

Ryszard Parzęcki

Zwrotne informacje zawodowe w sytuacji podejmowania decyzji i korzystania z poradnictwa zawodowego

Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość 8, 233-241

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Ryszard Parzęcki*

Zwrotne informacje zawodowe w sytuacji podejmowania decyzji i korzystania z poradnictwa zawodowego

Wprowadzenie

Obecnie życie gospodarcze i społeczne naszego kraju staje się coraz bardziej skomplikowane i coraz bardziej dynamiczne. W tych złożonych układach instytucjonalnych, i nie tylko, coraz trudniejsza i coraz bardziej odpowiedzialna staje się czynność podejmowania decyzji, która odgrywa podstawową rolę w procesie poradnictwa zawodowego. W dzisiejszych warunkach nie tylko decyzje instytucjonalne, lecz również osobiste, polegające na dokonywaniu przez młodego człowieka wyborów dotyczących własnego losu, mają coraz bardziej skomplikowany charakter. Przykładem może być sprawa wyboru zawodu przez młodzież¹. W sytuacji bezrobocia wybór zawodu staje się dla młodych ludzi decyzją trudną i odpowiedzialną. Również inne decyzje osobiste podejmowane przez młodzież osiągnęły obecnie wysoki stopień złożoności, jak też wysoki stopień ryzyka. Dlatego aby móc podejmować racjonalne decyzje osobiste, należy coraz szerzej wykorzystywać wiedzę naukową, która pozwala przewidywać oraz wyjaśniać procesy decyzyjne i nimi sterować².

W czynności podejmowania decyzji istotną rolę odgrywa informacja. Jest ona podstawowym czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji. Każda decyzja to odpowiednio przetworzona informacja, stąd ważne jest przekazywanie ludziom młodym i dorosłym takich informacji, które wzbogaciłyby ich wiedzę o możliwych wyborach i właściwym działaniu. Dostarczanie informacji stanowi również zasadniczy czynnik wpływający na wybór działania. Informacja to zbiór faktów, które są przechowywane i odtwarzane z pamięci człowieka lub

* Prof. zw. dr hab. Ryszard Parzęcki, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna.

¹ M. Czerwińska-Jasiewicz, *Decyzje młodzieży dotyczące własnej przyszłości (uwarunkowania psychospołeczne)*, Wydawnictwo Wydziału Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Warszawa 1997.

² A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

komputera. Informację można rozumieć, analizować i stosować do rozwiązywania różnych problemów.

W literaturze fachowej pojęcie informacji występuje w wielu dziedzinach wiedzy, przykładowo: informacja w cybernetyce, nauce, technice, ekonomii. W literaturze poradnictwa zawodowego, a szczególnie dotyczącej wyboru zawodu, można spotkać dwa stanowiska dotyczące posługiwania się pojęciem informacji. Pierwsze stanowisko za informację zawodową uznaje zbiór wszystkich wiadomości o zawodach i drogach do nich prowadzących, przekazywanych w procesie wyboru zawodu, drugie zaś – proces informowania, w którym wyróżnia się jego elementy składowe, takie jak: nadawca, przekaz, odbiorca. Z określenia tego wynika, że informacje zawodowe wykorzystuje się w trakcie ciągłego procesu poradniczego podczas pracy z osobą radzącą się oraz poza bezpośrednim kontaktem radzącego się z doradcą zawodowym. Ze względu na różnorodność odbiorców zbiory informacji zawodowej powinny być prezentowane w różnych formach³.

Doradca zawodowy – niezależnie od miejsca pracy, którym może być: szkoła, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, centrum informacji i planowania kariery zawodowej, urząd pracy i tym podobne – powinien korzystać z zasobów informacji zawodowej dla skutecznej pomocy w kształtowaniu u młodzieży umiejętności podejmowania decyzji. Człowiek w każdym etapie swojego życia powinien mieć możliwość korzystania z pomocy doradcy zawodowego.

