

KULTUROWE, EDUKACYJNE I ETYCZNE WYMIARY WSPÓŁCZESNEGO DYSKURSU PORADOZNAWCZEGO

dr Agata Wesolowska

*Wydział Nauk Prawnych, Społecznych i Humanistycznych
Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy
e-mail: a.wesolowska@kpsw.edu.pl*

Streszczenie: Artykuł ukazuje różnorodne tendencje, podejścia teoretyczne i strategie badawcze obecne w dzisiejszym dyskursie poradniczym. Dyskurs ten, obejmujący współczesne poradnictwo zawodowe, usiłuje sprostać rozmaitym wyzwaniom i zagrożeniom, takim jak np.: globalizacja, pauperyzacja, bezrobocie, społeczna niesprawiedliwość czy potęgujące się nierówności. Punktem wyjścia poniższych rozważań jest założenie o „naturalnej” ludzkiej skłonności do opiekowania się innymi, udzielania pomocy i wsparcia. Ponadto tekst przedstawia doradcą etykę zawodową w świetle różnych koncepcji i ujęć teoretycznych. Konflikty i dylematy moralne powstają bowiem zarówno w sferze służbowej, jak i prywatnej. Aby je rozwiązać, konieczną jest tak indywidualna, jak i grupowa świadomość oraz wrażliwość aksjologiczna. Pozostałe istotne czynniki to: zaufanie społeczne, szczerłość, otwartość, solidarność, odpowiedzialność, wewnętrzna dojrzałość. Stanowią komplementarne wobec siebie elementy złożonego procesu, w którym ma lub powinna znaleźć zastosowanie zawodowa etyka doradczą.

Słowa kluczowe: poradnictwo, dyskurs, poradnictwo zawodowe, doradczą etyka zawodowa.

Wprowadzenie

Jak uwypukla Alicja Kargulowa (2007), dyskurs poradniczy wraz z jego odmianami: neopozytywistyczną, humanistyczną i postmodernistyczną należy do relatywnie „młodych”. Po raz pierwszy pojęcie „poradnictwo” pojawiło się podczas seminarium z zakresu poradnictwa, zorganizowanym w 1979 r. we Wrocławiu i zostało przyjęte z pewną rezerwą, spowodowaną wieloznacznością terminów pokrewnych, takich jak: „zawodownictwo” i „profesjologia”, a zwłaszcza „poradnictwo” i „doradztwo”. Relacje pomiędzy poradnictwem a poradnictwem możemy porównać do związków, jakie istnieją między pedagogiką

i wychowaniem lub językoznawstwem i językiem [Kargulowa 2007, s. 16-35]. Określenia: „poradnictwo” i „doradztwo” wiążą się ze sferą *praxis*, podczas gdy bardziej teoretyczne „poradoznawstwo” oznacza próbę opisu, ukazania sposobu rozumienia i wyjaśnienia zjawisk oraz problemów zachodzących w tych dziedzinach. Termin „poradoznawstwo” skorelowany jest zatem z określonymi koncepcjami i refleksjami o charakterze naukowym, natomiast „poradnictwo” możemy za cytowaną autorką zdefiniować jako system czynności udoskonalających umotywowane zachowania jednostek, grup, instytucji albo społeczności, poprzez udział doradcy w rozwiązywaniu sygnalizowanych przez nie problemów.

Należy przy tym podkreślić, że każdy doradca – zgodnie z kodeksem etycznym zawodowym, jaki powinien obowiązywać w omawianej profesji – współtworzy praktykę doradczą, a jednocześnie kształtuje wiedzę poradoznawczą [Kalbarczyk 2007, s. 251-277].

Źródła i aplikacje wiedzy poradoznawczej

Obecnie możemy zaobserwować znaczne ożywienie w systemie dystrybucji wiedzy poradoznawczej, zarówno w postaci specjalistycznych sympozjów i konferencji, jak i kursów akademickich, praktyk oraz obozów naukowych, organizowanych (przed pandemią koronawirusa) zwłaszcza dla studentów kierunków socjologicznych, psychologicznych, pedagogicznych, medycznych i dla przyszłych pracowników socjalnych [Kargulowa 2007, s. 36].

