

**Agata Wesołowska**

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

## **SYSTEM DORADZTWA ZAWODOWEGO JAKO SIĘĆ WSPARCIA W PROFESJONALNYM OTOCZENIU CZŁOWIEKA**

**Abstrakt.** Celem artykułu jest próba przedstawienia doradztwa zawodowego jako elementu szeroko interpretowanego wsparcia społecznego, udzielanego zarówno jednostkom (doradztwo indywidualne), jak i określonym kategoriom/grupom społecznym (doradztwo grupowe) w ich otoczeniu zawodowym. Rozważania dotyczą struktury systemu doradztwa zawodowego w Polsce, funkcjonującego w ramach publicznych służb zatrudnienia, oraz specyfikę usług doradczych jako ważnych usług rynku pracy. Artykuł omawia funkcje doradztwa zawodowego, metody i narzędzia pracy doradców zawodowych, modele działalności doradczej, oraz zasadnicze założenia poradnictwa interdyscyplinarnego. Ujawniono także relacje pomiędzy doradztwem a mentoringiem i coachingiem kariery.

**Słowa kluczowe:** doradztwo/poradnictwo zawodowe, coaching, mentoring kariery, poradnictwo interdyscyplinarne, usługi doradcze.

### **1. Wprowadzenie**

Problematyka wsparcia społecznego jest twórczo rozwijana od lat 70. ubiegłego wieku, zwłaszcza przez badaczy z ośrodków uniwersyteckich w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i Holandii (Szluz 2006: 123–131; por. Jaworowska-Obój, Skuza 1986: 733–746, Kawula 2001: 115–134). Niektórzy z nich, np. G.R. Pierce, J.G. Sarason i B.R. Sarason ujmują „wsparcie społeczne” jako termin będący swoistym językowym „parasolem”, obejmującym wiele aspektów omawianego zjawiska (Szluz 2006:123–131). Należy podkreślić, że dotąd nie wypracowano spójnej, powszechnie stosowanej definicji wsparcia społecznego, co wynika m.in. z tego, że charakteryzowanym zagadnieniem interesują się przedstawiciele wielu dyscyplin naukowych, zwłaszcza socjologii, polityki społecznej, psychologii oraz pedagogiki (tamże: 123).

Próbie socjologicznego ujęcia wsparcia społecznego podjęła Z. Kawczyńska-Butrym, która definiuje je jako „(...) szczególny sposób i rodzaj pomocy udzielanej poszczególnym osobom i grupom, głównie w celu mobilizowania ich sił, potencjału i zasobów, które zachowali, aby mogli sami sobie radzić ze swoimi problemami” (1998: 87). Autorka wskazuje i analizuje następujące rodzaje wsparcia: emocjonalne, informacyjne, materialne (finansowe i rzeczowe), udzielane przez świadczenie usług oraz wsparcie w rozwoju (tamże: 86–90; por. Karwowska 2003: 18–20). Zdaniem B. Szluz, zajmującej się m.in. socjologią bezdomności, wsparcie to działanie wielopłaszczyznowe, zróżnicowane pod względem formy, jakości, rodzaju, organizacji, a także cech biorcy i dawcy oraz spodziewanych rezultatów, zaś najistotniejszą rolę w każdym z typów wsparcia odgrywa aspekt emocjonalny oraz powiązanie biorcy z otaczającą go „siecią społeczną”. Działania podejmowane w ramach udzielania komuś wsparcia powinny służyć zwiększeniu interakcji pomiędzy biorcą i jego społecznym otoczeniem, ale także kształtować owo otoczenie, czyniąc je bardziej pomocnym, elastycznym i otwartym. Wsparcie nie powinno być przy tym utożsamiane z doraźnym, krótkotrwałym działaniem o charakterze interwencyjnym, lecz motywować biorcę do samopomocy. Tylko wówczas może pełnić funkcję socjalizacyjną i osobotwórczą, wywołując trwałe, pozytywne zmiany w położeniu osób, które znalazły się w niekorzystnych sytuacjach życiowych, i szerzej – społecznych (2006: 123–131).

