

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Zakład Poradnictwa Społecznego

MAGDALENA PIORUNEK

mkp21@wp.pl

*Kariery zawodowe doby transformacji kulturowych.
Pytania o poradnictwo*

Vocational careers at the time of cultural transformations.
Questions about vocational guidance

STRESZCZENIE

Tekst artykułu koncentruje się na ukazaniu specyfiki karier zawodowych Polaków, będących efektem procesów globalizacji i przemian kulturowych, a także transformacji ustrojowo-gospodarczych, dla których cezurę czasową stanowił rok 1989. W artykule selektywnie zanalizowano realia społeczno-kulturowe definiujące perspektywę personalnego postrzegania rzeczywistości rynkowej. Wskazano na zróżnicowane (dotąd obecne i nowe) wzorce karier zawodowych charakterystyczne dla osób funkcjonujących obecnie na rynku pracy. Odwołano się także do potencjalnej roli poradnictwa zawodowego (poradnictwa kariery) w procesie konstruowania przez jednostkę kształtu swojej kariery. Wyeksponowano wątek dotyczący dylematów teorii i praktyki tego poradnictwa związanych ze specyfiką „płynnej” nowoczesności, w której rodzą się pytania o sens i możliwości planowania kariery, zakres pomocy w jej realizacji, wreszcie o konieczność zastosowania i efektywność zróżnicowanych form tego pomagania (np. coaching, mentoring, poradnictwo).

Słowa kluczowe: kariery zawodowe, wzorce karier zawodowych, transformacje kulturowe, poradnictwo, kariery

WPROWADZENIE

Przemiany kontekstu kulturowo-gospodarczego wyznaczają zewnętrzne ramy kształtu ludzkiego życia. Szczególna dynamika zmian dotyczy płaszczyzny zawodowego funkcjonowania człowieka, ulegającego diametralnym przekształceniom podyktowanym nowymi wymaganiami rynku pracy. Gospodarka wolnorynkowa

wprowadziła do świadomości zbiorowej pojęcie rynku pracy, którego wymogi w dobie gospodarki nakazowo-rozdziałowej sprzed przełomu ustrojowego roku 1989 pozostały nierozpoznane, a „mała stabilizacja” w ramach jego zbiurokratyzowanych, niedemokratycznych struktur zapewniała względną przewidywalność i powtarzalność zawodowych biografii. Ostatnie dekady wiążą się z radykalnymi zmianami tego obszaru rzeczywistości zawodowej, co z kolei prowadzi do transformacji sfery pracy człowieka.

Wzrastający stopień komplikacji życia zawodowego rodzi zapotrzebowanie na pomoc jednostkom i grupom społecznym w efektywnej adaptacji do nowych warunków rynkowych i konstruowaniu kariery, to zaś z kolei uprawomocnia eksplozję różnych strategii, metod i form poradnictwa, w tym poradnictwa zawodowego, czy – zgodnie z nowszą nomenklaturą – poradnictwa kariery. Ta dziedzina poradnictwa, zyskując na znaczeniu wobec destabilizacji sfery zawodowego funkcjonowania jednostki, wpisała się trwale w zakres działań pomocowych adresowanych do osób wymagających wsparcia na dwóch istotnych etapach – etapie przygotowania i następnie aktywnej partycypacji w rynku pracy. W kategoriach formalnych działania te podlegają w rodzimych warunkach społeczno-politycznych dwóm resortom ministerialnym – resortowi edukacji oraz resortowi pracy. W obrębie działań koordynowanych przez pierwszy z wymienionych resortów odnotowujemy próby wprowadzenia doradców zawodowych do szkół różnych szczebli, nacisk na wspieranie adolescentów w dokonywaniu świadomych, przemyślanych decyzji edukacyjno-zawodowych i planowanie kariery, wspieranie młodych dorosłych w tranzycji z systemu edukacji na rynek pracy, w drugim zaś – rozwój doradztwa zawodowego w urzędach pracy, zróżnicowane formy pomocy osobom bezrobotnym czy przeprofilującym dotychczasowy bieg życia zawodowego na skutek osobistych decyzji czy nowych wymogów rynku. Działania o charakterze poradniczym nie mają oczywiście tylko sformalizowanego charakteru, a ogromna liczba inicjatyw pomocowych adresowanych do osób mających trudności w konstruowaniu biegu życia zawodowego nie nosi znamion systemowości. Ich tradycyjne i alternatywne formy stale ewoluują, pojawiają się na rynku usług często spontanicznie, pod wpływem rosnącego zapotrzebowania na ten typ wsparcia społecznego.

