepła, empatii, życzliwości, zainteresowania problemami radzących się, kongruencji itp. F. Znaniecki (1984)

podkreśla rolę wiedzy, która jego zdaniem, powinna być znacznie rozleglejsza niż wiedza osób radzących się. Doradca rozporządzając doskonalszą i rozleglejszą wiedzą rozwiązuje problem w sposób teoretyczny. Jednakże, według autora, porada to nie tylko diagnoza, ale także plan – jak osiągnąć zamierzony cel przez działanie? To, czy porada obejmuje tylko diagnozę czy też diagnozę i plan działania zależy pierwotnie od samego doradcy, w części zaś od oczekiwań tych, którzy zasięgają jego rady. W konsekwencji wyróżnia on doradcę technologa rzeczoznawcę oraz technologa przywódcę. Pierwszy jest doradcą specjalizującym się w stawianiu diagnozy, drugi – zajmuje się definiowaniem sytuacji i sporządzaniem planu działania. Mimo, iż w tej interesującej typologii istnieje możliwość oddzielenia rodzaju zadań doradczych, to w praktyce taki podział nie istnieje. Doradca w określonej sytuacji jest być może bardziej rzeczoznawcą, w innej bardziej technologiem, najczęściej jednak oczekuje się od niego obu rodzajów umiejętności.

Dziś doradztwo profesjonalne, w tym doradztwo zawodowe, które jest przedmiotem rozważań i refleksji w niniejszym artykule, stanowi ogromnie zróżnicowany zbiór usług realizowanych dla różnych grup klientów (m.in. dla ludzi młodych, kobiet powracających na rynek pracy, osób bezrobotnych, niepełnosprawnych, a także dla pracodawców) z zastosowaniem różnorodnych strategii i metod dzia-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Elżbieta Turska, Instytut Psychologii UŚI, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.

e-mail: elaturska@poczta.onet.pl

łania (badań testowych, rozmów terapeutycznych, szkoleń, warsztatów, udzielania informacji itp.). Globalnym celem poradnictwa zawodowego jest pomoc w radzeniu sobie z problemami zawodowymi i zatrudnieniem.¹

MODELE POMOCY DORADCZEJ – TRADYCJA I ZMIANA

A. Kargulowa (2004) pisze, iż każdy doradca (refleksyjnie konstruujący własną tożsamość), bez względu na poziom profesjonalizmu, ma osobistą „prywatną filozofię”, stanowiącą podstawę ogólnej wizji swojej roli czy misji społecznej, decydującą o tym, jak postrzega on człowieka i świat, czyli jak odpowiada sobie na pytania: kim jest człowiek, któremu pomagam? Co jest jego światem? Jaka jest rola człowieka w świecie? To, że istnieje możliwość udzielenia w pewnym zakresie odmiennych odpowiedzi na te pytania pozwoliło autorce wyróżnić, zbudowane na teoriach: behawioralnej, humanistycznej i poznawczo-rozwojowej, trzy koncepcje poradnictwa:

1. **Poradnictwo dyrektywne** – opiera się na behawioryzmie i wczesnej psychoanalizie. Chociaż klasyczni psychoanalitycy byli krytykowani przez behawiorystów, to jednych i drugich łączy przekonanie, że osoba poszukująca pomocy jest mało samodzielna i wymaga dyrektywnego kierowania w trakcie rozwiązywania swoich problemów. Poradnictwo dyrektywne – posługując się udzielaniem porad, przekazywaniem informacji, interpretacją, wyjaśnianiem, treningiem, warunkowaniem, perswazją, zachęcaniem, moralnym podtrzymywaniem – można uznać za formę sterowania pozytywnego polegającego na pobudzaniu, utrwalaniu i modyfikacji zachowania za pomocą odpowiednich wzmocnień. Doradca ma znaczną przewagę nad radzącym się, daje gotowe rozwiązania, ponieważ wychodzi z założenia, że osoba radząca się jest nie-samodzielna i sama nie potrafi sobie poradzić. Według autorki porada w tym modelu dotyczy zachowania się w sytuacji „tu i teraz” i jest zewnętrznym bodźcem wprowadzenia zmiany. Doradca zakłada z góry, że zastosowanie pewnych środków doprowa-

dzi do przewidywanych rezultatów. Jeżeli przewidywanie to okaże się błędne, zaleci użycie innego środka. Uwieńczeniem procesu doradczego jest sukces w postaci rozwiązania problemu poprzez nauczenie się skutecznego działania. Poradnictwo dyrektywne zbudowane jest na jednowymiarowym portrecie człowieka, w niewielkim stopniu liczy się z indywidualnością jednostki, jej przeżyciami i samooceną. Jest bliskie manipulacji, gdyż obniża samodzielność oraz zaangażowanie jednostki w proces doradczy.