## 2. Dla kogo i jakie wsparcie?

Coraz częściej zarówno w rozważaniach teoretycznych, jak i działalności praktycznej podkreśla się konieczność wykorzystywania wewnętrznych zasobów i pobudzania „ukrytego” potencjału odbiorców wsparcia. Coraz powszechniej proponuje się – m.in. w odniesieniu do problematyki rodzinnej – otwarte, elastyczne rozwiązywanie problemów, polegające na łączeniu elementów instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych, formalnych i nieformalnych, systemowych i pozasystemowych, publicznych i niepublicznych (Biernat 2010: 23). „Miękka”, „hybrydowa” i niepaternalistyczna pomoc/opieka społeczna wraz z pracą socjalną mają doprowadzić do zwiększanie autonomii, podmiotowości oraz samosteroowności biorców wsparcia. Tego typu pomoc skierowana jest np. do rodzin, które zostały dotknięte specyficznymi trudnościami, powodowanymi uzależnieniami, niepełnosprawnością, chorobami, przemocą, utratą pracy bądź innymi traumatycznymi doświadczeniami (tamże: 24). G. Firlit-Fesnak określa je mianem „rodzin w szczególnie trudnej sytuacji życiowej” i charakteryzuje następująco: *Są to rodziny, w których występuje kumulacja czynników negatywnych, takich jak niedostatek i ubóstwo, niewydolność opiekuńcza i wychowawcza, niesprawność psychofizyczna.*

*Rezultatem może być nie tylko niemożność zaspokajania podstawowych potrzeb członków rodziny, ale także ich degradacja społeczno-kulturowa, a nierzadko również zagrożenie bądź faktyczne symptomy dewiacji społecznej. Wspólną cechą tej kategorii rodzin jest także ograniczona zdolność pokonywania przeżywanych trudności w warunkach wzrostu kosztów utrzymania, spadku realnych dochodów ludności, bezrobocia, znacznych ograniczeń w sferze polityki społecznej (1995: 203; por. Graniewska 2003: 262–273).*

Wśród „zawodowych pomagaczy” wymienia się: pracowników socjalnych, lekarzy, psychologów, pedagogów, pielęgniarki, terapeutów, nauczycieli, wychowawców, doradców oraz księży (Brzuszcak 2010: 48–59; por. Szczepkowski 2010:39). Udzielają oni specjalistycznego, fachowego wsparcia i służą pomocą zawodową, cechującą się: asymetrią w relacjach z klientem, usystematyzowaniem i sformalizowaniem (Brzuszcak 2010: 49). Istotą pomocy zawodowej jest dzielenie się z inną osobą różnymi zasobami: wiedzą, usługami, emocjami, czy też dobrami materialnymi w celu poprawy jej sytuacji oraz po to, by rozwinęła swój potencjał, wykorzystwała posiadane możliwości i uprawnienia (tamże: 51; por. Szluz 2006: 123–131, Zalewski 2005).

Ważną formą tak ujmowanego wsparcia jest poradnictwo, interpretowane jako *działanie społeczne polegające na przekazywaniu rad, porad, informacji, wskazówek odnośnie potencjalnych skutków określonego działania lub powstrzymywania się od działania* (Brzuszcak 2010: 51). Poradnictwo pełni rolę kompensacyjną, korekcyjną i profilaktyczną, stanowiąc rdzeń współczesnej pracy socjalnej (tamże: 52; por. Nocuń, Szmagański 1996, Kwaśniewski 1995).

### **3. Poradnictwo zawodowe, doradztwo zawodowe**

K. Lelińska definiuje doradztwo zawodowe jako *świadczenie pomocy w dokonywaniu kolejnych decyzji wyboru zawodu lub pracy w formie indywidualnej porady zawodowej, poprzez analizę pola problemowego jednostki i udzielenie jej informacji zawodowych, podawanie wskazówek, sugestii oraz instrukcji* (1999: 29). W tym miejscu warto zasygnalizować liczne i dotychczas nierozstrzygnięte problemy terminologiczne, gdyż zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w aktach prawnych regulujących tę sferę działalności państwa, pojęcia: „poradnictwo” oraz „doradztwo zawodowe” są traktowane rozłącznie lub przeciwnie – synonimicznie (Sarżyńska 2007: 11–19; por. Walczak 2007: 12–13). Dodatkowa trudność wynika z tego, że omawiane pojęcia często utożsamia się z terminami „orientacja” oraz „informacja zawodowa” (Wesołowska 2010 b: 196–198). Przyjmuje się jednak na ogół założenie, że w poradnictwie zawodowym kluczowe znaczenie ma poznanie klienta (interesanta) i jego problemów zawodowych, podczas gdy w orientacji zawodowej najistotniejsze jest poznanie zawodów i specjalności zawodowych,

co czyni tę kategorię pojęciową bliższą zakresowi zawodoznawstwa i postulowanej przez K. Czarneckiego profesjologii (por. Czarnecki 2010).

