

**Magdalena Ślusarczyk**

**Uniwersytet Jagielloński**

## **DORADZTWO ZAWODOWE W KONTEKŚCIE PRACY SOCJALNEJ**

### **Abstract**

#### **Professional counselling in social work**

Professional counselling is one of the most crucial elements of the active labour market policy. It is an area of interdisciplinary inquiries and practices that draw on knowledge and inspiration from many areas of science including psychology, sociology or philosophy. This article notes that social work should also be included in this area. The practice of everyday life indicates a strong connection between these two contexts, both as a result of the work of career counselors and social workers, as well as institutional and social policy frameworks. This article is a reflection on the utility of the selected models of vocational guidance and professional counseling in the context of social work.

**Key words:** professional guidance, professional counselling, career, work, social work

### **Wprowadzenie**

U podstaw doradztwa zawodowego leży założenie o znaczeniu dobrego doboru pracy do osobowości jednostki. W tym sensie teorie dotyczące poradnictwa czy też doradztwa zawodowego pojawiały się nawet i w czasach starożytnych (Pilecka 2007: 259), chociaż instytucjonalne doradztwo zawodowe rozwinęło się na przełomie XIX i XX wieku w Stanach Zjednoczonych. Początkowo wiązało się przede wszystkim z udzielaniem wsparcia na początku drogi zawodowej, skierowane było więc do młodych ludzi. Wśród celów możemy więc wskazać udzielenie pomocy osobie niedoświadczonej poprzez przeanalizowanie posiadanych przez nią umiejętności i sporządzenie realistycznego planu zawodowego obejmującego dalszą naukę lub kierunek poszukiwania pracy. Można jednak te cele rozumieć znacznie szerszej, jako wspólną pracę doradcy i klienta ukierunkowaną na zrozumienie samego siebie i świata pracy (Lamb 1998: 13). W takim znaczeniu doradztwo zawodowe może objąć także już doświadczonych pracowników, którzy chcą lub też muszą zmienić dotychczasową pracę, a także pracowników, którzy pracy nie zamierzają zmieniać, ale potrzebują wsparcia, na przykład przy zmianie obowiązków czy dążeniu do awansu zawodowego (Pilecka 2007: 259). Wreszcie doradztwo zawodowe można rozumieć jako element szerszej pomocy, działań bliskich lub nawet

zazębiających się z pracą socjalną interwencji ukierunkowanych na wsparcie różnych grup wykluczonych społecznie i zawodowo.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest więc z jednej strony refleksja dotycząca ewolucji pojęcia (i celów) doradztwa zawodowego, a z drugiej strony próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób doradztwo zawodowe łączy się z działaniami w pracy socjalnej?

## Historia doradztwa zawodowego

Za twórcę współcześnie rozumianego doradztwa zawodowego uważany jest Frank Parsons. W 1909 roku przedstawił plan systematycznej pomocy czy też poradnictwa zawodowego, który przyczynił się do powstania w Bostonie pierwszej poradni zawodowej zwanej Biurem Zawodowym (*Vocational Bureau*, Jones 1994). Parsons wraz ze współpracującymi z nim doradcami postawili sobie trzy cele: pomagać w wyborze zawodu, pomagać w szukaniu wolnych miejsc pracy, pomagać w rozwoju zawodowym (szkolenie, doskonalenie zawodowe, Zytowski 2001). Ich działalność stanowi zarazem początek pierwszego okresu rozwoju doradztwa zawodowego. Rozwój ten Mark Savickas dzieli następnie na cztery okresy: mentoring, prowadzenie, poradnictwo i konstruowanie.

Pierwszy z nich obejmuje okres od 1850 do 1899 roku, a więc czas, gdy z jednej strony mamy do czynienia z ogromnym rozwojem przemysłu i zapotrzebowaniem na pracowników, a z drugiej manifestują się już konsekwencje społeczne rewolucji przemysłowej, a szczególnie wynikające z niej zmiany charakteru pracy i stosunków społecznych. Młodzi ludzie, którzy w poszukiwaniu zatrudnienia przybyli do miast, znajdowali pracę, ale jednocześnie musieli poradzić sobie z zupełnie nową rzeczywistością społeczną. Nie wszyscy z nich byli gotowi na nowe wyzwania wynikające z procesu industrializacji, takie jak: oddalenie od rodzimych społeczności, narażenie na ryzyko uzależnień, przestępczość, pracę tylko dorywczą lub sezonową bez szans na stałe dochody i stałe zatrudnienie oraz na doświadczenie długotrwałego bezrobocia. W celu zapewnienia takim grupom wsparcia organizacje charytatywne, na przykład YMCA, która od 1850 roku prowadziła swoją działalność także w Stanach Zjednoczonych, wdrażały projekty edukacyjne i szkolenia zawodowe ułatwiające im odnalezienie się na rynku pracy (Savickas 2008; Sobierajski 2013). Najważniejszym założeniem tego okresu było danie wskazówek, pomoc w odnalezieniu się w nowych warunkach, wsparcie mentora.

Drugi okres rozwoju doradztwa – prowadzenie (*guiding*) to czas od 1900 do 1949 roku, a więc czas dwóch wielkich wojen i wybuchu kryzysu ekonomicznego, ale też okres dalszego rozwoju przemysłu, w tym miast, które znacząco wtedy powiększyły swoją liczebność. Doradztwo zawodowe oprócz działalności praktycznej wzbudziło wtedy zainteresowanie wielu społecznych dyscyplin naukowych popularyzujących narzędzia diagnostyczne do identyfikacji problemów związanych z poszukiwaniem miejsc pracy oraz lansujących różnorodne testy ujawniające uzdolnienia, możliwości, ale i ograniczenia osobowościowe blokujące awans zawodowy. Ten trend był zgodny

z ówczesnym przekonaniem, że nauka może być rozwiązaniem problemów społecznych, a zawód doradcy zawodowego niezależną, usankcjonowaną profesją. Doradztwo rozwijano wtedy w powiązaniu z pomocą społeczną, ale adresowane było do wąskiej grupy klientów pomocy społecznej, to jest do młodych ludzi, szczególnie uczniów. Działania doradcze koncentrowano na pomocy młodym ludziom w wyborze właściwej ścieżki zawodowej, którzy z racji posiadanego słabszego kapitału kulturowego i społecznego oraz w wyniku funkcjonującego mało wydolnego systemu edukacyjnego spychani byli ku mniej prestiżowym i niedającym szans na awans społeczny zawodom.