Ze względu na przedstawione sytuacje występujące działania komunikacyjne polegają nie tylko na wzbudzaniu odpowiednich znaczeń u partnerów (doradca, radzący się) komunikacji, lecz przede wszystkim służą organizowaniu lub przeorganizowaniu informacji posiadanej przez człowieka. W zdaniach, którymi zwykle posługują się partnerzy komunikacji, występuje zawsze kilka słów wzbudzających oddzielnie odpowiednie znaczenie. Dzięki temu, że są one powiązane strukturą zdania, odbiorca kojarzy je ze sobą w taki sposób, który jeszcze nie pojawił się w jego umyśle.

Proces komunikacji w poradnictwie zawodowym spełnia funkcje oceny i przekazywania informacji. W miarę wzrostu liczby osób uczestniczących w poradnictwie grupowym w procesie komunikacji rozwija się specjalizacja w zakresie spełniania tych funkcji. Czasami nadawca włącza się do tych działań przez podanie dodatkowych instrukcji, które uściślają przekazaną wiadomość (nie zawsze musi to być nadawca). Proces ten nazywa się metakomunikacją. W poradnictwie prowadzonym z dużą liczbą osób zapewnia ona lepsze porozumienie między partnerami. Istnieje jeszcze jeden proces zapewniający właściwy przebieg komunikacji – sprzężenie zwrotne powiadamiające o sposobie odbioru informacji zawodowej⁴.

³ R. Parzęcki, *Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji. Zamierzenia – wybory – realia*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2004.

⁴ F. J. Terelak, *Psychologia fundamentalna*, Wydawnictwo WSS-M w Suwałkach, Warszawa 1998.

Czym są informacje zwrotne

Warto podejmować próby usprawnienia działań poradniczych. Celowe wydaje się to zwłaszcza w sferze pogłębiania kontaktów interpersonalnych między doradcą i radzącym się. Chodzi głównie o to, aby kontakty te nabierały charakteru wzajemnych relacji, opartych na obopólnym zrozumieniu i zaufaniu. W ich umacnianiu pomaga znacznie dzielenie się przez młode i dorosłe osoby swymi odczuciami, doznawanymi w związku z osobą doradcy zawodowego, a zwłaszcza sposobami jego zachowania się podczas organizowanych przez niego zajęć poradniczych. Dzielenie się tego rodzaju odczuciami przejawia się w przekazywaniu informacji zwrotnych⁵.

W życiu codziennym spotykamy się często z przekazywaniem, a także odbiorem informacji zwrotnych. Mają one miejsce w wielu kontaktach międzyludzkich. Przykładowo, w procesie wyboru zawodu niezbędne jest rozwijanie u młodego człowieka umiejętności pomocnych w podejmowaniu decyzji. Wymaga to porozumiewania się i zbierania przez ucznia, radzącego się informacji od otoczenia, co podkreśla interakcyjność tego procesu, w którym występują uczeń, rodzice, nauczyciele, doradcy, radzący się, koledzy. W trakcie tych interakcyjnych oddziaływań, następuje wyzwalać pragnień młodzieży od presji zawodów modnych i zawodów marzeń jako nierealistycznych. Wymaga to rozwijania umiejętności wprowadzania pewnej płynności do życzeń zawodowych młodzieży, gotowości do przyuczenia się i zmiany zawodu.

Można też dowiedzieć się – poza przekazywanymi informacjami – o tym, jak nas (doradców, nauczycieli) odbierają nasi partnerzy (uczniowie, radzący się), czy zgadzają się z nami, co o nas sądzą i jakie są ich oczekiwania odnośnie do naszej pracy, naszego zachowania. Nie zawsze jednak informacje takie są świadomie i celowo przekazywane. Wskutek tego na ogół mało wiemy, co naprawdę sądzą o nas (doradcach, wychowawcach) nasi partnerzy, jakie przeżywają w związku z osobą doradcy uczucia i tym samym jaki wpływ wywiera na nich osoba doradcy i jej postępowanie. Informacje takie w języku psychologii noszą nazwę informacji zwrotnych. Często nazywa się je także sprzężeniami zwrotnymi.