Wypada się zastanowić, czy i w jakim stopniu działania z zakresu poradnictwa kariery są zgodne z rzeczywistą sytuacją w sferze gospodarczej i społeczno-kulturowej. Jakie pytania, wątpliwości i dylematy mogą się zrodzić na styku pomiędzy wymaganiami kontekstu społecznego a rzeczywistością poradnictwa kariery i innych zróżnicowanych form pomocy jednostce, a także między teorią a praktyką pomagania. Poniższe rozważania, nie roszcząc sobie pretensji do kompletności czy pełnej systematyczności, stanowią próbę przywołania wybranych refleksji (pytań, dylematów, wątpliwości), które nasuwają się tak teoretykom,

jak praktykom poradnictwa w związku ze specyfiką rodzimego rynku edukacji i pracy.

RZECZYWISTOŚĆ SPOŁECZNO-ZAWODOWA – WYBRANE DESKRYPTORY

Dokonajmy zatem syntetycznej (i wybiórczej) deskrypcji zewnętrznego kontekstu konstruowania kariery, wyznaczającego ramy definiowania zawodowych tożsamości jednostek. Możemy w tym miejscu przywołać kilka istotnych zjawisk, ich właściwości i konsekwencji dla zawodowego funkcjonowania jednostki¹.

Po pierwsze – w ostatnich dekadach odnotowujemy współistnienie kilku form organizacji pracy powiązanych z różnymi wzorami karier zawodowych (por. Guichard, Huteau 2005). W tradycji utrwalił się profesjonalny system pracy, w którym zawód określał tożsamość jednostki, a jego całościowy charakter wyznaczał drogę edukacyjno-zawodową pracownika. Z kolei w tzw. systemie fordowskim² pojęcie „zawód” zostaje zamienione na zatrudnienie, pracę, zajęcie, które łączą tożsamość człowieka nie z charakterem wykonywanych czynności, ale z miejscem ich kolektywnego wykonywania. Z kolei w „społeczeństwie sieci” (Castells 2007) ostatnich dekad od pracownika wymaga się innych nowych umiejętności, w tym tzw. kompetencji miękkich (głównie interakcyjnych związanych z umiejętnością nawiązania i podtrzymania kontaktu, z umiejętnością pracy w zespole, radzenia sobie ze stresem codzienności), które definiują aktywność w miejscu pracy jako funkcję zawodową realizowaną w stale gotowej do uczenia się organizacji (Guichard, Huteau 2005). Zawodowe kwalifikacje (formalnie potwierdzone świadectwami i dyplomami, które podlegają w obecnych polskich realiach szybkiej inflacji) zastępują weryfikowane w społecznej praktyce kompetencje.

Po wtóre – makrospołeczne przekształcenia organizacji pracy zmieniły kształt życia konkretnych jednostek. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu życie ludzkie, w tym sfera aktywności zawodowej, było stosunkowo uporządkowane i przewidywalne (por. Ziółkowski 2000, Giddens 2007, Sztompka 2005). Kształt biografii jednostki wyznaczał proces instytucjonalizacji (Kohli 1985, 1986) ludzkiego życia,

¹ Przywoływane w tym miejscu tezy rozważałam także we wcześniejszych opracowaniach autorskich, w których stanowiły one kontekst opisu i analizy wyników badań karier osób dorosłych. Zainteresowanych odsyłam między innymi do moich tekstów: *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009; *Biografia zawodowa człowieka w kontekście permanentnej zmiany społecznej*, [w:] Z. Galor (red.), *Odmiany życia społecznego współczesnej Polski: instytucje, polityka, kultura*, Wydawnictwo WSNHiD, Poznań 2010; *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapów średniej dorosłości*, „Studia Edukacyjne” 2010, nr 14; *Kariery zawodowe w dobie transformacji kulturowych (socjopedagogiczna perspektywa oglądu)* – w druku.