Spśród konferencji i zjazdów naukowych warto zaakcentować znaczenie ogólnopolskiego seminarium naukowego pn.: „Poradnictwo we współczesnym społeczeństwie”, organizowanego w l. 1979-1995 przez Instytut Pedagogiki i Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Podczas posiedzeń odbywających się we Wrocławiu i Karpaczu zostały przedstawione następujące zagadnienia:

- rola poradnictwa i doradztwa w optymalizacji rozwoju osobowości i podnoszeniu kultury pedagogicznej społeczeństwa;
- społeczne i jednostkowe znaczenie poradnictwa;
- teoretyczne i metodologiczne problemy poradoznawstwa;
- perspektywy rozwoju teorii i praktyki poradnictwa;
- poradnictwo wobec złożoności problemów człowieka i świata;
- poradnictwo w okresie transformacji kulturowej;
- dramaturgia poradnictwa [Kargulowa, 2007, s. 17].

Natomiast po 1995 r. konferencje z zakresu poradoznawstwa aranżowane były zwłaszcza przez Bożenę Wojtasik (przewodniczącą Zarządu Głównego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP), np. podczas Światowego Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego w 2002 r. w Warszawie pt.: „Doradca – profesja, pasja, powołanie?”.

Równie istotny i warty zauważenia jest pozaformalny obieg wiedzy

poradniczej (wymiana poglądów i refleksji, „banki dobrych praktyk”, działalność poradni, biur i ośrodków konsultacyjnych, publikacja poradników, przekazy medialne), dzięki czemu wiedza poradnicza stanowi wiedzę „żywą”, powszechnie obecną w zbiorowej świadomości, również wśród samych doradców zawodowych [Wojtasik 2007, s. 191-201; Sobierajski 2013; Siarkiewicz, Trębińska-Szumigraj, Zielińska-Pękał 2012, s. 13-27].

Wiedza dotycząca poradnictwa cechuje się różnorodnością oraz fragmentarycznością. Akumulowana jest głównie w opracowaniach i periodykach naukowych, lecz funkcjonuje również w kolektywnej świadomości, stanowiąc zbiór poglądów i opinii na temat poradnictwa, w tym zawodowego. Wiedza ta posiada charakter opisowy oraz eksplikacyjny i jest aktywnie tworzona tak w trakcie praktycznej działalności doradczej, jak „w procesie badania i refleksyjnego uprawiania poradnictwa” [Kargulowa 2007, s. 17. Wytwarzanie, społeczny obieg i zastosowanie wiedzy naukowej, również poradniczej, mogą zostać ukazane w aspekcie jej najważniejszych podsystemów, a mianowicie: produkcji, organizacji, sposobu przechowywania, dystrybucji i aplikacji [Kargulowa 2007, s. 22].

Wśród źródeł wiedzy poradniczej należy w pierwszym rzędzie wymienić zasób wiadomości wypracowany przez przedstawicieli (zarówno teoretyków, jak i badaczy) „starszych”, bardziej dojrzałych dziedzin nauki, zwłaszcza filozofów i socjologów, ale także pedagogów, psychologów, psychiatrów, prakseologów, teoretyków organizacji i naukoznawców [Kargulowa 2007, s. 21].

Drugie, niezwykle istotne źródło wiedzy poradniczej stanowią przemyslenia i doświadczenia „refleksyjnych praktyków” i „mistrzów empirystów” [Kargulowa 2007, s. 21; Wojtasik 2007, s. 191-201], przede wszystkim te, które zostały upublicznione i poddane społecznej weryfikacji, co stanowiło warunek konieczny, by mogły przynależeć do kanonu wiedzy poradniczej. Nie powinno się też pomijać wkładu, jaki wnoszą autorzy raportów z badań, pamiętników oraz wszelkiego rodzaju poradników [Zierkiewicz 1998, s. 61-74].