Trzeci okres – poradnictwo (*counselling*) obejmuje II połowę XX wieku, a podstawową zmianą, jaka następuje, jest włączenie w obręb jego zainteresowań pojęcia kariery, a następnie rozbudowanie tego pojęcia poza potoczne rozumienie ścieżki awansu zawodowego. Wartością stała się tu już nie tylko praca zawodowa dająca możliwość godnej egzystencji czy awansu społecznego, lecz także taka, która dawała szanse rozwoju, uzyskania satysfakcji, realizacji talentów i ambicji. Co za tym idzie, przedmiotem zainteresowania doradcy stało się szukanie nie tylko *możliwej*, nie tylko *korzystnej*, ale *właściwej* ścieżki rozwoju, jak też identyfikacja i pomoc w przezwyciężaniu barier dostępu do kariery. Drugą, istotną zmianą, jaka nastąpiła, było rozciągnięcie pojęcia doradztwa zawodowego poza sferę aktywności zawodowej na rzecz doradztwa zawodowego prowadzonego przez całe życie.

I wreszcie, czwarty, współczesny okres rozwoju doradztwa zawodowego – to konstruowanie. Okres ten wynika z ogromnych zmian, jakie pojawiają się w świecie pracy. Zmiany te wymuszają zweryfikowanie podejścia do doradztwa zawodowego poprzez uwzględnienie różnych rodzajów ryzyka, takich jak: brak stałości i stabilności zatrudnienia, wykonywanie wielu profesji zawodowych w ciągu całego życia zawodowego, dostosowanie się do zmian technologicznych, prawnych i wielorakich sposobów świadczenia pracy (Savickas 2011). Jak podkreśla Tomasz Sobierajski, współcześnie od osoby poszukującej pracy wymaga się umiejętności *konstruowania planów na życie*. Planów w liczbie mnogiej, bo z założenia będą one ulegały przekształceniom. Adaptacja kariery do zmieniających się warunków staje się tu pojęciem kluczowym. Savickas (2008: 97) podkreśla jednak, że zmiana dominującego sposobu wsparcia zawodowego nie oznacza zaniku wcześniejszych sposobów wsparcia na rynku pracy, proces rozwoju ma tu charakter kumulatywny.

Współcześnie owo wsparcie jest więc określane kilkoma terminami: doradztwa zawodowego, poradnictwa kariery, poradnictwa zawodowego czy wreszcie poradnictwa biograficznego (por. Szumigraj 2011). Termin poradnictwo karier, jak już wspomniano, oznacza rozszerzenie zakresu pojęcia doradztwa zawodowe. W przypadku poradnictwa karier kluczem jest *sukces zawodowy*, który ma poprawić jakość życia jednostki. Nie jest więc on definiowany w kategoriach uniwersalnych, nie odnosi się do czynników z poziomu makrospołecznego, ale powstaje w wyniku refleksji klienta nad tym, co uważa on sam za najważniejsze i jak chce do tego dążyć (por. np. Savickas 1993; 2005; Amundson 2005; Nilsson, Åkerblom 2003; Guichard 2001, 2005; Szumigraj 2010). Pomoc doradcza ma za zadanie wesprzeć klienta w kierowaniu jego własnym życiem w odniesieniu do

pracy zawodowej. To podejście jest warte podkreślenia, bo zakłada szerokie spojrzenie, wyjście poza strefę rynku pracy, próbę zdiagnozowania najpierw innych elementów życia jednostki, które wymagają zmian. Taki sposób rozumienia doradztwa zawodowego (czy też – jak postulują wspomniani autorzy – poradnictwa kariery) tworzy pole do współpracy z pracą socjalną. Odmianami czy może raczej dwoma kierunkami doprecyzowania tej koncepcji są: poradnictwo zawodowe, skupiające się na diagnozie i poszukiwaniu środków zaradczych na drodze do osiągnięcia celów zawodowych, usuwaniu tych trudności, doskonaleniu cech deficytowych klienta (Szumigraj 2010) oraz kierunek poradnictwa biograficznego. To ostatnie pojęcie jest najszersze. Koncentruje się ono na kliencie i jego perspektywie życia w społeczeństwie, jego relacjach i celach życiowych, które mogą być równie ważne jak te zawodowe, a czasem nawet ważniejsze, co nie oznacza braku zaangażowania w pracę zawodową (Amundson 2005; Malewski 2000). Doradzanie staje się tu w dużej mierze towarzyszeniem, pomocą w odkrywaniu własnego świata wartości klienta i jego celów oraz wsparciem w poszukaniu odpowiednich rozwiązań. Korzystając z dorobku etapów wcześniejszych i koncepcji teoretycznych, które wówczas powstawały, ujęcie to tworzy rozbudowany model, który charakteryzują następujące cechy:

- *osadzenie w konkretnym środowisku społecznym* – na diagnozę, a więc i na wsparcie, którego możemy udzielić klientowi, w znacznym stopniu wpływają zmienne środowiskowe: warunki społeczno-ekonomiczne, rodzina pochodzenia i proces socjalizacji, który jednostka ma za sobą, miejsce w strukturze społecznej i jej jednostkowe doświadczenia życiowe, rola osób znaczących czy momentów zwrotnych w życiu;
- *procesualny charakter* – doradztwo nie jest aktem jednorazowym, nie sposób potraktować je też jako usługę do odebrania. Przeciwnie, metaforycznie możemy przywołać raczej wędrówkę, ścieżkę;
- *orientacja na osobę* – ważny jest proces zmian zapoczątkowany lub realizowany w ramach poradnictwa, a nie tylko rezultat działania (por. Amundson 2005; Malewski 2000; Sobierajski 2013).

Można więc przyjąć, iż współczesne szeroko rozumiane doradztwo zawodowe uwzględnia takie spektrum oddziaływania, które pomaga jednostce w radzeniu sobie z licznymi zmianami społecznymi i wpływa na projekty życiowe, w tym zawodowe.