Rozumiane w ten sposób informacje zwrotne są wynikiem wzajemnych oddziaływań na siebie doradcy i radzącego się, nauczyciela – ucznia, czyli osób pozostających ze sobą w kontaktach interpersonalnych. Są to reakcje zarówno na samą obecność danego uczestnika kontaktu, jak i na sposoby jego postępowania. Reakcje te przejawiają się najczęściej w formie słownej, ale nierzadko również w formie bezsłownej. W kontaktach nauczycieli i uczniów, doradców

⁵ W dalszej części opracowania rozszerzam krąg nadawców o rodziców, nauczycieli, wychowawców, kolegów, pedagogów szkolnych i poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz centrum informacji i planowania kariery zawodowej, doradców zawodowych, a także odbiorców: rodziców, uczniów, nauczycieli, radzących się, osoby korzystające z usług poradniczych.

– radzących się stanowią one bogate źródło wiedzy o tym, jak rzeczywiście są oni przez siebie odbierani, rozumiani i oceniani. Doradcy, nauczyciele, wychowawcy, rodzice, pracownicy poradni psychologiczno-pedagogicznej za pomocą otrzymanych informacji zwrotnych łatwiej rozpoznają popełnione przez siebie błędy pedagogiczne w obszarze poradnictwa zawodowego.

Na ogół rozróżnia się dwojakiemu rodzaju informacje zwrotne, to jest pierwotne i wtórne. Informacje pierwotne otrzymują nauczyciele, doradcy zawodowi niemal nieustannie od swoich odbiorców. Źródłem tych informacji są zarówno reakcje słowne, jak i bezsłowne. Na ich podstawie można jednak tylko domyślać się sposobu, w jaki nadawcy są odczuwani czy odbierani. Informacje te rzadko przekazywane są nam przez nich świadomie. Nie zawsze też nadawcy zdają sobie z tego sprawę. Tak więc i one są dla nadawców zazwyczaj jedynie pośrednim sygnałem tego, co młodzi ludzie naprawdę o nas wiedzą. Inaczej mówiąc, także i tego typu informacje pełnią funkcję informacji pierwotnych, te zaś ze względu na swój charakter sygnału pośredniego bywają nazywane także informacjami pośrednimi.

Informacje wtórne, będące przedmiotem artykułu, są bezpośrednimi twierdzeniami osób korzystających z poradnictwa zawodowego o swoim doradcy na postawione im przez niego pytania w sytuacji podejmowania decyzji, a także w procesie przygotowania do niej. Są to zwykle informacje odpowiednio przetworzone w świadomości osób wspomaganych, a nie jedynie wyraz natychmiastowej reakcji na określone postępowanie swych doradców. Treścią takich informacji zwrotnych są osobiste odczucia i oceny osób odbierających, związane ze wspomnianymi formami postępowania. Oczywiście treść owych informacji może dotyczyć również odczuć i ocen wychowawców, doradców wywołanych zachowaniami młodzieży, nas jednak interesują zwłaszcza informacje wtórne na temat osobistych przeżyć osób związanych z zachowaniami ich doradców. W przeciwieństwie do informacji pierwotnych (pośrednich) nazywane są one także informacjami bezpośrednimi.