Wreszcie, trzecim źródłem wiedzy poradniczej są badania przeprowadzone przez samych poradniców-analityków. W tym kontekście możemy zatem zasadnie mówić o „samozwrotności” poradnictwa, zauważalnej w aspekcie tak empirycznym, jak i teoretycznym [Kargulowa 2007, s. 21]. Świadczy ona o swoistym „metapozioście”, obserwowanym w omawianej dziedzinie.

Teorie i modele poradnictwa zawodowego

Wśród teorii leżących u podstaw działalności doradców zawodowych dominują te o charakterze pedagogicznym, psychologicznym i socjologicznym, niemniej jednak dokonanie ich przejrzystej klasyfikacji stanowi niezwykle trudne zadanie, jako że poszczególne nurty nie są rozłączne, lecz – przeciwnie – przenikają się i uzupełniają [Rubaj-Wiater 2007, s. 313]. Komplementarność ta wynika z faktu, że różne podejścia, orientacje i szkoły naukowe, zarówno na płaszczyźnie teoretycznej, jak i metodologicznej, inspirowały się i nierzadko wzorowały na sobie, ubogacając

się wzajemnie.

Zokreślonym podejściem teoretycznym i zadaniami, jakie ma spełniać działalność doradcza, skorelowane są następujące modele poradnictwa zawodowego, wskazane przez A. Kargulową (2007): poradnictwo dyrektywne, liberalne oraz dialogowe. W pierwszym z nich nawiązuje się do behawioralnej koncepcji człowieka, a poradnictwo ujęte zostało jako instrumentalne sterowanie przez doradcę osobą radzącą się. Poradnictwo liberalne, powiązane z psychodynamiczną i humanistyczną koncepcją indywiduum, polega „na zapewnieniu przez doradcę podmiotowemu radzącemu się poczucia bezpieczeństwa w samodzielny dochodzeniu do zmian, poprzez korzystanie z zabiegów stymulujących rozwój jego <wewnętrznej> świadomości” [Kargulowa 2007, s. 40]. Natomiast w modelu dialogowym, odnoszącym się do poznawczej koncepcji jednostki, zakłada się wspólne rozwiązywanie problemów zawodowych przez doradcę i radzącego się, zaś proces doradczy przyjmuje postać rozmowy, co jest szczególnie istotne w psychologicznym i pedagogicznym nurcie interpretacyjnym poradnictwa, poradnictwa zawodowego i orientacji zawodowej [Wojtasik 1993, s. 10-20].

Obecnie najpowszechniej w doradczej praktyce zawodowej wykorzystywane są właśnie poradnictwo liberalne oraz model dialogowy ze względu na takie ich walory, jak: otwarty, antydyskryminacyjny, a zarazem holistyczny, humanistyczny i niepaternalistyczny charakter, jak również nastawienie na partnerską, otwartą rozmowę, przy zachowaniu podmiotowości i autonomii osoby radzącej się [Sobierajski 2013, s. 330-335; Stańczyk, 2013].

Pierwiastki te wydają się szczególnie istotne w poradnictwie interdyscyplinarnym, które obejmuje m.in. sferę: prawną, socjalną, ekonomiczną, antymobbingową, prewencji policyjnej, czy też psychologiczno-rodzinną. Adresowane jest w głównej mierze do osób bądź grup zagrożonych wykluczeniem i marginalizacją, pozbawionych kapitału edukacyjnego i kompetencji społecznych, dotkniętych nakładającymi się na siebie problemami: rodzinnymi, socjalnymi, zawodowymi, wychowawczymi, zdrowotnymi oraz tymi związanymi z przemocą domową, uzależnieniami i współuzależnieniami [Skarzyński 2008, s. 80-84]. Na płaszczyznach: *gender* (roźnorodność), *life-long* (ustawiczność) i *work-life balance* (równowaga) opisywane poradnictwo realizuje takie cele i zadania, jak:

- zwiększenie umiejętności korzystania z uprawnień obywatelskich;
- wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa i podmiotowości/samosterowności;
- wzrost wiedzy o przysługujących prawach i możliwościach ich wykorzystania oraz o działających instytucjach i organizacjach, zwłaszcza pomocowych;
- kompensowanie braków informacji, w tym z obszaru poradnictwa socjalnego;
- pedagogizacja rodziców i wzmocnianie ich funkcji opiekuńczo-wychowawczych [Brzuszczyk 2010, s. 54].