## **Doradztwo zawodowe w Polsce**

W polskim kontekście doradztwo zawodowe cechują liczne niespójności. Podstawowym źródłem sprzeczności jest nie do końca uzgodniona w tym zakresie polityka społeczna, w której ścierają się wizje liberalne z koncepcją państwa opiekuńczego. Niespójność wynika też z samej struktury poradnictwa, które będąc ulokowane w różnych systemach (administracji rządowej i samorządowej, w różnych resortach: służbach zatrudnienia, oświacie, pomocy społecznej, działalności organizacji pozarządowej), ma różne możliwości pracy z klientem. I wreszcie niespójne są też oczekiwania klientów

z założeniami doradztwa i możliwościami doradców. Jak wspomniałam, potoczne przekonanie o działaniach doradcy zawodowego zakłada niejako „usługę” doboru: osoby do miejsca pracy, pracownika do pracodawcy (Szumigraj 2011). W tej definicji w bardzo niewielkim zakresie uwzględniana jest praca klienta. Dotyczy ona w zasadzie tylko przygotowania dokumentów aplikacyjnych i przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. Ponadto – jak zauważają badacze zagadnienia (Szumigraj 2010; Bańka 2003, 2006) – wciąż dominuje idea tradycyjna poradnictwa opartego na diagnostyce i dopasowaniu klienta do rynku pracy. Takie podejście występuje nie tylko w Polsce, ale opowiada się za nim także Komisja Europejska i Bank Światowy:

[...] usługi i czynności mające na celu pomoc jednostkom w każdym wieku, dowolnym momencie życia, w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu ich rozwojem zawodowym. Z tego typu usług można korzystać w szkołach, na wyższych uczelniach, instytucjach kształcenia, w publicznych służbach zatrudnienia, w miejscu pracy, w instytucjach pozarządowych i prywatnych. Czynności związane z poradnictwem zawodowym mogą mieć charakter pracy indywidualnej bądź grupowej, przeprowadzanej bezpośrednio z klientem lub na odległość. Wspomniane czynności to dostarczanie informacji edukacyjno-zawodowej (w postaci drukowanej, komputerowej i innej), stosowanie narzędzi służących do oceny bądź samooceny, przeprowadzanie rozmów doradczych, stosowanie programów edukacyjnych na temat planowania rozwoju zawodowego (pomocnym jednostkom w rozwoju samowiedzy, wiedzy na temat możliwości i szans zawodowych oraz umiejętności zarządzania własnym rozwojem zawodowym), organizowanie staży i praktyk (stwarzając możliwość wypróbowania danej opcji, zanim podjęta zostanie ostateczna decyzja), realizację programów rozwijających umiejętności szukania pracy, a także usług wspomagających przejście do następnego etapu (np. ze stanu bezrobocia w zatrudnienie) (Watts, Sultana 2005: 16).

Z kolei polska Ustawa o przeciwdziałaniu bezrobociu i promocji zatrudnienia proponuje jeszcze bardziej formalną definicję, zakładając, że poradnictwo zawodowe polega na:

- 1) udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy, w szczególności na:
  - a) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu,
  - b) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badaniu kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych,
  - c) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia,
  - d) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;

- 2) udzielaniu pracodawcom pomocy:
  - a) w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy,
  - b) we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych (art. 38. 1, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., tekst jednolity z 2017 r., poz. 38, 60. Dz.U. 2016, poz. 645).

Przytaczany powyżej zapis ustawy zakłada także, że w ramach poradnictwa zawodowego mogą być organizowane szkolenia z zakresu samej umiejętności poszukiwania pracy, ponieważ uznano to za istotny czynnik sukcesu.

Porównując obie definicje, widzimy, że chociaż są do siebie podobne, to nieco inaczej rozkładają akcenty. W pierwszej zdecydowanie mocniej podkreślony jest aspekt całościowego rozwoju zawodowego. W drugiej mimo podkreślenia konieczności planowania rozwoju kariery zawodowej ustawodawca skupia się raczej na pomocy w sytuacji kryzysowej i zdefiniowaniu narzędzi, które wtedy powinny zostać użyte. Doradztwo zawodowe jest rozumiane jako właśnie takie narzędzie, a nie całościowy proces, chociaż pojawiają się zapisy o kształtowaniu polityki rynku pracy czy badaniu potrzeb edukacyjnych. Doradca zawodowy stał się w potocznym odbiorze przede wszystkim człowiekiem, który w zasadzie powinien pomóc znaleźć pracę i skorelować wolne miejsce z poszukującym człowiekiem, a przyczyną tego – w moim przekonaniu – stały się warunki rynku pracy w Polsce. Od początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku i przez pierwsze lata XXI wieku mieliśmy do czynienia z wysokim poziomem bezrobocia (por. np. Morawski 2010; Kowalik 2009), a przez wielu badaczy społeczeństwa jest ono definiowane jako najważniejszy problem okresu transformacji (Sztompka 2000). W takim rozumieniu działania rozwojowe są akceptowane w zakresie, w jakim bezpośrednio służą osiągnięciu tego celu, czyli znalezieniu pracy.

## Doradztwo w kontekście instytucjonalnym

Tradycyjnie rozumiane doradztwo umieszczone jest w Polsce w ścisłe określonym układzie instytucjonalnym i wpisuje się w system przeciwdziałania bezrobociu. Tak naprawdę o jego rozwoju możemy mówić od 1989 roku. Doradztwo istniało wprawdzie także w okresie funkcjonowania Polski Ludowej i było realizowane przede wszystkim przez ówczesne poradnie wychowawczo-zawodowe, szkoły zawodowe i zakłady pracy, ale przy ideologicznym założeniu pełnego zatrudnienia jego rola była inna niż współcześnie (Pilecka 2007). Dominującym zadaniem doradztwa zawodowego była pomoc w dokonaniu wyboru koncepcji kariery (Pilecka 2007), aczkolwiek warto pamiętać, że założenia gospodarki socjalistycznej przewidywały kierowanie około 80% młodzieży na ścieżkę kształcenia w szkołach zasadniczych zawodowych, a następnie znacząca część z nich miała znaleźć miejsce w przemyśle (Ślusarczyk 2010).

Rzeczywistość potransformacyjna znacząco zmieniła sytuację. Pojawienie się zjawiska bezrobocia i jego gwałtowny wzrost na wiele lat określiły zadania doradców zawodowych



i ich rolę. Jak już wspomniano, mieli oni przede wszystkim ratować bezrobotnych, starać się połączyć szukających pracy z wolnymi miejscami, pomóc im w pozyskaniu dodatkowych umiejętności oczekiwanych przez pracodawców czy przekwalifikowaniu. Oczekiwano także, że pomogą w poruszaniu się na rynku pracy, przygotują do poszukiwania pracy w sposób skuteczny czy nauczą, jak prezentować się przyszłemu pracodawcy (Pilecka 2007: 262). Wspomniana już wysoka stopa bezrobocia (osiągająca w pierwszych latach XXI wieku ponad 20%, por. np. Polakowski, Szelewa 2013) wpłynęła na mocno nierówne rozłożenie akcentów. To pracownicy mieli się dostosować, pozyskać jak najwięcej poszukiwanych umiejętności i nie oczekiwać zbyt wiele. Dopiero w ostatnich latach w miarę poprawiania się sytuacji ekonomicznej zainteresowania doradców realnie objęły inne kierunki pomocy: na przykład pomoc przy decyzji o rezygnacji z danej pracy, by szukać innej ścieżki rozwoju czy na przykład ograniczenie czasowego wymiaru pracy z uwagi na inne role życiowe. Stopniowo do zadań dołączono też kształtowanie postaw uczenia się przez całe życie i akceptacji konieczności zmian w sferze zawodowej.