O treści informacji wtórnych (bezpśrednich) decydują nie tylko doświadczone przez innych zachowania czy postawy, przemożny wpływ na nią mają też osobiste przeżycia osób przekazujących tego rodzaju informacje. Na przeżycie takie może składać się ogólna fascynacja osobą doradcy zawodowego albo wręcz nieuzasadniona wobec niego niechęć. Nic więc dziwnego, iż informacje wtórne o sposobach postępowania doradców, wychowawców, w tym również o stawianych przez nich wymaganiach, nie zawsze są zgodne z oczekiwaniami. Przeciwnie, często się z nimi rozmiągają. Zapobiec temu może doradca, jeśli w porę skorzysta z informacji wtórnych przekazywanych przez osoby odbierające. One to właśnie bezpośrednio ujawniają, jak odbierane jest przez nie zachowanie doradcy, wychowawcy. Inaczej mówiąc – umożliwiają bliższe poznanie zakresu wpływu, jaki faktycznie wywierają na osoby korzystające z poradnictwa. Dzięki temu stanowić mogą podstawę oceny dotychczasowej działalności poradniczej.

Znaczenie informacji zwrotnych

Korzystny wpływ na przebieg i wyniki procesu poradnictwa zawodowego wywierają zwłaszcza informacje wtórne. Wpływ informacji pierwotnych wydaje się w istocie rzeczy mało prawdopodobny, wychowawcy, nauczyciele, doradcy, odwołując się bowiem do tego rodzaju informacji zwrotnych, nie rzadko interpretują je wyłącznie na własną korzyść i szukają w nich raczej poparcia dla swych aktualnie żywionych przekonań niż nowego krytycznego ich naświetlenia. Dlatego nie one stanowią punkt zwrotny w usprawnianiu pracy poradniczej. Funkcję taką pełnią przede wszystkim informacje wtórne, dzięki którym profesjonalni nadawcy dowiadują się nie tyle o tym, jacy są naprawdę, ile o tym, co rzeczywiście myślą o nich i jak ich odczuwają aktywni odbiorcy. Informacje tego typu wywierają na ogół znaczny wpływ na zmianę postępowania pedagogicznego i tym samym sprzyjają ogólnemu usprawnieniu procesu poradnictwa grupowego zarówno w edukacji młodzieży, jak i dorosłych.

Informacje wtórne pomagają nadawcom wykwalifikowanym nade wszystko w uwalnianiu się od rutyny zawodowej, redukującej zazwyczaj nowatorskie pomysły do minimum. Zrutynizowane postępowanie pedagogiczne skazuje proces poradnictwa zawodowego na stagnację oraz wyzwala u osób korzystających z porad i przekazujących wyraźny sprzeciw wobec wszelkich nowatorskich poczynań poradniczych. Uczestnicy grupowego poradnictwa przyjmują takie postępowanie ze znużeniem i niechętnie biorą udział w zajęciach organizowanych stale w taki sam sposób.

Inną korzyścią płynącą z informacji wtórnych może być zauważalna poprawa skuteczności poradnictwa zawodowego, zwłaszcza w zakresie pomocy udzielanej młodzieży i sposobu organizowania ich pracy na lekcjach oraz innych zajęciach dla osób korzystających z usług poradniczych. Wówczas będzie to w dużej mierze zasługą nauczycieli i doradców szkolnych, którzy pod wpływem informacji zwrotnych otrzymywanych od osób odbierających:

- nie zadowolają się prowadzeniem zajęć pozbawionych elementów atrakcyjnych;
- nieustannie poszukują nowych form pracy z młodzieżą i dorosłymi;
- pozwalają odbiorcom na przejawianie samodzielności w myśleniu i działaniu praktycznym;
- umożliwiają współudział w organizowaniu zajęć;
- mobilizują uczestników do podejmowania różnych zadań zawodowawczych, na przykład redagowania gazetek, wydawania pisma grupowego, organizowania spotkań w zakresie wiedzy o zawodach, pracy i drogach prowadzących do zdobycia kwalifikacji.

Przede wszystkim doradcy, nauczyciele i inni nabierają przekonania, że także oni mogą wiele nauczyć się od swoich odbiorców. Uważnie i z szacunkiem

wysłuchują ich uwag o sposobach kształtowania decyzji zawodowych, respektują pomysły dotyczące zmian⁶.