Należy odnotować, że zazwyczaj zadania te wypełniane są symultanicznie.

Rodzaje i funkcje poradnictwa zawodowego

W nawiązaniu do wymienionych modeli poradnictwa, przywoływana już B. Wojtasik (1993) wyodrębniła pięć uszczegółowionych wzorców działalności doradcy zawodu:

1. „ekspert” (dyrektywny typ poradnictwa zawodowego);
2. „informer” (typ dyrektywny i dialogowy);
3. „konsultant” (typ dialogowy);
4. „spolegliwy opiekun” (typ dialogowy i liberalny);
5. „leseferysta” (liberalny model poradnictwa).

Współcześnie dominuje wzorzec „konsultanta” oraz „spolegliwego opiekuna”, nawiązujący swoją nazwą do klasycznych ustaleń i figury zaproponowanej przez Tadeusza Kotarbińskiego [Kotarbiński 1985, s. 59-62]. W modelu tym podkreśla się znaczenie wyrozumiałości, cierpliwości, otwartości, empatii i życzliwej troski okazywanych przez doradcę osobie radzącej się [Sobierajski, 2013, s. 323-327].

Warto w tym miejscu przywołać rozważania Ewy Kozdrowicz [1995, s. 320-330], według której 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. Zdaniem cytowanej autorki, zakres usług doradczych, a tym samym główne rodzaje problemów rozwiązywanych w poradnictwie obejmują trudności związane z:

- osobistą sytuacją jednostki i jej stanem psychofizycznym;
- rodziną i jej (dys)funkcjami;
- przynależnością do grup nieformalnych lub instytucji;
- zakłóceniami w pełnieniu ról (również zawodowych i osobistych/rodzinnych);
- przynależnością do społeczeństwa globalnego [por. Jacyno 2007].

Jak zaznaczyłam, wybór określonego paradygmatu i teoretycznego modelu poradnictwa w bezpośredni sposób wpływa na przebieg, charakter i rezultaty działalności doradczej.

W dzisiejszym, wielowątkowym i wewnętrznie niejednorodnym dyskursie poradniczym dominują cztery paradygmaty: pozytywistyczny, interpretacyjny, krytyczny oraz postmodernistyczny [Kargulowa 2007, s. 71]. Zwłaszcza dwa ostatnie, o zabarwieniu dekonstrukcyjnym i emancypacyjnym/równościowym, niosą ze sobą największy potencjał pozytywnych przemian [Zierkiewicz 2009, s. 333-351].

W najbliższym czasie doradca *praxis* będzie dynamicznie rozwijać się, co wynika z takich czynników, jak:

- dalsza indywidualizacja życia społecznego;

- nasilające się: atomizacja społeczna, poczucie izolacji i osamotnienia;
- decentralizacja i dezinstytucjonalizacja jako przejście od państwa opiekuńczego (lecz z zachowaniem jego pomocniczości) w stronę opiekuńczego społeczeństwa;
- zmniejszenie ilości miejsc (stałej) pracy;
- starzenie się społeczeństwa;
- rozszerzanie się obszarów ubóstwa, biedy i bezdomności;
- wzrost ilości rodzin niepełnych i dysfunkcyjnych;
- wzrost liczby imigrantów;
- rozwój placówek prowadzonych przez organizacje społeczne;
- zwiększenie ilości programów społecznych realizowanych z funduszy wspólnotowych i innych środków pochodzenia zagranicznego [Adamczyk 2009, s. 36].