Obecnie doradztwo zawodowe pojawia się w następujących dziedzinach: polityki rynku pracy i przeciwdziałaniu bezrobocia, systemu edukacyjnego i resortu pomocy społecznej. W ramach pierwszego z nich są to, zgodnie z zapisami przytaczanej już Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 6.1): publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego (a więc związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych i organizacje pozarządowe). Ponadto w ramach sieci usług rynku pracy istnieją także centra informacji zawodowej oraz centra integracji społecznej. W ramach systemu oświaty działania związane z doradztwem zawodowym są domeną poradni psychologiczno-pedagogicznych, szkolnych ośrodków kariery i akademickich biur karier. Z kolei w ramach pomocy społecznej gminy są zobligowane przede wszystkim do:

współpracy z powiatowym urzędem pracy w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i o szkoleniach oraz realizacji Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku prac (Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jednolity, Dz.U. z 2016 r., poz. 930, Art. 17.1).

Działania realizowane w wielu wypadkach wykraczają poza minimum określone w ustawie (Błądowski, Kubicki 2009). Pracownicy ośrodków pomocy społecznej pracują z osobami bezrobotnymi, czy też pełnią dyżury w urzędach pracy. Współdziałaniu sprzyjają również projekty (przykładowo finansowane z funduszy unijnych), które w wielu przypadkach zakładają udział zarówno pracowników socjalnych (i są realizowane przez OPS), jak i doradców zawodowych.

Doradztwo prowadzone jest również przez stronę społeczną. W okresie największego nasilenia bezrobocia powstawały też kluby pracy dla osób bezrobotnych, które oprócz wsparcia świadczyły też pomoc doradczą. Część z nich była koordynowana przez samorządy (ośrodki pomocy społecznej były często inicjatorami powstawania centrów

i klubów integracji społecznej czy też spółdzielni socjalnych), część znajdowała się w III sektorze. Problemem, który, jak zauważa Szumigraj (2010), osłaniał działania władz centralnych i samorządowych, była niespójność w zakresie polityki społecznej, zmienne decyzje dotyczące zarówno organizacji i poziomu decentralizacji zadań, jak i finansowania czy koordynacji prac, wymiany doświadczeń i wdrażania nowych rozwiązań. Ponownie trzeba także podkreślić, że kontekst historyczno-społeczny lat dziewięćdziesiątych XX wieku i sytuacja na początku XXI wieku spowodowały, że doradztwo zawodowe traktowano głównie jako działanie interwencyjne, ratunkowe, rozwiązanie, po które sięga się w sytuacji, gdy klient tracił pracę lub – jak w przypadku młodych ludzi – pojawiły się problemy z wejściem na rynek pracy. Nowe nurty doradztwa zawodowego, jak przykładowo wspomniana wcześniej koncepcja Marka Savickasa, zakładająca holistyczne wsparcie czy dążenie do równowagi praca–dom i akcentujące koncepcję uczenia się przez całe życie, nie były możliwe do szerszego przyjęcia w sytuacji trudnego rynku pracy ze zdecydowaną przewagą pracodawcy. Nie znaczy to, że nowe rozwiązania się nie pojawiały, ale przez długi czas były ograniczone przede wszystkim do ośrodków akademickich, ewentualnie propagowane przez centra metodyczne (Pilecka 2007). Od jakiegoś czasu jednak można zauważyć zdecydowane wzmocnienie tego nurtu, a w ostatnich kilkunastu latach coraz bardziej akcentuje się kierunek zintegrowany, oparty na założeniu całościowego uczenia się (Bańka 2003; Kargulowa 2004; Malewski 2000; Wojtasik 1997; Piorunek 2004; Górka 2015).

## Pomiędzy pracą socjalną a doradztwem zawodowym?

Jeżeli chcemy zastanowić się nad naturą związków między doradztwem zawodowym a pracą socjalną, to punktem wyjścia naszych rozważań trzeba uczynić założenie, że doradztwo zawodowe jest *relacją*. Akcentowane jest więc uczestnictwo obu stron: doradcy i osoby poszukującej wsparcia (Kargulowa 2004; Szumigraj 2011). Jednakże analizując to pojęcie w dłuższym okresie, możemy dostrzec zmiany w jego definiowaniu. Od założenia „umieścić właściwego człowieka na właściwym miejscu”, zakładającego poradę o charakterze niejako technicznym i lokującego doradcę jako specjalistę czy eksperta, przeszliśmy do „osiągnąć sukces, żyć lepiej” (Szumigraj 2011: 46) lub „pomóc człowiekowi znaleźć to właściwe miejsce, towarzyszyć w drodze”. Kluczowym słowem pierwszej koncepcji jest dopasowanie, uwzględniające kompetencje jednostki i sytuację ekonomiczną, a właściwie potrzeby gospodarki i rynku pracy. Pierwszym krokiem jest więc klasyfikacja i przyporządkowanie klienta do konkretnego typu pracy. Diagnozę konfrontuje się z zebranymi (to drugi ważny element pracy doradcy) informacjami o sytuacji na rynku pracy i wymaganiach pracodawców. Rezultatem powinien być optymalny model kariery dla klienta. Monika Rosalska (2012) określa ten typ diagnozowania i doradzania jako perspektywę problemów sytuacyjnych oraz oczekiwań rynku pracy, przydatną i zrozumiałą w kontekście walki z bezrobociem, ale nie jedyną. Na drugim biegunie mamy perspektywę procesu doradczego, gdy doradca pełni rolę



raczej towarzysza, być może mentora, kogoś, kto wspiera w poszukiwaniu lub tworzeniu rozwiązania, a nie je podsuwa.