2. **Poradnictwo liberalne** – wyrosło na gruncie psychologii humanistycznej, ujmującej człowieka nie jako istotę statyczną, ale jako jednostkę rozwijającą się zarówno dzięki siłom wewnętrznym, jak i warunkom zewnętrznym, socjalizacyjnym. Istotny udział w kształtowaniu osobowości ma tzw. czynnik trzeci – czynnik świadomego wyboru wartości we własnym wewnętrznym środowisku psychicznym, czynnik wielopoziomowej analizy i oceny środowiska wewnętrznego i zewnętrznego. Poradnictwo liberalne postrzega się jako łagodniejszą formę psychoterapii, jego podstawowym elementem jest związek pomiędzy doradcą a osobą radzącą się. Jest to związek, jaki nawiązuje się pomiędzy równorzędnymi partnerami. Intensywność i głębokość tego związku, a także problem, jakiego dotyczy porada są najważniejszymi wyznacznikami procesu poradniczego. Przedstawiciele tej koncepcji zakładają, że:

- Poradnictwo jest czymś więcej niż udzielaniem porady. Jego efekty, podobnie jak psychoterapii, wyrażają się raczej w zmianie sposobu myślenia osoby radzącej się na temat siebie i swojego problemu, niż w szybkim jego rozwiązaniu według wskazówek doradcy.
- W procesie poradniczym powinno zmierzać się nie tylko do rozwiązania problemu, ale zadaniem jego ma być wywołanie w jednostce trwałych zmian, które umożliwiłyby jej w przyszłości podejmowanie trafnych decyzji oraz pokonywanie bieżących trudności.
- Poradnictwo zajmuje się raczej dążeniami, niż aktualnym postępowaniem. Zmiana postępowania może być wyłącznie rezultatem zmian potrzeb, dążeń wewnętrznych, motywów, obranej linii życia itp.

Celem poradnictwa liberalnego jest doprowadzenie pacjenta do tego, aby zaakceptował siebie, określił własne cele życiowe, bardziej realistycznie

¹ Zdaniem A. Bańki (2007) w ostatnich latach następuje przejście od paradygmatu poradnictwa zawodowego do nowego paradygmatu doradztwa karier i doradztwa personalnego. Główna zmiana polega na przemieszczeniu punktu ciężkości z programów interwencyjnych na programy prewencji, profilaktyki i promocji rozwoju osobowości oraz kapitału kariery (*op. cit.*, s. 107).

postrzegał świat i samego siebie, żeby ukształtował w sobie system wartości zgodny z wzorcami humanistycznymi, aby rozwijał swoje zdolności współdziałania z innymi. Poradnictwo jako forma psychoterapii, nie stosując przymusu do rozwoju, stara się ułatwić osobom radzącym się organizowanie kontaktów ze sobą i ze światem. Osoba radząca się jest samodzielną jednostką, sama określa swoje problemy i trudności i dzięki pomocy doradcy, sama sobie pomaga.

3. Poradnictwo dialogowe – wywodzi się z psychologii poznawczej i w pewien sposób łączy dwa wcześniejsze modele działania – uznaje zarówno indywidualność i potencjał wewnętrzny każdej jednostki, jak i jej prawo do niekompetencji. Jest działaniem społecznym przejawiającym się we współdziałaniu dwóch partnerów – badaczy problemu w określonej sytuacji. Współdziałanie sprowadza się nie tylko do ich formalnego udziału w podejmowaniu decyzji, co do dalszych zachowań, ale polega na uczestniczeniu w tym procesie, prowadzeniu otwartego dialogu, wymaga zdolności wczuwania się. Doradca i radzący się są partnerami, którzy nawiązują dialog. Radzący się jest jednostką twórczą i samodzielną, kieruje sam swoim losem, jednak w pewnych sytuacjach może potrzebować pomocy. Wtedy doradca dostarcza mu nowych informacji, doświadczeń, inaczej organizuje informacje przez niego już posiadane, wspólnie z radzącym się rozwiązuje problemy. Jednak celem jest nie tylko rozwiązanie problemu, ale umożliwienie rozpoznania i zrozumienia nowych związków między zjawiskami i ludźmi oraz uzyskanie zdolności dokonania ich nowej syntezy, tj. wytworzenia nowych struktur i nowe sformułowanie problemów. Poradnictwo dialogowe zachęca do układania planów, oceniania przyszłych możliwych oraz pożądanых i niepożądanych skutków ubocznych podejmowanych decyzji i działań. Jest rodzajem pomocy, w której akcentuje się znaczenie ludzkiej inicjatywy i poszukiwanie adekwatnych rozwiązań w trudnych sytuacjach.