Wymienione uwarunkowania sprawiają, że utrzymuje się wysokie zapotrzebowanie na ekspercką, w pełni profesjonalną pomoc, a tym samym – koniunktura na poradnictwo, określana angielskim mianem *counselling boom* [Kargulowa 2007, s. 9; Sobierajski 2013]. Wszystko wskazuje więc na to, że w najbliższej przyszłości jeszcze większe znaczenie będzie miał aksjologiczny, głównie etyczny, wymiar charakteryzowanej dyscypliny.

Aksjologiczny wydzźwięk poradnictwa

Aksjologia podkreśla takie zasady i wartości postulowane czy faktycznie obecne w sferze zatrudnienia i pracy, w tym w działalności doradców zawodowych, jak: godność, szacunek, otwartość, zrozumienie, empatia, zaangażowanie, fachowość, odpowiedzialność [Stańczyk 2013; Czerkawska i Czerkawski 2005]. Elementy te immanentnie wiążą się z profesjonalnym niesieniem pomocy i udzielaniem informacji oraz wsparcia, a na tym właśnie zasadza się praca doradcy zawodowego.

Warto uwypuklić, że na gruncie rodzimego doradztwa zawodowego nie wypracowano jednego, spójnego i powszechnie akceptowanego oraz stosowanego w publicznych służbach zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, kodeksu zawodowego. W tym kontekście można przywołać jedynie zalecenia powstałe za granicą i przeniesione – w większym lub mniejszym stopniu oraz z różnym powodzeniem – do Polski, np. rekomendację Zgromadzenia Generalnego Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradztwa Oświatowego i Zawodowego oraz deklarację standardów kwalifikacyjnych doradcy, sformułowaną w 1999 r. Należy też wspomnieć o Kodeksie Etycznym Doradców, opracowanym przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjno-Zawodowego (*International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG*) w 1992 r. i przyjętym w 2005 r. przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP. Stąd też wypływa tocząca się obecnie i dotychczas - jak się wydaje - nierozstrzygnięta, ożywiona dyskusja, prowadzona zarówno przez teoretyków, jak i praktyków z zakresu

doradztwa, nad potrzebą czy wręcz koniecznością regulacji (kodyfikacji) etyki doradczej.

Nieprzestrzeganie zasad etyki zawodowej odbywa się tak na płaszczyźnie indywidualnej, jak i grupowej, ideologicznej oraz społeczno-kulturowej. Łamaniu etycznych nakazów sprzyjają: brak zaufania, wymiany informacji i współpracy, poczucie bezsilności w obliczu obserwowanych nieprawidłowości, ciągła rywalizacja, a także „kruszejący” etos zawodowy. Brunon Hołyst [Hołyst 2013] akcentuje, że czynniki te powodują ironię, cynizm i wykształcenie się „moralności krańcowej” podatnej na korupcję oraz inne nadużycia, jak również powstanie i utrwalenie się nieuczciwych zachowań oraz postaw nieliczących z godnością zawodową, a szerzej – dodajmy – godnością w ogóle. „Deficyty zaufania są konsekwencją cynizmu, czyli niewiary w uczciwość, połączonej niekiedy z fascynacją złem i wyrażającej się w ironicznym stosunku do wszelkich konstruktywnych działań. Rozprzestrzenianie się postaw cynicznych oznacza obniżoną zdolność do podejmowania wspólnych inicjatyw oraz niechęć do spontanicznego i bezinteresownego współdziałania” [Hołyst 2013, s. 26].

Wydaje się jednak, że możliwe jest wprowadzenie i rzeczywiste przestrzeganie przez doradców zawodowych takich norm, postaw i wartości, jak: bezstronność, profesjonalizm, praworządność, realizacja misji, odpowiedzialność, rzetelność, sumienność oraz godność wykonywanego zawodu – również poza urzędniczymi murami. Proces tworzenia, a następnie rozwijania i udoskonalania szeroko interpretowanej infrastruktury etycznej we współczesnej Polsce powinien zatem przebiegać wielotorowo w wymiarze: legislacyjnym, organizacyjnym, finansowym, dyscyplinarnym oraz prewencyjnym [Itrich-Drabarek 2016, s. 198].