O ile jednak stosunkowo łatwo odnaleźć założenia tej zmiany w literaturze zagadnienia, to Szumigraj (2011: 215) zwraca uwagę, że nie jest tak w praktyce codziennych działań. Argumentuje, że wciąż bardziej kuszącą alternatywą jest dyrektywne narzucanie rozwiązań, tym bardziej że w potocznym przekonaniu tak właśnie powinien pracować doradca – wskazać sposób postępowania gwarantujący sukces, czy też wyszukać wolne miejsca i ulokować tam poszukującego pracy. Anna Bilon i Józef Kargul (2012) stawiają tezę, że polska kultura nie ułatwia takiej roli – osoby starającej się stworzyć pole do pracy z klientem, a nie rozwiązującej problem za niego, traktującej klienta jako partnera czy eksperta w zakresie swoich możliwości. W ich przekonaniu jest wręcz przeciwnie, doradca powinien być ekspertem, a oczekuje się od niego, że skoryguje „błędy”, które utrudniają zdobycie pracy czy jej utrzymanie. Proces doradztwa holistycznego może być przy takim przekonaniu odebrany jako zbyt długi, zbyt wymagający, nieposiadający wyraźnego, mierzalnego rezultatu. Dodatkowo mocne osadzenie doradztwa w systemie instytucjonalnym tylko wzmacnia to przekonanie, współgra zresztą – jak już zostało wskazane – z ustawową definicją.

Szumigraj podkreśla też, że dyskurs dotyczący poradnictwa jest mocno ukierunkowany na uzyskanie sukcesu zawodowego mierzonego dość jednowymiarowo – albo znalezienie pracy, jeśli samemu się to nie udaje, albo awansu zawodowego, kariery, możliwie wysokiego stanowiska i adekwatnych zarobków. Trudno sobie wyobrazić w takim kontekście szukanie wsparcia u doradcy, by zmienić pracę na na przykład mniej czasochłonną, czy uzyskać lepszą równowagę między pracą a życiem rodzinnym. Przytoczone sytuacje jak najbardziej odpowiadają natomiast działaniom, które – jak wskazano powyżej – określamy poradnictwem biograficznym, dającym zdecydowanie szersze pole do analizy zarówno wcześniejszej ścieżki zawodowej, jak i perspektyw na przyszłość. Taki sposób definiowania pracy doradcy zawodowego bliski jest też – jak określa Hubert Kaszyński (2007) – współczesnemu definiowaniu środowiskowej pracy socjalnej podkreślającej nie tylko rozwiązywanie problemów socjalnych, lecz także realizację troski o człowieka, a przez to również jego rodziny czy nawet szerszej społeczności (por. też Niesporek, Wódz 2003; Młyński 2010; Spyryka-Chlipała 2015). Globalna definicja pracy socjalnej z 2014 roku zakłada, że:

Praca socjalna jest profesją opartą na praktyce i akademicką dyscypliną, która promuje zmianę społeczną i rozwój, społeczną spójność oraz *empowerment* i wyzwolenie ludzi. Głównymi zasadami pracy socjalnej są prawa człowieka, wspólnotowe poczucie odpowiedzialności i poszanowanie dla różnic. Praca socjalna oparta na własnych teoriach, naukach społecznych i humanistycznych oraz na rdzennej wiedzy angażuje ludzi i struktury społeczne do występowania przeciwko życiowym trudnościom i na rzecz poprawy ludzkiego bytu (Globalna definicja pracy socjalnej; ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/ [dostęp: 10.09.2017]).

Analizując powyższą definicję, zauważamy, że mamy do czynienia z podobnym kierunkiem działań, jak w przypadku zmian w definiowaniu zadań doradztwa zawodowego. Akcenty są położone na szerokie spektrum działań, uwzględnienie kontekstu całej społeczności lokalnej i zintegrowane wsparcie opierające się na aktywnym udziale klientów.

W jaki więc sposób obie sfery: doradztwa zawodowego i pracy socjalnej mogą być ze sobą powiązane? Jako że mieszczą się w profesjach pomocowych, to niosą z sobą podobne charakterystyki osób wykonujących te prace, przykładowo: posiadanie interdyscyplinarnej wiedzy, umiejętność udzielania pomocy bez oceniania, kompetencje komunikacyjne czy empatia. Zdecydowanie ważniejsze jest jednak, że w wielu przypadkach znajdują się we wspólnej sieci działań, gdy klient doradcy zawodowego z różnych powodów będzie potrzebował wsparcia pracownika socjalnego.

Pierwsza z sytuacji, to gdy działania doradcy następują *w wyniku wcześniejszej pracy socjalnej z klientem*, a więc przykładowo gdy ośrodek pomocy społecznej kieruje na kurs aktywizacyjny klientów będących pod jego opieką i korzystających ze wsparcia, bądź gdy klienci ośrodków pomocy społecznej na drodze współpracy z pracownikiem socjalnym podejmują decyzję o skorzystaniu także z pomocy doradcy zawodowego. Koniecznie trzeba tu zwrócić uwagę, to fakt, że w niektórych sytuacjach klient nie zwróciłby się po pomoc do doradcy, gdyby nie wcześniejsza interwencja pracownika socjalnego.

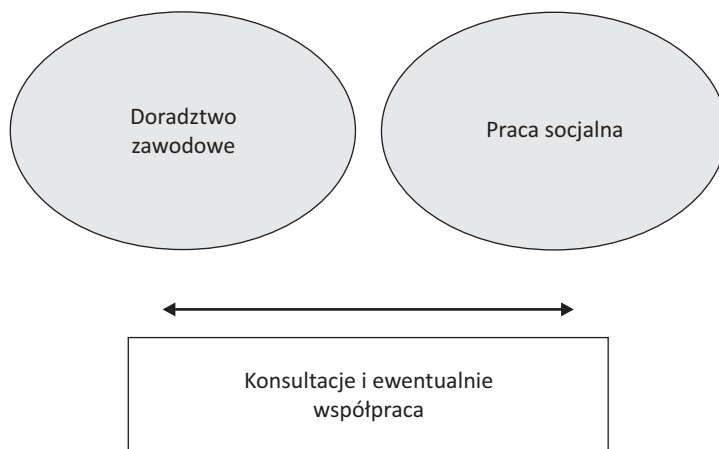
Druga sytuacja występuje wtedy, gdy działania doradcy są niewystarczające, *równocześnie potrzeba także działań z zakresu pracy socjalnej*. Przykładem w tej kategorii mogą być wyzwania diagnozowane w badaniach migracyjnych, które stopniowo stają się coraz istotniejszym zagadnieniem polityki społecznej. Migranci poakcesyjni, którzy w chwili wyjazdu mieli jeszcze stosunkowo młodych rodziców, stopniowo z czasem stają przed wyzwaniem zapewnienia im opieki (por. np. Krzyżowski 2013; Slany, Ślusarczyk, Krzyżowski 2014). Jednym z rozwiązań jest stały lub czasowy powrót do Polski, ale w momencie tego powrotu migranci muszą zmierzyć się zarówno z problemem zapewnienia opieki starszym rodzicom, jak i znalezienia dla siebie miejsca na rynku pracy.