W ten sposób wtórne informacje zwrotne mogą przyczynić się do powstawania w grupach poradnictwa zawodowego klimatu otwartości i zaufania. Sprzyjają nawiązywaniu i pogłębianiu kontaktów interpersonalnych między doradcami a radzącymi się, a także – samymi uczestnikami. Ponadto pod wpływem informacji zwrotnych doradcy nie tylko zaczynają interesować się organizowaniem zajęć, lecz również wnikać w realne potrzeby psychospołeczne podopiecznych, ich wewnętrzny świat przeżyć i życie osobiste. Dzięki temu grupa przestaje być zbiorem osób emocjonalnie sterylnych, gdzie obowiązuje wprawdzie niepisany, ale skrupulatnie przestrzegany zakaz wyrażania i analizowania swych emocji, gdzie jawnie ignoruje się myśli i uczucia. Przeciwnie, staje się przestrzenią swobodnego i nieskrępowanego ich manifestowania.

Informacje zwrotne pomagają również doradcom, wychowawcom spojrzeć na siebie i otoczenie w miarę realistycznie, są bowiem pewnego rodzaju zwierciadłem umożliwiającym bardziej bezstronnie niż tylko poprzez pryzmat własnych pragnień i życzeń zobaczenie preferowanych wartości czy określonego stereotypu widzenia siebie i innych. Osobom odbierającym umożliwiają ponoszenie współodpowiedzialności za przebieg i rezultaty prowadzonych z nimi zajęć.

Wskazane korzyści dają informacje zwrotne tylko wtedy, gdy spotkają się z życzliwym i wyrozumiałym odbiorem osób nadających. Ważne jest również, aby zapewnić każdemu radzącemu się przysługujące mu prawo do szacunku i samostanowienia, czyli prawo do wolności od nadmiernego lęku, od upokorzeń i bezwzględnego posłuszeństwa.

Gromadzenie informacji zwrotnych i wymagania im stawiane

Rola informacji w podejmowaniu różnych decyzji jest ogromna⁷. Ponieważ decyzja edukacyjna, zawodowa, podobnie jak każda inna, jest odpowiednio przetworzoną informacją, ważne jest przekazywanie ludziom młodszym, starszym takich informacji, które wzbogaciłyby ich wiedzę o możliwych wyborach i właściwym działaniu. Dostarczanie informacji stanowi zatem zasadniczy czynnik wpływający na podejmowanie decyzji w różnych sytuacjach życiowych. Podobną rolę odgrywają wtórne informacje zwrotne. Warto więc zabiegać o nie zwłaszcza w warunkach życia szkolnego, zakładu pracy i środowiska bezrobotnych.

⁶ A. Bańka, *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzytacji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, materiały przygotowane dla Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy w Warszawie, Warszawa 2005.

⁷ M. Czerwińska-Jasiewicz, dz. cyt.; taż, *Strategie decyzyjne młodzieży dotyczące własnej przyszłości w okresie przemian społecznych (badania empiryczne)*, [w:] *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, pod red. B. Wojtasik, Wydawnictwo Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001.

Należy podkreślić, że pojawiają się ciągle nowe źródła informacji, nowi nadawcy. Potencjalny użytkownik informacji może ją uzyskiwać w sposób dowolny z różnych źródeł, a co najważniejsze, dzięki informacjom zwrotnym pojawiła się możliwość szybkiej jej weryfikacji.

Przez pojęcie źródła informacji można rozumieć miejsce, w którym powstaje lub znajduje się informacja przeznaczona do rozpowszechnienia, albo dokument, w którym zawarta jest informacja⁸. Za źródło informacji uważa się zarówno dokumenty, jak i zespół warunków, w których mogą być uzyskane przydatne wiadomości z dziedziny nauki, techniki i ekonomiki. Można więc dokonać podziału źródeł informacji na ogólne i szczegółowe. Nas bardziej interesują źródła, którym przypisuje się działanie regulujące zachowanie człowieka lub jego modyfikację. I tak zbiory źródeł na potrzeby edukacji i poradnictwa zawodowego obejmują bardzo różnorodne materiały (książki, podręczniki szkolne, programy nauczania, filmy, nagrania). Coraz bardziej rozpowszechnionym sposobem zdobywania informacji staje się Internet.