Widzimy zatem, że etyka profesjonalna, także doradcza, może okazać się niezwykle przydatna przy określaniu (poza)zawodowej roli pracowników, szczególnie I sektora, a także instytucji, których są przedstawicielami. Warto więc (z)niwelować różnice między etyką publiczną i prywatną, kodeksową oraz sytuacyjną czy intuicyjną - w miejscu pracy, jak również poza nim.

Scenariusze na przyszłość

Jak wspomniałam, dyskurs poradoznawczy powstał stosunkowo niedawno i dotychczas był słabo słyszalny, jednak w epoce ponowoczesnej, zdominowanej przez kulturę posttradycyjną, doszedł do głosu i zaczął być coraz częściej dostrzegany. Obecnie niesie ze sobą wartościowe, polifoniczne treści, odnosząc się do złożonych i kontrowersyjnych problemów oraz zjawisk, w tym do kwestii edukacyjnych, moralnych, a szerzej – kulturowych [Kargulowa 2007, s. 11; Kargulowa 2009; Sobierajski 2013].

W rzeczywistości postindustrialnej zdiagnozowana w Raportach Klubu Rzymskiego „luka ludzka” potęguje się skutek nasilających się dystansów, rozumianych nie tylko literalnie jako brak ciągłości przestrzeni, lecz także metaforycznie jako fragmentaryczność czasu. Ponadto występują dysproporcje

w zakresie poziomu wiedzy i jakości wykształcenia, umiejętności kulturowych, stanu posiadania, poczucia bezpieczeństwa, linearnie pojmowanej tradycji, a nawet wewnętrznie spójnej, jednostkowej narracji biograficznej. W ramach coraz bardziej profesjonalnego, wyspecjalizowanego poradnictwa możemy mówić o takich jego dziedzinach, jak m.in.: poradnictwo rodzinne, wychowawcze, ekonomiczne (podatkowe, kredytowe itd.), poradnictwo dla osób uzależnionych i współuzależnionych, wreszcie – poradnictwo zawodowe.

Dzisiejsze poradnictwo zawodowe sytuuje się w głównym nurcie poradnictwa życiowego, bowiem nastąpiło jakościowe przejście od modelu doradztwa „prowadzącego” (*guidance*) w stronę modelu wspierającego permanentny rozwój: osobisty, edukacyjny i zawodowy (*counselling*) [Paszowska-Rogacz i Tarkowska 2004, s. 9]. Zmianie uległo również rozumienie kariery, która zaczęła być interpretowana nie jako jednorazowy akt wyboru zawodu czy ścieżki awansu, lecz jako obejmujący całe życie proces rozwoju postaw, wartości, zdolności, umiejętności, kwalifikacji, kompetencji, a także zainteresowań, motywacji, wiedzy oraz cech osobowościowych odnoszących się do zjawiska pracy [Wesołowska 2009]. Rosnące wymogi cywilizacyjne stanowią we współczesnej kulturze źródło kolejnych wyzwań wobec systemów edukacyjnych, w tym systemu doradztwa zawodowego, stanowiącego istotny element kształcenia ustawicznego, realizującego wartości humanistyczne.