Na podstawie pogłębionych analiz działalności doradców zawodu Wojtasik (1993) wyróżniła pięć szczegółowych modeli ich pracy. Jest to doradca dyrektywny, ekspert i informator, dialogowy konsultant oraz liberalny spolegliwy opiekun i leseferysta.

Wyróżnienie różnych typów doradców, to równoczesne zwrócenie uwagi na występowanie i stosowanie w doradztwie zawodowym różnorodnych scenariuszy działania. Główną techniką doradcy

liberalnego jest słuchanie osoby radzącej się. Najważniejsze metody działania to: aktywne słuchanie, streszczanie, pobudzanie do działalności, stwarzanie możliwości do wypowiadania się, zachęcanie do wsłuchiwania się w siebie, nie udzielanie rad. Nie mniej ważna jest akceptacja, wpływ osobisty i sytuacyjny, pobudzanie i stymulacja, życzliwość w stosunku do klienta, wsparcie, stwarzanie poczucia bezpieczeństwa. W poradnictwie dialogowym głównym celem jest wspólne rozwiązanie problemu osoby radzącej się, dlatego jedną z ważniejszych technik stosowanych przez doradcę jest wywiad i rozmowa. Równie ważnymi metodami są: porady, korzystanie z własnych doświadczeń i wiedzy życiowej, stosowanie wzmocnień, trening, wykorzystywanie informatorów, filmów itp. Natomiast doradca dyrektywny ogranicza się raczej do zdiagnozowania problemu, rozwiązania go i udzielenia informacji osobie radzącej się. Jego środkami działania są przede wszystkim kwestionariusze ankiet i wywiadów, rozmaite testy papierowe i przyrządowe, instrukcje. Od jakości tych narzędzi zależy w znacznym stopniu postawienie dobrej diagnozy, stanowiącej podstawę trafnego rozwiązania problemu klienta. Środki niematerialne, jakimi dysponuje doradca ekspert, to przede wszystkim wiedza zawodowa, doświadczenie życiowe, umiejętność przekazywania instrukcji, wskazówek i umiejętność przekonywania radzącego się o ich słuszności.

W świetle przedstawionych rozważań rodzą się niezwykle interesujące pytania badawcze: Czy wyróżnione modele i koncepcje pracy doradczej można rozpoznać w praktyce? Co decyduje o wyborze przez doradcę określonego modelu pracy? Czy jest to wybór stały czy zależny od problemu klienta i jego oczekiwań? Jaki model pracy preferują klienci, jakie czynniki o tym decydują?

A. Kargulowa (2004) pisze, iż trudno jednoznacznie stwierdzić, co decyduje o wyborze przez doradcę określonego scenariusza działania, ani wyrokować o tym, czy są to wybory stałe, czy doradca nie realizuje kilku scenariuszy równolegle. Według autorki poradnictwo jest systemem działań zróżnicowanych zarówno ze względu na grupy klientów jak i na osoby doradców. Równocześnie zwraca ona uwagę, iż dwa główne modele poradnictwa – tradycyjne paternalistyczne oraz nowoczesne – partnerskie – nie konkurują ze sobą ani się nie uzupełniają, ale występują obok siebie niezależnie, uprawiane przez zupełnie inne grupy doradców i kierowane do różnych grup klientów.

POMOC DORADCZA W SYTUACJI KRYZYSU PRACY

W dzisiejszej złożonej rzeczywistości istnieje coraz większe zapotrzebowanie na pomoc i usługi związane z zawodowym funkcjonowaniem człowieka. Świadczą je doradcy zawodowi, których zakres działań nie ogranicza się do pomocy młodzieży i osobom dorosłym w wyborze zawodu i kierunku kształcenia, ale obejmuje szerokie spektrum zróżnicowanych problemów, gdzie problem kryzysu pracy stał się jednym z ważniejszych. Kryzys pracy to przede wszystkim sytuacja pozostawania bez pracy. Bezrobocie jest zjawiskiem w sposób nieodłączny związanym ze współczesnym rynkiem pracy.