Dla pełniejszego wyobrażenia o informacji w poradnictwie zawodowym trzeba wskazać na sposób ich przekazu. W literaturze przedmiotu spotyka się różne kryteria klasyfikacji metod ze względu na kryterium: treści, rodzaju źródła, stosowanej techniki, rodzaju informacji⁹. Według kryterium stopnia indywidualizacji informacji można wyodrębnić dwa rodzaje metod. Jedne to metody przekazu informacji skierowane do masowego odbiorcy przez radio, telewizję i materiały informacyjne, natomiast drugie to metody polegające na indywidualnym kontakcie ucznia i rodziców z doradcą zawodowym poprzez pogadanki, których celem jest informowanie o szkołach i zawodach. Ten podział jest bardzo bliski obecnej sytuacji, w której dużo informacji napływa z Internetu i środków masowego przekazu. Odbiorca ma być człowiekiem aktywnym, samodzielnym, umiejącym korzystać z nowoczesnych środków technicznych, przedsiębiorczym, mającym podstawowe umiejętności informacyjne, poszukującym pomocy dopiero w chwili, gdy nie daje sobie rady z problemami.

Biorąc pod uwagę wyróżnione sposoby przekazu informacji, należy pamiętać, że powinny być one dostosowane do rodzaju treści informacji i osób będących odbiorcami, inne bowiem metody należy stosować przy przekazywaniu zwrotnych informacji o czynnościach zawodowych, a inne w przypadku informacji dotyczących dalszych kierunków kształcenia. Różne powinny być sposoby przekazu zwrotnej informacji zawodowej w zależności od odbiorcy. Wiedza dotycząca zachowania się uczniów na poszczególnych etapach ich rozwoju oraz zasady rządzące mechanizmem przyswajania informacji pozwalają uniknąć błędów i niepowodzeń w przekazie informacji zwrotnych.

⁸ T. W. Nowacki, *Zawodownawstwo*, Wydawnictwo ITE, Radom 1999.

⁹ Problematykę kryterium klasyfikacji metod podejmują: K. Lelińska, L. Paner, A. Kochlew-ska, I. Janiszewska, J. Bruner, M. Czerwińska-Jasiewicz, A. Kargulowa, A. Bańka, T. W. Nowacki, W. Rachalska, S. Szajek, B. Wojtasik i in.

Jedną z ważnych zasad przyswajania informacji, których należy przestrzegać, jest to, że informacje docierają do ucznia, klientów określonymi kanałami i muszą być tymi, na które zwrócą oni uwagę. Od tego zależy, czy informacja zwrotna wzbudzi zaniepokojenie, a później ich zainteresowanie. Aby tak było, informacje nie mogą być sprzeczne z ich oczekiwaniami i wyobrażeniami. Wynika z tego wniosek, że nadawcy informacji zwrotnych powinni orientować się, jakie potrzeby i zainteresowania mają odbiorcy, co wiąże się z uprzednim poznaniem aspiracji i dążeń zawodowych młodzieży. Przekaz informacji powinien również następować w tych okolicznościach, w których ich przyjęcie jest uwarunkowane określoną sytuacją decyzyjną, zależnie od etapu rozwoju zawodowego¹⁰.