W coraz bardziej skomplikowanej i niestabilnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej oraz kulturowej zmienia się także rola pełniona przez doradców zawodowych [Sobierajski 2013; Wesołowska 2011, s. 227]. Jak diagnozuje wielokrotnie już przywoływana A. Kargulowa: „(...) sytuacja zawodowa doradcy jako swego rodzaju sytuacja <po między> wyznaczona jest z jednej strony głębokimi ludzkimi przeżyciami, często związanymi ze zmianami zachodzącymi w najbliższym otoczeniu ludzi i w ich osobistych biografiach, z drugiej zmiennym kształtem życia społecznego. Wszystko to znacznie ją komplikuje i przesądza o płynności jej struktury. Działania doradcy to ciągły proces odkrywania, uzgadniania, głębokiego wnikania w przeżycia innych, głębokiego wchodzenia w siebie i własne przeżycia, a ponadto refleksyjne porządkowanie tego <przeżywanego świata>, kreowanego rolą zawodową, świadomym ogarnianiem otoczenia i osobistym biograficznym bagażem doświadczeń i emocji (...). Ten złożony i wielowątkowy proces toczy się w obecnej rzeczywistości społecznej, przedstawianej nie tylko jako świat nieprzejrzysty i nieprzewidywalny, określony przez Ulricha Becka (...) jako <społeczeństwo ryzyka>, ale również jako świat stojący przed licznymi wyzwaniami i zmagający się z wieloma kryzysami, z których trzy (kryzys państwa, zwłaszcza państwa opiekuńczego, kryzys pracy i kryzys tożsamości) zdają się najbardziej znaczące dla działalności poradniczej” [Kargulowa 2007, s. 162-163].

Podsumowanie

Współczesna, ponowoczesna działalność doradcza powinna odnosić się oraz próbować przezwyciężać trzy wspomniane fundamentalne kryzysy, charakterystyczne dla „społeczeństwa ryzyka”. Kryzys tożsamości dotyczy także doradców zawodu, jako że wykształciły się nowe, dotychczas niespotykane uwarunkowania i konsekwencje ich działania. Zdaniem Mieczysława Malewskiego, edukacja ponowoczesna, w tym – dodajmy – doradztwo zawodowe, powinna cechować się następującymi właściwościami: kontekstualną refleksyjnością, indeterminizmem, ekspresywnością, otwartością, uczestnictwem, heterodoksyjnością, fenomenalizmem, krytycyzmem oraz re-różnicowaniem (Malewski, 1998). Tak rozumiane kształcenie zasada się na tzw. harmonijnym współdziałaniu oraz „uczeniu się życia”, począwszy od współpracy w ramach najbliższego środowiska (rodziny, grupy rówieśniczej, klasy szkolnej), poprzez sąsiedztwo, a skończywszy na przełożonych i współpracownikach [Półturzycki 2008].

Zarysowana powyżej sytuacja implikuje konieczność przeformułowania edukacji przed-, pro- oraz zawodowej, jak również kształtowania nietradycyjnych (aliniowych, sinusoidalnych) ścieżek kariery. W związku z tym, że obecnie praca zawodowa kształtowana jest przez potęgujące się digitalizację i intelektualizację, stoimy wobec poważnych wyzwań edukacyjnych, kulturowych i aksjologicznych (etycznych) w obliczu problemów związanych z polityką zatrudnienia i rynku pracy, poradnictwa zawodowego i poradoznawstwa. Wydają się one szczególnie istotne w kontekście trwającej pandemii COVID-19 i niewątpliwie wpłyną na dyskurs poradoznawczy w najbliższej przyszłości.

Bibliografia

- Adamczyk M. (2009), *Problemy pracowników socjalnych sektora publicznego pomocy społecznej*, [w:] Kędzior J., Ładyżyński A. (red.), *Współczesne wyzwania pracy socjalnej*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 35-49.
- Brzuszcak H. (2010), *Metodyka poradnictwa interdyscyplinarnego dla osób i rodzin – w systemie pomocy społecznej*, [w:] Sobczak-Michałowska M., Kozubska A. (red.), *Budowanie systemu wsparcia dla rodziny – możliwości i ograniczenia. Zbiór rozpraw*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki, s. 48-60.
- Czerkawska, A., Czerkawski, A. (2005), *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Hołyst B. (2013), *Problematyka relacji interpersonalnych w działaniach antykorupcyjnych. W: Europa bez korupcji. III Międzynarodowa Konferencja Antykorupcyjna, Warszawa, 10 grudnia 2012 r. Materiały pokonferencyjne*, Warszawa: Centralne Biuro Antykorupcyjne.
- Itrich-Drabarek J. (2016), *Etyka zawodowa funkcjonariuszy służb państwowych*,

Warszawa: Difin SA.