Natomiast podstawowa różnica pomiędzy doradztwem a poradnictwem zawodowym tkwi w tym, że w doradztwie aktywną rolę odgrywa osoba udzielająca pomocy, która formułuje i dookreśla problem zawodowy osoby radzącej się, reprezentującego postawę znacznie bardziej pasywną niż ma to miejsce w poradnictwie zawodowym (Wojtasik 1993: 14).

#### **4. Poradnictwo zawodowe jako usługa rynku pracy**

Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w planowaniu i organizowaniu życia zawodowego. Usługę z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej jako jedną z podstawowych usług rynku pracy świadczą powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej w wojewódzkich urzędach pracy ([www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl)). Usługi doradcze realizowane są przez instytucje rynku pracy, które wypełniają zadania zmierzające do zapewnienia pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, osiągnięcia wysokiej jakości pracy, wzmocnienia integracji i solidarności społecznej. W świetle przywołanej wyżej ustawy do instytucji tych zalicza się: publiczne służby zatrudnienia (powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy wraz z filiami), Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia (agencje doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego), instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

Poradnictwo zawodowe obejmuje:

- a) udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia;
- b) udzielanie porad z wykorzystaniem zestandaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia (m.in. badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych);
- c) kierowanie na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie, umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu lub kierunku kształcenia;
- d) inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;
- e) udzielanie informacji i świadczenie usług doradczych pracodawcom w zakresie rekrutacji pracowników na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych (tamże).

Bezrobotni i poszukujący pracy uzyskują od doradców zawodowych pomoc w: a) określeniu, na czym polegają ich rzeczywiste trudności w znalezieniu pracy, b) rozpoznaniu swoich preferencji i predyspozycji zawodowych, c) wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania, d) zaplanowaniu ścieżki kariery zawodowej, e) uzyskaniu informacji o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy.

Ustawodawca ustalił też rodzaj i zakres kwalifikacji wymaganych od doradców zawodowych zatrudnionych w publicznych służbach zatrudnienia oraz wyznaczył ścieżkę rozwoju zawodowego w tej profesji. Przebiega ona według następujących stanowisk: doradca zawodowy-stażysta, doradca zawodowy, doradca zawodowy I stopnia, doradca zawodowy II stopnia (zob. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 20 października 2004 r. ws. trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego; por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 września 2010 r. ws. standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy).

### **5. Doradcza *praxis*. Modele działalności doradczej**

A. Kargulowa wskazuje następujące typy poradnictwa zawodowego: dyrektywne, liberalne i dialogowe. Poradnictwo dyrektywne nawiązuje się do behawioralnej koncepcji człowieka i polega na instrumentalnym sterowaniu przez doradcę osobą radzącą się. Z kolei poradnictwo liberalne, u podstaw którego jest psychodynamiczna i humanistyczna koncepcja człowieka, polega *na zapewnieniu przez doradcę podmiotowemu radzącemu się poczucia bezpieczeństwa w samodzielnym dochodzeniu do zmian, poprzez korzystanie z zabiegów stymulujących rozwój jego <wewnętrznej> świadomości ...* (2007: 40). Obecnie w praktyce doradczej dominuje model dialogowy, który nawiązuje do poznawczej koncepcji człowieka i zakłada wspólne rozwiązywanie problemów przez doradcę i radzącego się, a proces doradczy przebiega w formie rozmowy (tamże).