## **Modele doradztwa zawodowego i ich powiązanie z pracą socjalną**

Literatura przedmiotu (por. np. Bańka 1995, 2007, 2016; Paszkowska-Rogacz 2002; Rollnik-Sadowska 2013) wskazuje różne typologie modeli doradztwa zawodowego. Mogą one wynikać z – jak wskazano powyżej – różnego definiowania roli doradcy i jego stylu komunikacji, jak również z tego, że ujmują zagadnienie szerzej, analizując całą koncepcję pracy doradczej. W tej części artykułu podejmuję próbę wskazania sposobów ich powiązania z działaniami z zakresu pracy socjalnej i wskazania sytuacji, gdy takie postępowanie może przynieść korzystne rezultaty.

Pierwszym z typów, na które możemy wskazać, jest *model preorientacyjny*. W przeciwieństwie do pozostałych jest on wyłącznie skierowany ku przyszłości, ponieważ dotyczy sytuacji przed wejściem na rynek pracy i w związku z tym jest adresowany przede

wszystkim do ludzi młodych. Instytucjonalnie najmocniej jest powiązany z systemem edukacyjnym. Praca doradcy w ramach tego modelu to przede wszystkim diagnoza aspiracji, umiejętności i potencjału oraz analiza dostępnych ścieżek, a także szukanie sposobów, by założone plany zawodowe zrealizować. W większości przypadków nie ma on powiązań z pracą socjalną (por. rysunek 1), aczkolwiek mogą być wyjątki (np. usamodzielniający się wychowanek domu dziecka czy uczeń z rodziny będącej pod opieką pracownika socjalnego).

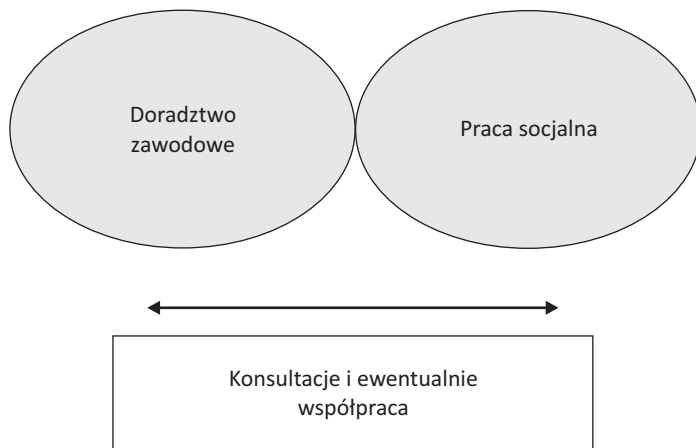


Rysunek 1. Model preorientacyjny a praca socjalna

Źródło: Opracowanie własne.

Drugi przypadek to *model konsultacyjny*. Doradca pełni w nim rolę pośrednika, a jego zadaniem jest zdefiniowanie, jakie problemy ma klient, i skierowanie go do odpowiednich specjalistów (zgodnie z założeniami dostępnymi, a więc z ramach tej samej instytucji lub z nią powiązanych): psychologa, lekarza, innego doradcy zawodowego specjalizującego się w na przykład w przygotowaniu do poszukiwania pracy i aplikowania o nią, prawnika, specjalisty od marketingu czy zarządzania. Doradztwo jest tu więc procesem odbywającym się w ramach sieci pomocowej i składa się z częściowych, fachowych porad. Model ten sam w sobie nie ma powiązań z pracą socjalną, ale w toku pracy może jednak jak najbardziej wystąpić potrzeba wzajemnej współpracy i konsultacji (por. rysunek 2). Celem jest najszybsze wskazanie adekwatnej dla klienta oferty pracy. Selekcja możliwości lub klasyfikacja potrzeb mają służyć jak najlepszemu dopasowaniu obu stron: pracodawcy i pracownika. Jest to model charakterystyczny dla państwowych i samorządowych instytucji doradztwa, bo służy bieżącej kontroli rynku pracy (Bańka 2016). Jest więc odpowiedni w przypadku bezrobocia krótkoterminowego, gdy klienci potrzebują tylko pewnego określonego wsparcia, by wrócić na rynek pracy, ale posiadają koncepcję

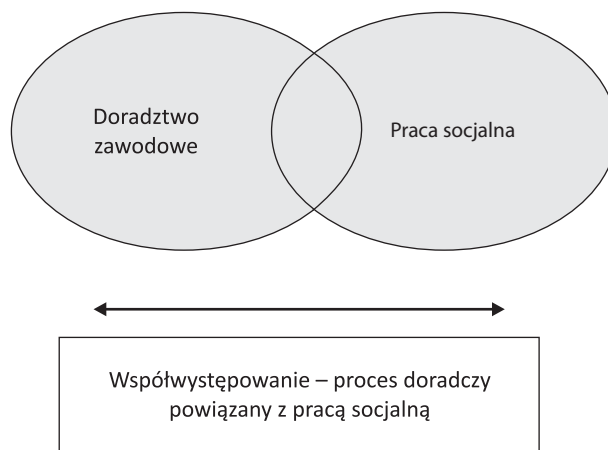
swojego na nim miejsca, a potrzeba niewielkich zmian (w zakresie kwalifikacji czy też umiejętności poszukiwania pracy i autoprezentacji), by ponownie się na nim odnaleźli.



Rysunek 2. Model konsultacyjny

Źródło: Opracowanie własne.