- Jacyno M. (2007), *Kultura indywidualizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kalbarczyk P. (2007), *Wybrane zagadnienia z prawa i etyki doradztwa zawodowego*, [w:] Żerel E., Jedynek M. (red.), *Doradca zawodowy przez Internet. Materiały szkoleniowe studiów podyplomowych*, t. 2, Lublin: Wyższa Szkoła Nauk Społecznych, s. 251-277
- Kargulowa A. (2007), *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kargulowa, A. (2009). *Poradownawstwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kotarbiński T. (1985), *Medytacje o życiu godziwym*, Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Kozdrowicz E. (1995), *Poradnictwo w teorii i praktyce*, [w:] Pilch T., Lepalczyk I. (red.), *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”, s. 319-339.
- Malewski M. (1998), *Teorie andragogiczne. Metodologia teoretyczności dyscypliny naukowej*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004), *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Półturzycki J. (2008), *Aksjologia – podstawą odbudowy i rozwoju teorii edukacyjnej*, [w:] Baraniak B. (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, Warszawa-Radom: Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji Państwowy Instytut Badawczy, s. 169-186.
- Rubaj-Wiater E. (2007), *Zawodownawstwo*, [w:] Żerel E., Jedynek M. (red.), *Doradca zawodowy przez Internet. Materiały szkoleniowe studiów podyplomowych*, t. 1, Lublin: Wyższa Szkoła Nauk Społecznych, s. 271-345.
- Siarkiewicz E., Trębińska-Szumigraj E., Zielińska-Pękał D. (2012), *Edukacyjne prowokacje. Wykorzystanie etnografii performatywnej w procesie kształcenia doradców*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Skarzyński M. (2008), *Interdyscyplinarne poradnictwo zawodowe*, Białystok: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr.
- Sobierajski T. (2013), *Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja*, Warszawa: Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Stańczyk I. (2013), *Doradztwo personalne i zawodowe*, Warszawa: Difin SA.
- Wesołowska A. (2009), *Kompetencje – kwalifikacje – umiejętności. W stronę aktywizacji zawodowej osób (długotrwale) bezrobotnych*, [w:] Stankiewicz-Mróż A., Lenzion J. P. (red.), *Koncepcja Work-Life Balance a kierunki rozwoju funkcji personalnej*, Łódź: Politechnika Łódzka, s. 173-183.
- Wesołowska A. (2011), *System poradnictwa zawodowego jako sieć wsparcia w*

profesjonalnym otoczeniu człowieka, „Folia Sociologica” vol. 38, s. 223-234.

- Wojtasik B. (1993), *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wojtasik B. (2007), *Doradca jako refleksyjny badacz*, [w:] Drabik-Podgórną V. (red.), *Poradnictwo między etyką a techniką*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, s. 191-201.
- Zierkiewicz E. (1998), *Funkcje społeczne piśmiennictwa poradnikowego*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2054, z. 2, s. 61-74.
- Zierkiewicz E. (2009), *Feministyczna krytyka poradnictwa*, [w:] Kargulowa A. (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 333-351.

CULTURAL, EDUCATIONAL AND ETHICAL DIMENSIONS OF CONTEMPORARY DISCOURSE CONCERNING COUNSELLOGY

Summary: The article shows various concepts and both theoretical and empirical trends, approaches and tendencies in contemporary counsellogy. It (including present vocational counselling) tries to reply to numerous challenges, social phenomena and problems, such as: globalization, pauperization, unemployment, social injustice or growing inequalities. The starting point is an assumption about the natural ethical disposition of mankind referring to help, caring, assistance, and support. Besides, the text presents professional (vocational) ethics in the light of numerous theoretical ideas and conceptions. Moral conflicts and dilemmas appear in different personal and professional situations. To resolve them, both individual and collective moral awareness as well as axiological sensitivity is necessary. Another important factors are: social trust, honesty, openness, solidarity, responsibility, inner maturity. They are complementary elements of the complex process in which professional (vocational) ethics acts or ought to be applied.

Key words: counsellogy, discourse, vocational counselling, professional vocational ethics.