Osoby pozostające bez pracy, często zgłaszają się do doradcy zawodowego, mając określone wyobrażenia, oczekiwania i potrzeby odnośnie jego pomocy. Niektórzy poszukują informacji na temat lokalnego rynku pracy, dostępnych ofert pracy, proponowanych szkoleń, inni potrzebują pomocy i wsparcia psychicznego. Czy można określić, kto, z jakimi problemami będzie poszukiwał wyróżnionych w literaturze przedmiotu rodzajów pomocy doradczej?

B. Wojtasik (1993) podjęła taką próbę w odniesieniu do uczniów i uznała, iż jest to decyzja zależna od rodzaju poszukiwanej przez nich formy i rodzaju pomocy. W konsekwencji autorka wyróżniła 4 kategorie uczniów poszukujących pomocy u określonych doradców:

1. **Uczeń niedoinformowany** – najczęściej jest to uczeń niezorientowany w zawodach, szuka doradcy eksperta, informatora lub konsultanta.

2. **Uczeń ciągle poszukiwacz** – uczeń, który zna siebie i zna zawody, nie umie natomiast dopasować siebie do zawodu. Będzie on poszukiwał doradcy konsultanta.

3. **Uczeń nie znający siebie** – zwróci się do konsultanta, poległego opiekuna lub leseferysty.

4. **Uczeń niezdecydowany** – jest to uczeń, który nie szuka określonego typu doradcy, gdyż często nie wie, czego chce. Niezdecydowanie może wynikać zarówno z nieznamości zawodów, z nieznamości siebie i swojej przydatności, może mieć także zupełnie inne przyczyny. Dlatego dla takiego ucznia każdy typ doradcy może być zarówno zaakceptowany, jak i odrzucony.

Sytuacja bezrobocia jest bez wątpienia sytuacją zdecydowanie trudniejszą, sytuacją, w której człowiek ponosi wiele kosztów psychologicznych. Utrata i brak pracy powodują depryzację tych potrzeb, gdyż tracąc pracę osoba bezrobotna traci przede wszystkim możliwość zarabiania pieniędzy. Jednak zmienia się także całe jej życie, status społeczny, zakres wykonywanych czynności, zwiększa się ilość czasu i zmienia się struktura dnia (Skarżyńska, 1995).

Człowiek, który traci pracę przeżywa kryzys tożsamościowy i zaczyna zastanawiać się nad tym, kim jest i do czego się nadaje, skoro to właśnie jego zwolniono, a nie innych. Kryzys ten często staje się źródłem cierpienia i jest pierwszym źródłem kosztów psychologicznych (Ratajczak, 1995).

Lęk i obawa o przyszłość, rozpacz, apatia, agresja, poczucie krzywdy, wstydu, winy, rozwój przekonań fatalistycznych, obniżenie samooceny a także przybieranie postaw roszczeniowych i wyuczona bezradność to najczęściej spotykane emocje towarzyszące sytuacji bezrobocia.

Konsekwencje te wyraźnie nasilają się w sytuacji bezrobocia długotrwałego, które zwiększa prawdopodobieństwo zachowań patologicznych, powoduje, iż osoby nim dotknięte zagrożone są sytuacją ubóstwa, zjawiskami marginalizacji i wykluczenia społecznego.

Marginalizacja osób długotrwale bezrobotnych oznacza niewykorzystanie znacznych zasobów ludzkich dla potrzeb rozwoju społeczeństwa. Marginalizacja to proces wyłączenia, ale i pewnego przystosowania do życia w warunkach marginalnych, któremu towarzyszy bezradność i anomia (Frieske, 1999).