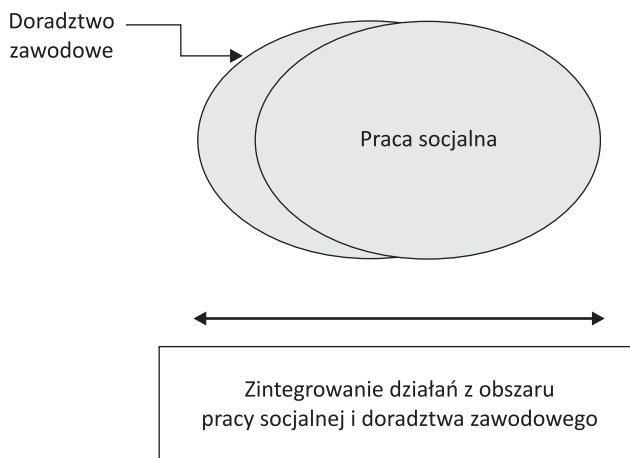
Dwa kolejne modele są zdecydowanie bardziej rozbudowane, a ich powiązania z pracą socjalną są silniejsze. Zakładają też, że proces doradczy będzie dłuższy, bardziej rozciągnięty w czasie, a doradca jest raczej facylitatorem zmian i mentorem, natomiast zmiany muszą jednak zależeć od klienta. *Model rehabilitacyjny* (rysunek 3) jest skierowany przede wszystkim do osób, które są nieprzystosowane zawodowo. Jest kontynuacją modelu konsultacyjnego, gdy wyczerpią się możliwości pomocy bezrobotnemu w powrocie na rynek pracy poprzez analizę ofert pracy i próby skojarzenia go z pracodawcą (Bańka 1995: 165). Rozpoczyna się od kompleksowej oceny profilu klienta: jego uwarunkowań zawodowych (kwalifikacji, zainteresowań i aspiracji, uzdolnień), kompetencji społecznych i personalnych, indywidualnych wartości, potrzeb i motywacji oraz doświadczenia życiowego. Ta diagnoza ma służyć wypracowaniu wraz z klientem koncepcji jego kariery czy – inaczej to określając – ścieżki powrotu na rynek pracy. Rolą doradcy jest jednocześnie wspieranie klienta w osiągnięciu jego celów zawodowych. Rehabilitacja może mieć charakter wzmocnienia jednostki, udzielenia jej pomocy w powrocie do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i wreszcie wspierania klienta w osiągnięciu jego celów zawodowych, a celem podejmowanych działań jest readaptacja do rynku pracy.



Rysunek 3. Model rehabilitacyjny

Źródło: Opracowanie własne.

W modelu rehabilitacyjnym działania z zakresu pracy socjalnej są powiązane z doradztwem zawodowym, jak to jest przykładowo w wypadku klientów ośrodków pomocy społecznej, z którymi pracują zarówno pracownik socjalny, jak i doradca zawodowy. Podobnie jest w przypadku najbardziej rozbudowanego modelu doradztwa, który tak naprawdę definicyjnie jest bliski właśnie założeniom pracy socjalnej – *modelu zintegrowanego* (rysunek 4), określanego też jako model „bycia z klientem” (Bańka 2016). Jest on skierowany do tych klientów doradcy zawodowego, którzy są w najtrudniejszej sytuacji – długotrwale bezrobotnych albo trwale nieaktywnych zawodowo, których szanse na rynku pracy są niewielkie z racji długiej na nim nieobecności, niskiego wykształcenia czy braku umiejętności i kompetencji wymaganych przez pracodawców (przykładowo znajomości języków obcych czy umiejętności obsługi komputera). Są to osoby, które straciły już wiarę, że szukanie pracy może przynieść pozytywne rezultaty, ewentualnie nie robią tego, bo są przekonane, że nie ma sensu nawet zaczynać, a do stanu bezrobocia czy „nie-pracy” (Bańka 2016: 171) przystosowali się i uznają go za oczywisty. W wielu przypadkach brak im też motywacji czy nastawienia na własny rozwój, ich sytuacji na rynku pracy mogą też towarzyszyć inne problemy: uzależnienia, trudna sytuacja rodzinna, zły stan zdrowia czy starszy wiek. Jak różnią się od siebie modele rehabilitacyjny i zintegrowany? Moim zdaniem, o ile w obu podejmowane są często podobne działania, to różnica tkwi w założeniach. Model rehabilitacyjny w większym stopniu zakłada korektę – przejście od stanu nieprzystosowania do odzyskania pozycji na rynku pracy. W modelu zintegrowanym konieczne jest szersze spojrzenie na osobę i jej życie jako całość, aby pomóc jej znaleźć ścieżkę zawodową, której może jeszcze wcale nie być. Planowanie kariery (rozumianej jako ścieżka zawodowa, a nie w potocznym znaczeniu sukcesów w pracy) odbywa się tu w ramach szerszej koncepcji życia, a współudział pracownika socjalnego zdecydowanie zwiększa szanse na powodzenie.



Rysunek 4. Model zintegrowany

Źródło: Opracowanie własne.

Te dwa ostatnie modele zakładają zdecydowanie dłuższy czas współpracy, nie zawsze więc są adekwatne do pomocy oferowanej w systemie instytucjonalnego doradztwa zawodowego. Warto też pamiętać, że w ich ramach pomoc i wsparcie mogą być udzielone nie tylko bezrobotnym, aktywnie poszukującym pracy. Mogą one być także skierowane do osób nieaktywnych na rynku pracy, klientów, którzy z różnych przyczyn nigdy nie podjęli pracy zawodowej, osób, które zostały z tego rynku wypchnięte i pogodziły się z tym stanem rzeczy, migrantów zarobkowych powracających po długiej nieobecności, czy też na przykład osób starszych, które także mogą jeszcze na rynek pracy powrócić.

## Zakończenie

Charakterystyczną cechą ponowoczesnego świata jest przenikanie dyscyplin naukowych, a w sferze praktyki życia społecznego tworzenie profesji interdyscyplinarnych. W mojej opinii obecne szerokie definiowanie celów doradztwa zawodowego, odnoszące się do całej sylwetki klienta, nie tylko jego ścieżki zawodowej, uwzględniające nielinearność kariery zawodowej i jej powiązanie z innymi sferami życia, wykazuje mocne powiązanie z dziedziną pracy socjalnej. W sytuacji pracy z osobami w trudnej sytuacji życiowej czy też pochodzących z grup defaworyzowanych czy wykluczonych taka współpraca wydaje się wręcz konieczna. Przenikanie się tych dwóch sfer pomocy powinno znaleźć swoje odzwierciedlenie w tworzeniu programów współpracy zarówno na poziomie całego systemu, jak i lokalnych społeczności. Tak się też już dzieje, w wielu miejscach tworzone są partnerstwa lokalne na rzecz przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji bezrobotnych i wykluczonych i ten kierunek – coraz ściślejszych powiązań między



instytucjami, ale i profesjami pomocowymi – wydaje się efektywnym sposobem na zapewnienie wsparcia w sytuacji życiowych trudności.