² Organizacja pracy w fabrykach Henry’ego Forda polegająca na wprowadzeniu taśmy produkcyjnej i montażu sprowadzającego nawet złożone finalnie produkty do podziału na stosunkowo proste elementarne czynności wykonywane przez pracowników.

przyczyniając się do konstruowania przewidywalnych trajektorii życia oraz określając rodzaj i zakres uniwersalnych doświadczeń człowieka przypisanych każdej kolejnej jego fazie. Przebieg kariery zawodowej w kontekście całościowym wyznaczała trój etapowa sekwencja zawodowego zaangażowania na rynku pracy: etap przedzawodowy (dominacja zaangażowania edukacyjnego, realizacja roli ucznia – socjalizacja specjalizacyjna³), etap aktywności zawodowej na rynku pracy (realizacja roli pracownika – socjalizacja stabilizacyjna) i etap postzawodowy związany ze stopniowym wycofywaniem się z tego rynku (przyjęcie na siebie roli emeryta – socjalizacja retrogresywna). Główną cechą takiego rynku pracy była względna stabilizacja zatrudnienia w sytuacji dobrej koniunktury w warunkach gospodarki wolnorynkowej. W rodzimych realiach taki wzorzec kariery podtrzymywany był przez makroekonomiczne warunki systemowo-ustrojowe (centralnie sterowana gospodarka) i nieodmiennie z tym związane fikcyjne utrzymywanie pełnego zatrudnienia.

Dynamiczny rozwój procesów technologicznych, informatyzacji i automatyzacji gospodarki oraz zmiany charakteru i jakości pracy obejmują ogromne spektrum zawodów i obszarów zawodowego zaangażowania. Z rynku znikają profesje tradycyjne, stale wzrasta popyt na nowe, inne, często formalnie nienazwane czy nieskatalogowane syndromy kompetencji, pojawiają się liczne nisze rynkowe, w ramach których powstaje zapotrzebowanie na usługi niespotykane do tej pory. W futurystycznej ocenie niektórych specjalistów od rynku pracy zaawansowanie technologiczne gospodarki prowadzić może do zmniejszenia zapotrzebowania na pracę człowieka, którego z powodzeniem mogą zastąpić maszyny i urządzenia o wydajności wielokrotnie przewyższającej tę możliwą do osiągnięcia przez pracowników, co w konsekwencji urzeczywistnić może słynną formułę 20:80, oznaczającą, że zaledwie 20% ludzi zdolnych do pracy będzie w stanie utrzymać gospodarkę światową w dobrej kondycji, pozostałe zaś 80% populacji, pozbawionych możliwości zarobkowania i realizacji wielu podstawowych potrzeb, podlegać będzie różnym formom wykluczenia społecznego (por. Martin, Schumann 2000, Rifkin 2001).

Okres ostatnich trzydziestu lat (w Polsce około dekadę późniejszy)⁴, skojarzony na gruncie nauk społecznych z pojawieniem się nurtów humanistycznych

³ Typy socjalizacji wyróżnione na podstawie specyfiki uczestnictwa społecznego w danej fazie życia – por. J. Modrzewski, *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2004.

⁴ W odniesieniu do drugiej połowy XX wieku, a przede wszystkim ostatnich jego 20 lat, i kolejnej dekady nowego XXI wieku używa się w literaturze przedmiotu bardzo zróżnicowanych określeń. Operuje się kategoriami późnej nowoczesności, płynnej nowoczesności, ponowoczesności. Nie ma w zakresie nomenklatury jednomyślności wśród socjologów, kulturoznawców, antropologów czy historyków, por. np. Bauman 2006, 2007a, 2007b, Ziółkowski 2000, Giddens 2007, Sztompka 2005. Obszerniejsze rozważania na temat definiowania, rozumienia i użycia określenia „ponowoczesność” znajdzie czytelnik w artykule R. Kawczyńskiego, *Ponowoczesność: kategoria socjologiczna czy historyczna*, „Problemy Humanistyki” 2009, nr 16.

skoncentrowanych wokół idei indywidualizacji, przyniósł wiele zjawisk, które opisują kulturowy wymiar codzienności i biografii jednostki. Wśród nich do powszechnie dostrzeganych należą:

- zawrotne tempo zmian (znaczna ich dynamika, z kulturą natychmiastowości),

- wielokierunkowość zmian, obejmująca niemal wszystkie dziedziny życia społecznego, fragmentacja pracy i sfery osobistego funkcjonowania jednostek, która przybiera postać zróżnicowanych jakościowo projektów i epizodów, nieuporządkowanych w logiczne sekwencje rozwojowe,