Bańka (1995) pisze, iż w świecie, w konsekwencji kilkudziesięcioletnich doświadczeń w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, ukształtował się inny model pracy, który autor nazywa modelem rehabilitacyjnym. Impulsem do budowania tego modelu doradztwa był i pozostaje fakt, iż długookresowi bezrobotni to ludzie nieprzystosowani, wymagający rehabilitacji zarówno mentalnej, społecznej, jak i zawodowej. Readaptacja bezrobotnych związana jest zdecydowanie mniej z diagnozą i prognozą dopasowania bezrobotnego do konkretnej oferty pracy, zdecydowanie bardziej z ekstensywnymi technikami pomocy: z całokształtem psychologicznej oceny sylwetki bezrobotnego, z pracą nad jego przystosowaniem bezrobotnego do konkretnych wymagań i możliwości rynku pracy, z wypracowaniem wraz z bezrobotnym odpowiedniej koncepcji kariery pracy i a-

systowaniem w procesie jej wdrażania (*op. cit.*, s. 258). Jest to więc model bliski terapii, możliwy do pełnego realizowania przez osoby posiadające wykształcenie psychologiczne.

Z wielu moich rozmów prowadzonych z doradcami wynika, iż mimo podejmowanych przez nich rozlicznych działań mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych nadal ich liczną grupę stanowią ci, którzy wybierają strategię „biernej adaptacji”. Osoby takie ograniczają się do pobierania zasiłków, akceptują status bezrobotnego i „oczekują na lepsze czasy”. Równocześnie sami doradcy twierdzą, iż starają się nie być dyrektywnymi, że ich model pracy zdecydowanie bardziej skłania się ku modelowi dialogowemu oraz liberalnemu.

ZAŁOŻENIA I WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Istniejące w teoretycznych koncepcjach doradczych odmienne modele pracy doradców zawodu oraz niezwykle zróżnicowana grupa osób bezrobotnych korzystających z ich pomocy zachęcają do prób poszukiwania odpowiedzi na pytanie o preferencje określonego modelu doradczego przez osoby pozostające bez pracy. Jeżeli osoby bezrobotne przejawiają określone preferencje, to, czy zależą one od czasu pozostawania bez pracy? Czy ma na nie wpływ wiek oraz płeć bezrobotnych? Odpowiedź na tak postawione pytania jest niezmiernie ważna, ponieważ pozwoli określić, na ile osoby bezrobotne są gotowe do podejmowania samodzielnych wyzwań, posiadają własne strategie zaradcze, a w jakim stopniu oczekują gotowych porad, rozwiązań, a w konsekwencji brania odpowiedzialności za ich sytuację przez innych, w tym także przez doradców zawodu.

W podjętych badaniach empirycznych, które miały charakter eksploracyjny, założono, iż, mimo iż doradca zawodowy korzysta z bogatego repertuaru zróżnicowanych zachowań, to jego model pracy można zakwalifikować do jednego z typów opisanych przez A. Kargulową (1986) – dyrektywnego, dialogowego lub liberalnego. To samo założenie odniesiono do osób bezrobotnych korzystających z pomocy doradczej. Niezależnie od tego, iż każda osoba bezrobotna przychodzi do doradcy z problemem związanym z pracą, to każdy problem jest inny, ponieważ każda osoba ma swój własny system potrzeb, określone doświadczenia, różne psychologiczne cechy czy też różny poziom gotowości, który powoduje, iż w konsekwencji preferuje ona określony model doradczy.

Diagnozę preferowanego stylu pracy doradczej przeprowadzono w oparciu o skonstruowany dla celów badań kwestionariusz oparty na koncepcji Kargulowej (1986, 2004) i Wojtasik (1993). Zadaniem osoby badanej był wybór spośród 24 cech charakterystycznych dla pracy w wyróżnionych modelach dziesięciu preferowanych przez siebie w relacji z doradcą, a następnie ułożenie ich w hierarchii od najbardziej do najmniej ważnych. Badani mieli także możliwość wyłonienia tych cech, które nie zostały zamieszczone w kwestionariuszu, a które są dla nich istotne. Badanie przeprowadzono w indywidualnym kontakcie z osobami badanymi, były one także proszone o wypełnienie metryczki, gdzie zamieszczono następujące dane: wiek, płeć, długość czasu bezrobocia.