Nawiązując do wymienionych wyżej modeli poradnictwa i do rozważań T. Kotarbińskiego na temat prakseologii i kategorii spolegliwego opiekuna, B. Wojtasik wyodrębnia pięć wzorców działalności doradcy zawodu: a. ekspert (dyrektywny model poradnictwa), b. informator (model dyrektywny i dialogowy), c. konsultant (model dialogowy), d. spolegliwy opiekun (model dialogowy i liberalny), e. leseferysta (model liberalny). Doradca-ekspert oraz doradca-informator reprezentują stanowisko diagnostyczne, według którego wybór zawodu stanowi jednorazowy akt. Zakłada się tu asymetrię wiedzy i doświadczeń pomiędzy doradcą a osobą radzącą się, przy czym podejście doradcy-informatora jest mniej radykalne niż w przypadku doradcy-eksperta, jako że podejmowane przez niego działania zmierzają w kierunku orientacji

zawodowej i zawodoznawstwa oraz dopuszczają konsultacje z interesantem. Tym samym doradca-informator może przyjmować stanowisko diagnostyczno-wychowawcze charakterystyczne dla konsultanta i spolegliwego opiekuna, gdzie zakłada się, że wybór danego zawodu jest uzależniony od fazy rozwojowej człowieka. Podczas gdy dla doradcy-konsultanta zasadnicze znaczenie ma wzbudzenie i podtrzymanie motywacji radzącego się, spolegliwy opiekun kładzie nacisk na otwartość i empatię w kontaktach zawodowych z klientem. Niektórzy doradcy-spolegliwi opiekunowie są przedstawicielami stanowiska wychowawczego typowego dla leseferystów, traktują bowiem wybór zawodu jako rozłożony w czasie proces, co do którego ostateczną decyzję pozostawiając osobie radzącej się (1993: 20).

W toku codziennej praktyki wykształcił się podział działań doradczych na poradnictwo indywidualne i grupowe, w których stosuje się specyficzne metody i techniki pracy. Do najpowszechniej używanych należą: warsztaty aktywizujące, zajęcia informacyjno-rekrutacyjne, cykl zajęć w ramach tzw. KAPP (Klubu Aktywnego Poszukiwania Pracy), wywiad zawodowy, rozmowa doradcza wraz z Indywidualnym Planem Działania (IPD), obserwacja, metody testowe (zwłaszcza liczne odmiany tzw. testu Hollanda), burza mózgów, dyskusja i debata, demonstracja, inscenizacja i odgrywanie ról, ćwiczenia integracyjne, praca w grupach, kurs inspiracji, metoda edukacyjna i biograficzna, programy komputerowe i poradniki multimedialne, np. Doradca 2000, Absolwent, Wstępna Orientacja Zawodowa (por. Paszkowska-Rogacz, Tarkowska 2004).

## **6. Funkcje doradztwa zawodowego**

W literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka funkcji poradnictwa zawodowego:

- kształcącą i informacyjną (wskazującą na związek doradztwa zawodowego z zawodoznawstwem);
- poznawczą (podejście interdyscyplinarne);
- wychowawczą (kształtowanie określonych, pożądanych postaw wobec pracy);
- motywacyjną i kreatywną (kształtowanie postaw, motywów wobec danego zawodu, podejmowania pracy i dalszego kształcenia);
- diagnostyczną (rozpoznanie przyczyn i sytuacji, które są przedmiotem i celem porady);
- terapeutyczną (działanie profilaktyczne, kompensacyjne, np. w sytuacji przekwalifikowania zawodowego);

– kwalifikacyjną (określanie przydatności zawodowej radzącego się) (Walczak 2007: 12–13).

Zdaniem E. Kozdrowicz naczelnym celem poradnictwa jest optymalizacja istniejącego stanu rzeczy poprzez dokonanie tzw. „pozytywnej dezintegracji”, polegającej na rozbijaniu utrwalonych struktur myślowych i schematów postępowania, motywowaniu do działania i zmiany sytuacji oraz nowej interpretacji problemu, zaś cele pośrednie działalności doradczej to: usuwanie zaburzeń i trudności, prognoza oraz profilaktyka. Oznacza to, że zakres usług doradczych jest wyjątkowo szeroki, a do głównych problemów rozwiązywanych przez doradców (w tym doradców zawodowych) zalicza się te związane z:

- osobistą sytuacją jednostki i jej stanem psychofizycznym;
- rodziną i jej (dys)funkcjami;
- przynależnością do grup nieformalnych lub instytucji;
- trudnościami w optymalnym pełnieniu ról społecznych (również zawodowych);
- przynależnością do społeczeństwa globalnego (1995: 320–330).