- stały postęp w zakresie technologii, informacji, komunikacji, lawinowy przyrost informacji i niemal stały do nich dostęp (informacje i wiedza stają się podstawowym czynnikiem zmiany i zaawansowania rozwojowego w społeczeństwie informacyjnym, społeczeństwie wiedzy),

- płynność rzeczywistości społecznej, implikująca brak trwałości wzorców zachowań, procesów i zjawisk społecznych, których aktualność jest na tyle krótka, że w momencie ich pełnego wejścia w życie tracą one *de facto* podstawy uprawnomocnienia (Bauman 2006, 2007a, 2007b),

- niejednoznaczność, nieprzejrzystość, chaos panujący w rzeczywistości społecznej, przyczyniający się do wzrostu poczucia niepewności i doświadczania ryzyka w wielu dziedzinach życia (Beck 2002),

- kulturowy pluralizm, prowadzący do otwarcia i konfrontacji odmiennych sposobów postrzegania, myślenia o świecie i działania w nim, oraz aksjologiczny relatywizm utrudniający dokonywanie moralnych ocen; brak pewnych kryteriów ewaluacji rzeczywistości, dokonywania zmian, układania strategii behawioralnych, planowania życia,

- poszerzający się zakres wolności jednostkowej, stwarzający z jednej strony niezaprzeczną szansę rozwojową i życiową w kulturze indywidualizmu (Jacyno 2007), z drugiej zaś zagrożenie dla kategorii dobra wspólnego czy przestrzeni swobód innych osób, zwłaszcza gdy wolności tej nie towarzyszy odpowiedzialność za podejmowane decyzje i działania, a nacisk zewnętrznych mód czy silenie się na oryginalność rodzą liczne aporie i paradoksy,

- życie w hiperrzeczywistości medialnej, w której media nie tyle rejestrują, co kreują rzeczywistość przy równoległym funkcjonowaniu w rzeczywistości wirtualnej, która niejednokrotnie zastępuje świat realny i sprzyja tworzeniu więzi „zastępczych”, „pozornych”, stanowiących substytucyjną formę realizacji potrzeby afiliacji,

- wszechogarniający konsumpcjonizm, wyznaczający style życia i obowiązujące wzorce ich realizacji, kreujący potrzeby jednostek i jednoczesny popyt na różnego rodzaju, często nowe, oryginalne dobra, otwierający jednocześnie inne sektory rynku pracy (Bauman 2005),

– globalizacja świata kultury, polityki i gospodarki, charakteryzowana przez liczne antynomie społecznych procesów oraz ambiwalencję ich ocen i emocji temu towarzyszących (por. np. Bauman 2000, red. Liberska 2002, Sztompka 2005, Wnuk-Lipiński 2004), stwarzająca jednocześnie z postępem technologicznym możliwości realizacji karier ponadnarodowych i odterytorializowania procesów pracy.

Rzeczywistość kulturowa opisywana przez powyższe procesy w sposób bezpośredni ingeruje w życie i zawodową karierę konkretnych ludzi. Ci zaczynają zdawać sobie sprawę, że nie obowiązują już uporządkowane, przewidywalne, stosunkowo pewne w swych możliwościach realizacyjnych wzorce przebiegu kariery zawodowej, charakterystyczne choćby dla pokolenia rodziców. Realia rynkowe wymuszają stałą gotowość jednostek do zmian i permanentnych tranzycji z jednych obszarów aktywności do innych, afirmują elastyczność działania w pozbawionych pewności kontekstach społecznych. Całozyciowe uczenie się i nabywanie nowych kompetencji staje się często jedyną przepustką do świata pracy, w którym presja nieustającej konkurencji stanowi wyzwanie *versus* zagrożenie dla konstruowania jednostkowych karier zawodowych. Poszerzający się zakres niepewności i nieprzewidywalności utrudnia lub wręcz uniemożliwia konsolidację w określonych rolach zawodowych i uzyskiwanie względnej życiowej stabilizacji, a znakiem czasu staje się nieustanna eksploracja, poszukiwanie i gromadzenie rynkowych doświadczeń, wielokrotne definiowanie sensu kumulowanego doświadczenia, redefiniowanie swojej tożsamości indywidualnej i zawodowej.