## Bibliografia

- Amundson N. (2005). *Challenges for career interventions in changing contexts*, w: *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*. IAEVG International Conference, Lizbona.
- Bańka A. (1995). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*. Print-B, Poznań.
- Bańka A. (2003). *Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier. Aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej*, w: *Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*. Materiały konferencyjne, Fundusz Współpracy, Warszawa.
- Bańka A. (2006). *Transnarodowe poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*, w: S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*. Ogólnopolska Konferencja OHP, 4–5 października 2005, Warszawa.
- Bańka A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Print-B, Poznań; wydanie poprawione 2016; [https://www.researchgate.net/profile/Augustyn\\_Banka/publication/308903480\\_PSYCHOLOGICZNE\\_DORADZTWO\\_KARIER/links/57f6766d08ae886b8981c017.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Augustyn_Banka/publication/308903480_PSYCHOLOGICZNE_DORADZTWO_KARIER/links/57f6766d08ae886b8981c017.pdf) (dostęp: 11.03.2017).
- Bańka A. (2016). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Wydawnictwo Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.
- Bilon A., Kargul J. (2012). *Spoleczno-kulturowe konteksty definiowania roli doradcy*. „Studia Poradnicze/ Journal of Counselling”, 1: 85–109.
- Błędowski P., Kubicki P. (2009). *Pomoc społeczna – główna instytucja socjalna na szczeblu lokalnym*. „Polityka Społeczna”, 11–12: 40–44.
- Globalna definicja pracy socjalnej; [ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/](http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/) (dostęp: 10.09.2017).
- Górka A. (2015). *Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”*; [http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Raport\\_SD\\_final\\_E-BOOK.pdf](http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Raport_SD_final_E-BOOK.pdf) (dostęp: 6.03.2017).
- Guichard J. (2001). *Procesualne ramy i formy tożsamości a praktyka poradnicza*, w: B. Wojtasik (red.), *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*. Wyd. Instytutu Technologii i Eksploatacji, Wrocław.
- Guichard J. (2005). *Theoretical frames for the new tasks in career guidance and counseling*, w: *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*. IAEVG International Conference, Lizbona.
- Jones L. (1994). *Frank Parsons contribution to career counseling*. „Journal of Career Development”, 20: 287–294, doi: 10.1007/bf02106301.

- Kargulowa A. (2004). *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kaszyński H. (2007). *Ekonomia społeczna i praca socjalna. Razem czy osobno?*. „Ekonomia Społeczna. Teksty”, 3.
- Kowalik T. (2009). *WWW.polska transformacja.pl*. Muza, Warszawa.
- Krzyżowski Ł. (2013). *Polscy migranci i ich starzejący się rodzice*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Lamb R. (1998). *Poradnictwo zawodowe w zarysie*. Krajowy Urząd Pracy, Warszawa.
- Lenart J. (2009). *Komu potrzebne poradnictwo zawodowe*. „Pedagogika Pracy”, 55: 158–165.
- Malewski M. (2000). *Modele pracy edukacyjnej z ludźmi dorosłymi*. „Terazniejszość–Człowiek–Edukacja. Kwartalnik Myśli Społeczno-Pedagogicznej”, 1 (9): 47–63.
- Młyński J. (2010). *Potrzeba funkcjonowania i diagnoza działalności pracowników socjalnych w wybranych domach pomocy społecznej w powiecie tarnowskim*, w: J. Stala (red.), „Przestrzenie pracy socjalnej. Biblos, Tanów: 315–340.
- Morawski W. (2010). *Modernizacja Polski: struktury, agencje, instytucje*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Niesporek A., Wódz K. (2003). *Grupy zmarginalizowane, przedsiębiorczość społeczna, praca socjalna– strategię rozwoju społeczności lokalnej*, w: T. Kaźmierczak, M. Rymśza (red.), *W stronę aktywnej polityki społecznej*. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Nilsson P., Åkerblom P. (2003). *The role of career counsellor in counteracting unemployment*, w: E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik (red.), *Counsellor – profession, passion, calling?* Papers presented at the IAVEG-AIOSP World Congress, t. II, DSWE TPD, Wrocław.
- Paszkowska-Rogacz A. (2002). *Poradnictwo zawodowe w epoce postmodernizmu*. „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica”, 6: 29–36.
- Pilecka D. (2007). *Instytucjonalne poradnictwo zawodowe na przykładzie Gorzowa Wielkopolskiego*. „Rocznik Lubuski”, 33 (1): 259–270.
- Piorunek M. (2004). *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Polakowski M., Szelewa D. (2013). *Bezrobocie w Polsce: polityka państwa a indywidualne strategie*. Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.
- Rollnik-Sadowska E. (2013). *Zmiany modelu poradnictwa zawodowego w Polsce*. „Studia Ekonomiczne”, 161: 132–140.
- Rosalska M. (2012). *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego*. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- Savickas M. (1993). *Career counselling in the postmodern era*. „Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly”, 7: 205–215.
- Savickas M. (2005). *New challenges and tasks in career construction*, w: *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*. IAEVG International Conference, Lizbona.
- Savickas M. (2011). *Career Counseling*. American Psychological Association, Washington, D.C.
- Savickas M.L. (2008). *Helping people choose jobs: A history of the guidance profession*, w: *International Handbook of Career Guidance*. Springer Netherlands, Utrecht: 97–113.

- Slany K., Ślusarczyk M., Krzyżowski Ł. (2014). *Wpływ współczesnych migracji Polaków na przemiany więzi społecznych, relacje w rodzinie i relacje międzygeneracyjne*. Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa; [http://www.kbnm.pan.pl/images/pdf/Krystyna\\_Slany\\_eks-pertyza.pdf](http://www.kbnm.pan.pl/images/pdf/Krystyna_Slany_eks-pertyza.pdf) (dostęp: 6.03.2017).
- Sobierajski T. (2013). *Doradztwo zawodowe: uniwersalizm i konceptualizacja*. Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Spyrka-Chlipała R. (2015). *Sylwetka pracownika socjalnego w opinii studentów Ignatianum*. „Roczniki Teologiczne”, 62(1): 33–46.
- Sztompka P. (2000). *Trauma wielkiej zmiany: społeczne i kulturowe koszty transformacji*. ISP PAN, Warszawa.
- Szumigraj M. (2010). *Poradnictwo kariery – ujęcie makrospołeczne*. „Edukacja Dorosłych”, 1 (62): 41–53.
- Szumigraj M. (2011). *Poradnictwo kariery: systemy i sieci*. Wydawnictwa Akademickie Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Wiesław Łoś, Warszawa.
- Ślusarczyk M. (2010). *Spory o edukację wczoraj i dziś: społeczny, polityczny i kulturowy kontekst reform oświatowych – porównanie Polski i Niemiec*. Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jednolity, Dz.U. 2016, poz. 930.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., tekst jednolity z 2017 r., poz. 38, 60. Dz.U. 2016, poz. 645.
- Watts A., Sultana R. (2005). *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa karier*. Opracowanie na potrzeby OHP przez DCIZiDN w Wałbrzychu. Warmińsko-Mazurski ZDZ, Olsztyn.
- Wojtasik B. (1997). *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*. Wydawnictwa Szkolne PWN, Warszawa.
- Zytowski D.G. (2001). *Frank Parsons and the progressive movement*. „The Career Development Quarterly”, 50 (1): 57–65.