## 7. Ku interdyscyplinarności

Poradnictwo interdyscyplinarne obejmuje kilka dziedzin m.in.: prawną, socjalną, antymobbingową, prewencji policyjnej, psychologiczno-rodzinną, i jest głównie adresowane do osób oraz grup zagrożonych wykluczeniem i marginalizacją społeczną, pozbawionych kapitału edukacyjnego i kompetencji społecznych, dotkniętych współwystępującymi problemami: rodzinnymi, socjalnymi, zawodowymi, wychowawczymi, a także związanymi z przemocą domową, uzależnieniami i współuzależnieniami (Brzuszcak 2010: 53).

M. Skarzyński wskazuje trzy zasadnicze konteksty poradnictwa interdyscyplinarnego, a mianowicie: 1) *gender* (różnorodność), 2) *life-long* (ustawiczność), 3) *work-life* (równowaga) (2008: 22–25). Charakteryzowane poradnictwo integralnie łączy kompetencje doradcy personalnego, psychologa rodzinnego (trenera/coacha/mentora) i doradcy zawodowego (tamże: 92). Interdyscyplinarność zrównoważonej działalności doradczej polega bowiem na tym, że argumenty rodzinne przekonują do rozwoju zawodowego i *vice versa*, zaś w rozwiązywaniu pojawiających się problemów uczestniczą zarówno przedstawiciele sfery pracowniczej, jak i osobistej: pracodawca oraz partner życiowy (tamże: 25; por. Golczyńska-Grondas, Dunajew-Tarnowska 2006). Dzięki temu współczesne, multidyscyplinarne poradnictwo potrafi sprostać nowym zadaniom i obszarom problemowym, takim jak: bezrobocie, zmiana zawodu lub miejsca pracy czy zamieszkania, dyskryminacja, w tym na rynku

pracy, zarobki, awans, polityka rozwoju kadr w firmie, negocjacje z pracodawcą, opieka nad dzieckiem, nowe role rodzinne, podział obowiązków, sposoby rozwiązywania konfliktów (Skarzyński 2008: 25, 85).

Warto w tym miejscu za L. Witkowskim zwrócić uwagę na fakt, że doradca, w tym doradca zawodowy, spotyka się z konfliktami między różnymi pełnionymi przez siebie rolami społecznymi, ponadto sama rola doradczą jest wewnątrz konfliktowa. Paradoks tej roli i ambiwalencja praktyki doradczej polegają na tym, że istnieją wewnętrznie sprzeczne oczekiwania, polecenia i wymagania zawodowe: z jednej strony dystansu i bezosobowego profesjonalizmu, z drugiej zaś otwartości i wrażliwości na podmiotowość osoby, której jest udzielane wsparcie (2007: 125).

### **8. Doradca jako mentor i coach kariery**

Przypomnijmy, w zależności od fazy procesu doradczego i etapu rozwoju grupy doradca pełni funkcję moderatora, eksperta bądź trenera/coacha/mentora, zatem jest ścisły związek doradztwa (także zawodowego) z mentoringiem i coachingiem kariery (Wesołowska 2010a: 325–342).

Mentoring lub coaching są traktowane jako alternatywne formy wspierania procesu doskonalenia, rozwoju i uczenia zarówno w organizacji, jak i w procesach adaptacji społecznej. Ich istota jest *pomoc ludziom w stawaniu się takimi, jakimi chcą się stać* (Sołtys, Tarkowska 2008: 11). Z kolei coaching kariery, który oznacza wsparcie w rozwoju kariery lub zmianie sytuacji zawodowej, jest kategorią niejednorodną. P. Gniazdowski i K. Pieciul w oparciu o ponad 600 indywidualnych, pełnych programów coachingu zrealizowanych w Polsce począwszy od 2002 r., wyróżnili kilka rodzajów coachingu kariery: a) coaching „głównego nurtu”: prywatny (life coaching) i biznesowy; b) właściwy coaching kariery; oraz c) szeroko rozumianą dziedzinę doradztwa zawodowego – poradnictwa.