Przywoływane powyżej trendy charakteryzujące kontekst makrospołeczny zyskują w rodzimych warunkach dodatkowe wzmocnienie na skutek bezpośrednich przemian systemowo-gospodarczych zapoczątkowanych symbolicznie w 1989 roku. Pracownicy w realiach polskich musieli przyswoić swoje prawa rynku w wyjątkowym tempie, nawyki i przyzwyczajenia poprzedniego ustroju zamienić na wymagania wolnorynkowej gospodarki, względną stabilizację i przewidywalność na brak pewności, socjalnego bezpieczeństwa i ryzyko zawodowe. Nieco ponad dwie dekady trwający proces nadrabiania zapóźnień gospodarczo-cywilizacyjnych, charakteryzujących państwa rozwijające się „za żelazną kurtyną”, nie przebiega (choćby ze względu na skalę transformacji i pozostawanie pod wpływem światowej i europejskiej koniunktury/dekoniunktury gospodarczej) bez wielu błędów czy kosztów jednostkowych i społecznych. Wśród wspomnianych kosztów bodaj najwięcej negatywnych konsekwencji rodzi bezrobocie, prowadząc w dłuższej perspektywie do ubóstwa, marginalizacji czy wykluczenia społecznego znacznych grup ludzi. Otwarcie granic i rynków wielu państw europejskich po akcesji Polski do Unii Europejskiej stworzyło w kategoriach obiektywnych z jednej strony szansę na znalezienie zatrudnienia zwłaszcza dla młodych ludzi, z drugiej zaś niebezpieczeństwo deprecjacji kwalifikacji osób wykonujących pracę często poniżej formalnych kwalifikacji i posiadanych kom-

petencji, a także – w przypadku osób dobrze wykształconych – problem odpływu kadry z rodzimej gospodarki. W kategoriach subiektywnych zaś stało się przyczyną wielu zawirowań życiowych czy dylematów aksjologicznych (por. Bera 2008, 2011).

Można zaryzykować hipotezę o niejako podwójnym uwikłaniu transformacyjnym, którego uczestnikami stali się Polacy – przyspieszona transformacja ustrojowo-gospodarcza ze wszystkimi konsekwencjami cywilizacyjnymi i makrospołeczne procesy przeobrażeń kulturowych końca XX i początku XXI wieku tworzą specyficzne, niespotykane w poprzednich pokoleniach warunki rozwoju osobistego i zawodowego jednostek. Coraz większe wymagania konkurencyjnego rynku pracy wręcz wymuszają odejście od tradycyjnych wzorców kariery zawodowej i indywidualne zmaganie się z konstruowaniem biografii zawodowych przez poszczególne jednostki. Nieciągłość, niestabilność, nieprzewidywalność kariery zawodowej, postrzegane wręcz jako dysfunkcjonalne przywiązanie do jednego zajęcia czy miejsca pracy, redefinicja pojęcia „wybór zawodu” (proces dokonywania wielokrotnych wyborów w cyklu całego życia), zatrudnienie i samozatrudnienie na dynamicznie zmieniającym się elastycznym rynku pracy, konieczność indywidualnego komponowania mozaiki zawodowych doświadczeń, to zaledwie niektóre rysy obecnych biografii zawodowych. Nieliczne uniwersalne typy drogi zawodowej, przewidziane dla ludzi w stabilnej gospodarce nowoczesnej, w kraju sprzed etapu transformacji ustąpiły miejsca całej gamie możliwości profesjonalnego zaangażowania, niedającego się opisać w kategoriach ciągłości czy stałości. Zmieniające się warunki na wymagającym konkurencyjnym rynku pracy ograniczają dostęp do tradycyjnych karier liniowych, zarówno tych niewymagających mobilności, jak i tych o niewielkiej ruchliwości horyzontalnej czy wertykalnej (por. Piorunek 2009). Tradycyjne wyznaczniki statusu związane ze stałością zatrudnienia, wertykalnym wzorcem kariery stopniowo zanikają, co prowadzi do poszukiwania ich zastępczych form oraz innych wzorów karier. Wśród nich pojawiają się kariery związane z samozatrudnieniem czy typu menedżer portfela (por. kariery ponowoczesne, mozaikowe, zdecentrowane – Piorunek 2009), które wiążą się z podejmowaniem wielu zróżnicowanych zawodowych zadań i projektów limitowanych temporalnie (praca czasowa) i często niezdefiniowanych przestrzennie (por. odterytorializowanie pracy i kariery zawodowej człowieka, możliwość świadczenia pracy „na odległość” – Bańka 2007). Dystanse i granice geograficzne w procesach pracy przestają mieć znaczenie, tracą także na znaczeniu w procesach budowania zawodowej tożsamości człowieka, a możliwość komunikacji pośredniej przy wykorzystaniu możliwości sieci owe tendencje ugruntowuje (Castells 2007).