W badaniach uczestniczyła grupa 70 losowo wybranych bezrobotnych z okolic Jastrzębia Zdroju, Jaworzna i Żor. Wśród badanych było 24 mężczyzn i 46 kobiet. Średnia wieku badanych to 30 lat, najmłodsza kobieta miała 19 lat, najstarsza 52, najmłodszy mężczyzna 19 lat, a najstarszy 49. W badanej grupie znajdowały się osoby z różnym czasem pozostawania bez pracy, jednak najliczniejszą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne.²

PREFERENCJA MODELU POMOCY DORADCZEJ – ANALIZA I DYSKUSJA WYNIKÓW BADAŃ

Na podstawie przeprowadzonych analiz okazało się, iż brak jest istotnych różnic w preferencji określonego modelu pomocy doradczej przez osoby bezrobotne. Pewien wpływ na dokonane wybory miał czynnik płci – bezrobotne kobiety częściej wybierały model dyrektywny, jednak różnice pomiędzy wyborami nie były istotne statystycznie. Modelem najczęściej wybieranym przez bezrobotnych mężczyzn był model liberalny (różnice okazały się istotne statystycznie pomiędzy wynikami skali liberalnej i skali dyrektywnej $t = 6.54 > t_{\alpha} = 2.16$).

Można więc stwierdzić, iż w badanej grupie kobiety częściej oczekiwały dyrektywnego doradcy, to znaczy takiego, który informuje i stosuje dyrektywne metody i środki w procesie doradzania, natomiast mężczyźni preferowali doradców liberalnych, czyli takich, którzy poprzez stymulację i aktywne słuchanie aktywizują swoich klientów do samodzielnego działania i rozwiązywania problemów.

² Badania przeprowadzono w ramach prowadzonej przeze mnie pracy magisterskiej S. Mazurek: *Model pracy doradcy zawodu – percepcja własna a oczekiwania osób bezrobotnych*. UŚ. 2006.

W dalszej kolejności podjęto próbę rozpoznania związku pomiędzy długością czasu pozostawania bez pracy a preferencjami modelu pomocy doradczej. W grupie osób krótkotrwale bezrobotnych najczęściej wybieranym modelem doradcy był model dyrektywny. Jednak analiza istotności różnic przeprowadzona testem t-Studenta pokazała, że uzyskane różnice nie są istotne.

Również w grupie osób średniookresowo bezrobotnych najczęściej wybieranym modelem doradcy zawodowego był model dyrektywny, natomiast najmniej preferowany – model dialogowy. Wskazane różnice okazały się statystycznie istotne ($t = 2.13 > t_{\alpha} = 2.09$). Natomiast osoby długotrwale bezrobotne częściej wybierały model liberalny. Jednak różnice pomiędzy dokonanymi wyborami okazały się statystycznie nieistotne.

Wielu autorów podkreśla, iż współczesny model pomocy doradczej zmierza w stronę poradnictwa dialogowego i liberalnego. B. Wojtasik (2003) twierdzi, że charakter poradnictwa jest dziś zdecydowanie mniej autorytarny niż dawniej, staje się ono w coraz większym stopniu poradnictwem liberalno-terapeutycznym.

Paszkowska-Rogacz (2002) pisze iż, praca doradcy zawodowego ma ułatwić klientowi poznanie własnych myśli, uczuć i zachowań, osiągnięcie zrozumienia siebie, odkrycie i spożytkowanie swoich mocnych stron, tak by mógł on działać efektywnie i podejmować właściwe zachowania zawodowe. Model ten jest bardzo bliski propozycji Charlesa Patersona (za: Paszkowska-Rogacz, 2002), gdzie:

1. Poradnictwo wynika z potrzeb klienta, który sam aktywnie poszukuje pomocy.
2. Celem poradnictwa jest zapewnienie klientowi prawa do wolnego wyboru i autonomii działań.
3. Jak w każdej relacji, tak i w relacji doradczej występują ograniczenia wynikające z celów poradnictwa oraz teorii i wartości reprezentowanych przez doradcę.
4. Podstawową choć nie jedyną formą pracy doradcy, ułatwiającą zmiany w zachowaniu klienta jest rozmowa.
5. Jedną z umiejętności pracy doradcy jest umiejętność słuchania.
6. Ważną cechą doradcy jest postawa rozumiejąca wobec problemów klienta.
7. Poradnictwo odbywa się w atmosferze prywatności i zaufania.