Cele poprawnie zrealizowanego, pełnego programu coachingu (kariery) obejmują sytuacje bądź stany rzeczy, w których klient:

a) otrzymuje profesjonalne, a jednocześnie osobiste wsparcie w trudnym momencie życiowym;

b) podejmuje odpowiednie decyzje i działania we właściwym czasie;

c) kontynuuje karierę zgodnie z indywidualną strategią rozwoju zawodowego i istotnymi dla siebie wartościami;

d) dysponuje wiedzą, w jaki sposób optymalnie wykorzystać nowe położenie zawodowe i sytuację życiową i szerzej – społeczną;



e) nie korzysta z pełnego programu coachingu kariery, chyba że nastąpi kolejna nieprzewidziana, doniosła zmiana w jego położeniu/możliwościach zawodowych (tamże).

### 9. Zamiast zakończenia

W trudnych sytuacjach udzielania pomocy i wsparcia, które nierzadko są – zgodnie z określeniem K. Jaspersa (1932: 204) – „granicznymi” w życiu człowieka, niezwykle istotne jest kreowanie i podtrzymywanie atmosfery życzliwości, szczerości i zaufania w relacjach z klientem, który jest odbiorcą zarówno usług coachingu, jak i mentoringu oraz działalności doradczej. Pożądanymi zachowaniami, które świadczą o wysokim poziomie zaufania między dawcą i odbiorcą pomocy/wsparcia są te, w których: komunikacja interpersonalna skutkuje rozwiązaniem problemów; istnieją pogłębione, pozytywne relacje międzyludzkie; powstają idee i pomysły stymulujące (grupowe) działanie; występuje efekt synergii i obopólna odpowiedzialność; respektowane są normy, zasady i wartości; oraz udzielane są konstruktywne informacje zwrotne (Wesołowska 2010 a: 342). W ten sposób związek między coachem/mentorem a klientem staje się relacją opartą na wzajemnym wsparciu i wzmacnianiu, co powoduje osiągnięcie celów przez podopiecznego i przez osobę udzielającą pomocy (Sołtys, Tarkowska 2008:17). Ten rodzaj związku jest szczególnie ważny w doradztwie zawodowym współtworzącym sieć wsparcia w profesjonalnym otoczeniu człowieka.

### Bibliografia

- Biernat T. (2010), *Przemiany rodziny jako problem społeczny*, [w:] *Budowanie systemu wsparcia dla rodziny – możliwości i ograniczenia*, red. M. Sobczak-Michałowska, A. Kozubska, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki.
- Brzuszcak H. (2010), *Metodyka poradnictwa interdyscyplinarnego dla osób i rodzin – w systemie pomocy społecznej*, [w:] *Budowanie systemu wsparcia dla rodziny – możliwości i ograniczenia*, red. M. Sobczak-Michałowska, A. Kozubska, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki.
- Czarnecki K. (2010), *Profesjologia*, Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza Humanitas.
- Firlit-Fesnak G. (1995), *Rodziny wymagające szczególnej pomocy państwa*, [w:] *Rodzina w okresie transformacji systemowej*, red. A. Kurzynowski, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
- Golczyńska-Grondas A., Dunajew-Tarnowska Ł. (red.), (2006), *Metoda biograficzna w doradztwie zawodowym i pracy socjalnej*, Łódź: Łódzkie Towarzystwo Naukowe.

- Graniewska D. (2003), *Państwo opiekuńcze a polityka rodzinna*, [w:] *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, red. L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Jaspers K. (1932), *Philosophie*, Berlin-Heidelberg: Springer Verlag.
- Jaworowska-Obój Z., Skuza B. (1986), *Pojęcie wsparcia społecznego i jego funkcji w badaniach naukowych*, „Przeгляд Psychologiczny”, nr 29.
- Kargulowa A. (2007), *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradczo-nawczego dyskursu*, Warszawa: PWN.
- Karwowska M. (2003), *Wspieranie rodziny dziecka niepełnosprawnego umysłowo (w kontekście społecznych zmian)*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Kawczyńska-Butrym Z. (1998), *Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej*, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Kawula S. (2001), *Czynniki i sieć wsparcia społecznego w życiu człowieka*, [w:] *Pedagogika społeczna: dokonania, aktualność, perspektywy: podręcznik akademicki dla pedagogów*, red. S. Kawula, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kozdrowicz E. (1995), *Poradnictwo w teorii i praktyce*, [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Kwaśniewski J. (1995), *Praca socjalna, pomoc społeczna*, Warszawa: Interart.
- Lelińska K. (1999), *Założenia i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego w warunkach reformy edukacji*, „Problemy Poradnictwa Psychologiczno-Pedagogicznego”, nr 11.
- Nocuń A., Szmagałski J. (1996), *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie. Porozumiewanie się, rozwiązywanie problemów i konfliktów*, Warszawa: Interart.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004), *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 września 2010 r. ws. standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. nr 177, poz. 1193).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 20 października 2004 r. ws. trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego (Dz. U. z dnia 4 listopada 2004 r.).
- Sarzyńska E. (2007), *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu M. Curie-Skłodowskiej.
- Skarzyński M. (2008), *Interdyscyplinarne poradnictwo zawodowe*, Białystok: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr.
- Sołtys A., Tarkowska M. (2008), *Mentoring w praktyce. Ścieżka kształcenia mentorów i peer mentorów dla grup defaworyzowanych*, Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania.
- Szczepkowski J. (2010), *W poszukiwaniu współpracy z rodziną*, [w:] *Budowanie systemu wsparcia dla rodziny – możliwości i ograniczenia*, red. M. Sobczak-Michałowska, A. Kozubska, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki.