Na podkreślenie zasługuje stwierdzenie, że informacje zwrotne, o które tu chodzi, są nie tyle próbą oceny zachowania doradcy, nauczyciela, wychowawcy, ile ich pewnym odbiciem. Dlatego postuluje się, aby bezpośrednio informacje zwrotne dotyczyły konkretnych zachowań, w tym najbardziej dla nich charakterystycznych i podatnych na zmianę. Niepożądane są raczej informacje na temat cech osobowości lub charakteru. Bardziej pomocne są informacje sygnalizujące dodatnie strony zachowania nadawcy niż niedomagania i błędy. Wymaga się, aby informacje zwrotne zgłaszane były całkowicie dobrowolnie w atmosferze wzajemnego zaufania i poczucia bezpieczeństwa. Mają służyć przede wszystkim usprawnianiu i unowocześnianiu pracy w poradnictwie grupowym. W procesie poradnictwa grupowego niepożądane są wszelkie pouczanie i moralizowanie, udzielanie odbiorcom rad i wskazówek, okazywanie swego niezadowolenia, mówienie podniesionym głosem i tym podobne. Mają to być raczej relacje o tym, co przeżywamy aktualnie, postrzegając podopiecznych¹¹.

Na zakończenie warto podkreślić, iż – jak dotąd – nie wszystko jeszcze wiadomo o wpływie informacji zwrotnych na sposób zachowania się osób, których one dotyczą. Wpływ ten badano przeważnie za pomocą zastosowanych sposobów gromadzenia informacji zwrotnych¹². Nie wiadomo dokładnie, w jakim stopniu na zmianę zachowania nauczyciela, doradcy wpływały bezpośrednio informacje zwrotne, a w jakiej mierze była ona skutkiem świadomie podejmowanych poczynań pedagogicznych w obszarze poradnictwa zawodowego. Co by jednak o tym nie sądzić, trzeba przyznać, że w zmianie zachowania doradców, nauczycieli przynajmniej pewien udział mają również informacje zwrotne otrzymywane od młodzieży i osób dorosłych.

¹⁰ P. G. Zimbardo, *Psychologia i życie*, red. nauk. I. Kurcz, B. Wojciszke, przekł. E. Czerniawska i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

¹¹ Por. B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu*, WSiP, Warszawa 1997; też, *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się*, [w:] *Podjęcie decyzji...*, dz. cyt.

¹² H. Teml, *Unterricht gestalten – Lernen fördern*, Linz – Wien 1983; J. Grell, *Techniken des Lehrerverhaltens*, Wienheim – Basel 1989.

Bibliografia

- Bańka A., *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzycji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, materiały przygotowane dla Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy w Warszawie, Warszawa 2005.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Decyzje młodzieży dotyczące własnej przyszłości (uwarunkowania psychospołeczne)*, Wydawnictwo Wydziału Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Warszawa 1997.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Strategie decyzyjne młodzieży dotyczące własnej przyszłości w okresie przemian społecznych (badania empiryczne)*, [w:] *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, pod red. B. Wojtasik, Wydawnictwo Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001.
- Grell J., *Techniken des Lehrerverhaltens*, Wienheim – Basel 1989.
- Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradniczego dyskursu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Nowacki T. W., *Zawodoznawstwo*, Wydawnictwo ITE, Radom 1999.
- Parzęcki R., *Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji. Zamierzenia – wybory – realia*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2004.
- Terelak F. J., *Psychologia fundamentalna*, Wydawnictwo WSS-M w Suwałkach, Warszawa 1998.
- Teml H., *Unterricht gestalten – Lernen fördern*, Linz – Wien 1983.
- Wojtasik B., *Warsztat doradcy zawodu*, WSiP, Warszawa 1997.
- Wojtasik B., *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się*, [w:] *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, pod red. B. Wojtasik, Wydawnictwo Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001.
- Zimbardo P. G., *Psychologia i życie*, red. nauk. I. Kurcz, B. Wojciszke, przekł. E. Czerniawska i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

Summary

The role of feedback on careers in decision making and taking part in career counselling

The article outlines the ever more complicated social and economic reality of Poland, which greatly influences the career decisions made by youngsters. In present difficult reality, career feedback communicated in career counselling plays a crucial role. It facilitates counselling services by providing a rich source of how counsellors and their clients perceive, understand and evaluate each other. This information can help counsellors break free from the old routine and provide numerous advantages discussed extensively in this article.