Natomiast z analizy preferencji osób bezrobotnych wynika, iż większość z nich oczekuje dyrektywnego stylu doradzania, czyli oczekują od doradcy tego, że powie on im, co robić, udzieli informacji na temat dostępnych ofert pracy i szkoleń, zdecyduje za nich jak rozwiązać ich problem, przejmie także odpowiedzialność za konsekwencje podjętych działań. Taki model preferowały szczególnie badane bezrobotne kobiety oraz osoby o krótkim i średnim stażu bezrobocia. Oczekiwanie dyrektywnego modelu pomocy przez kobiety może wynikać z większych trudności w znajdowaniu przez nie zatrudnienia na rynku pracy. Możliwe, iż kobiety, w trudnej dla siebie sytuacji, potrzebują porady zawierającej informacje, co robić oraz skutecznego ukierunkowania ich działań. Interesujące, iż mężczyźni oczekują pomocy psychologicznej i wsparcia bardziej, niż informacji i porad.

Osoby o krótkim i średnim czasie pozostawania bez pracy preferują dyrektywny model pomocy, natomiast osoby długotrwale bezrobotne – model liberalny. Osoby krótkotrwale bezrobotne to zazwyczaj osoby młode. A. Paszkowska-Rogacz (2002) pisze, że „im młodszy są klienci dokonujący wyborów, tym interwencja doradcy ma charakter bardziej dyrektywny”. Jedną z konsekwencji takiego stanu może być fakt, iż odpowiedzialność po stronie doradców staje się tym większa, im ich klienci są młodszy.

Natomiast w sytuacji długotrwałych niepowodzeń związanych z brakiem pracy osoby potrzebują bardziej pomocy psychologicznej, niż informacji na temat szkoleń czy ofert pracy. Być może fakt ten potwierdza potrzebę stosowania wobec nich tzw. rehabilitacyjnego modelu pomocy zaproponowanego przez A. Bańkę (1995).

Warto podkreślić, iż różnice pomiędzy dokonanymi wyborami modeli pomocy doradczej przez osoby bezrobotne generalnie nie są istotne, co pozwala na stwierdzenie, iż nie ma dziś jednego preferowanego przez większość modeli takiej pomocy.

Dane te bliskie są przewidywaniom Herra i Caamera (2001) – autorzy twierdzą, iż praca doradcy będzie w przyszłości miała charakter coraz bardziej eklektyczny. Doradca nie będzie przywiązany do jednej teorii, nie będzie też specjalistą w zakresie jednego procesu (np. indywidualnego poradnictwa), będzie natomiast zmuszony korzystać z szeregu różnych technik i procesów zarówno w pracy z grupą, jak i z indywidualnym klientem. Zastosowanie tych technik będzie musiało być dostosowane do konkretnych problemów poszczególnych osób lub spełniać zadania o charakterze rozwojowym. Przyczyni się to również do ogólnego wzrostu wiedzy

doradcy na temat różnych teorii, koncepcji i idei dotyczących rozwoju kariery oraz zdobywania doświadczeń w zakresie skuteczności wykorzystania tych koncepcji w praktyce (*op. cit.*, s. 78).

Zapewne w niedalekiej przyszłości różnorodne typologie, modele, rodzaje pracy doradczej zostaną zastąpione poszukiwaniem kompetencji doradcy, które umożliwią skuteczną realizację podejmowanych przez nich coraz bardziej złożonych i nadal zmieniających się zadań.

LITERATURA

- Bańka, A. (1995). *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo PRINT – B.
- Frieske, K. W. (1999). *Marginalność i procesy marginalności*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Herr, E.L., Cramer, S.H. (2001). Planowanie kariery zawodowej. Część I. *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 15*. Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Kargulowa, A. (1986). *Poradnictwo jako wiedza i system działań. Wstęp do poradoznawstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Kargulowa, A. (2004). *O teorii i praktyce poradnictwa. Podręcznik akademicki*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Murgatroyd, S. (2000). *Poradnictwo i pomoc*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S – ka
- Paszkowska-Rogacz, A. (2002). *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej.
- Ratajczak, Z. (1995): Utrata pracy jako doświadczenie traumatyzujące i wyzwanie rozwojowe. w: Z. Ratajczak (red.), *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy. Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej* (t. 12, s. 21). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Skarżyska, K. (1995). Młodzi bezrobotni i ich rówieśnicy. Odmienność celów i stylów życia oraz stosunku do pracy. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*. Poznań-Lublin: Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego.
- Wojtasik, B. (1993). *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradoznawstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wojtasik, B. (2003). Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności. *Terazniejszość – człowiek – edukacja*. Numer specjalny.
- Znaniecki, F. (1984). *Społeczne role uczonych*. Warszawa: PWN.