- Szluz B. (2006), *Wokół pojęcia pomocy i wsparcia społecznego*, [w:] *Koncepcje pomocy człowiekowi w teorii i praktyce*, red. Z. Frączek, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Ustawa z 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).
- Walczak R. (2007), *Struktura doradztwa zawodowego w Polsce i za granicą*, [w:] *Doradca zawodowy przez Internet. Materiały szkoleniowe studiów podyplomowych*, red. E. Żerel, M. Jedynak, t. I, Lublin: Wyższa Szkoła Nauk Społecznych.
- Wesołowska A. (2010a), *W drodze ku doskonaleniu zawodowemu. Doradztwo i coaching kariery a efektywność pracowników*, [w:] *Zarządzanie kompetencjami a Human Performance Improvement*, red. E. Jędrych, J.P. Lenzion, Łódź: Politechnika Łódzka, MEDIA PRESS.
- Wesołowska A. (2010b), *Doradztwo i poradnictwo zawodowe w perspektywie historycznej*, [w:] *Jedna nauka, wiele historii. Dzieje subdyscyplin socjologicznych w Polsce*, P. Łuczeczko, D. Wicenty (red.), Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Witkowski L. (2007), *Edukacja i humanistyka. Nowe (kon)teksty dla nowoczesnych nauczycieli*, t. II, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Wojtasik B. (1993), *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradoznawstwa*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Zalewski D. (2005), *Opieka i pomoc społeczna. Dynamika instytucji*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.

**Źródła internetowe** [dostęp w dniu 25 sierpnia 2010 r.]:

[http://psz.praca.gov.pl/\\_files/\\_akty\\_prawne\\_2006/ustawy/100312\\_ustawa\\_o\\_promocji\\_zatrudnienia\\_tekst\\_jednolity.doc](http://psz.praca.gov.pl/_files/_akty_prawne_2006/ustawy/100312_ustawa_o_promocji_zatrudnienia_tekst_jednolity.doc)

[www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl)

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=707>

### **Vocational Guidance, Occupational Counseling as Social Network**

**Summary.** The aim of this publication is to reveal the role of contemporary vocational guidance/occupational counselling, which is an interdisciplinary branch connected with long- life learning, e-learning and mass media. The author presents the goals and tasks as well as problems and conditions of today's system of vocational guidance/job counselling at the post-industrial labour market. Nowadays we can observe dynamic growth of such processes as: transnationalization, digitalization, developing both computer infrastructure and media competencies, and also spreading cross-cultural awareness, knowledge and skills. Vocational guidance, occupational counseling, career coaching and mentoring have started to play an important role in a mainstream of life, including professional and personal/family life. Recently there has been a symptomatic quantity change observed that can be described as a transformation from a "guidance" advising model towards "counselling" model. In the above context, this article is an

attempt at reflecting upon the essence of the idea of social support, help and interdisciplinary guidance in relation with urgent challenges and significant changes of labour market in contemporary Poland.

**Key words:** vocational guidance/occupational counselling, career coaching, mentoring, interdisciplinary guidance, advisory/consultancy services.

**Agata Wesołowska**, magister, absolwentka socjologii na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu i doradztwa zawodowego w Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Lublinie. Doktorantka w Zakładzie Polityki Społecznej Instytutu Socjologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na Wydziale Humanistycznym.