Autorskie badania biograficzne potwierdzają tezę o współistnieniu na rodzimym rynku pracy co najmniej trzech typów (wzorów) karier. Pierwszy z nich stanowią kariery linearne związane generalnie z jednym bądź niewielką ilością

miejsce pracy. Mogą wiązać się z mobilnością o charakterze wertykalnym (zdo-
bywanie kolejnych szczebli awansu zawodowego w zasadniczo jednej organiza-
cji), mobilnością o charakterze horyzontalnym (zmiana miejsc pracy bez zmiany
kwalifikacji i zakresu obowiązków) oraz mobilnością „w głąb” (tj. zmiana zakre-
su kompetencji w obrębie jednej roli zawodowej, uzyskiwanie kolejnych eta-
pów „wtajemniczenia” zawodowego bez formalnej zmiany miejsca i stanowiska
pracy). Kariery linearne zdecydowanie dominowały w rzeczywistości zawodo-
wej sprzed przełomu ustrojowo-gospodarczego, są zatem charakterystyczne dla
znacznej grupy pracowników z pokolenia czterdzieści plus. Kolejny typ karier
ma charakter sekwencyjny, w jego ramach mamy zaś do czynienia ze znaczną ela-
stycznością tak kompetencyjną, jak czasowo-przestrzenną dotyczącą pracy. Trze-
ci typ stanowią kariery mozaikowe, zdecentrowane, stanowiące *de facto* wią-
zki różnorodnych, wielokierunkowych doświadczeń na rynku pracy, w ramach
których dominuje koncentracja na teraźniejszości. Te ostatnie zaczynają prze-
ważać w pokoleniu ludzi młodych, rozpoczynających swoją karierę zawodową
w ostatnim dziesięcioleciu, zdobywających też kompetencje, które ze względu
na treść i tryb ich uzyskiwania predestynują ich do akceptacji ciągłych zmian
i sprzyjają otwartości na zewnętrzne impulsy rynku pracy. Nie są one jednak cha-
rakterystyczne dla tych zawodów (także tradycyjnych), których treść i wewnątrz-
na logika rozwoju profesjonalnego zasada się na stałym pogłębianiu wyraźnie
zakreślonych kompetencji i jednokierunkowym zaangażowaniu w dążeniu do mi-
strzostwa, np. niektóre kariery naukowe, lekarskie (Piorunek 2009).

ODNIESIENIA DO PORADNICTWA KARIERY⁵

Komplikacja zewnętrznych społeczno-kulturowych kontekstów karier pro-
wadzi wielokrotnie do sytuacji bezradności jednostki w tej sferze funkcjonowa-
nia, która z kolei implikuje zapotrzebowanie na różnego typu formy wsparcia
społecznego w zmaganiu się z wymaganiami rynku pracy i jego dynamicznie
zmieniającymi się realiami. Prowadzenie pracy doradczej, coachingowej, w kon-
tekście rozwoju zawodowego człowieka odwołuje nas do wielu założeń rudy-
mentarnych, które przyjmuje się w praktyce poradniczej. Tymczasem wiele z nich
ma charakter dyskusyjny, a z pewnością niejednoznaczny czy jednowymiarowy.
U podstaw procesu kształtowania kariery zawodowej, składającego się z po-
szczególnych cząstkowych decyzji co do edukacji i pracy w toku całego życia,
odnajdziemy wiele mitów i uproszczeń przyjmowanych zarówno przez pedago-
gów, doradców, osoby wspierające, jak i przez jednostki podejmujące decyzje
personalne.

⁵ W poniższym fragmencie tekstu wykorzystano tezy i refleksje zawarte w kilku wcześniejszych tekstach autorskich, w tym fragmenty opracowania autorskiego *Refleksje o (nie)planowaniu biografii zawodowej. Realia – mity – dylematy* (w druku).

Wspomniane uproszczenia czy wręcz zafałszowania procesu decyzyjnego związanego z personalnym konstruowaniem kariery zawodowej sprowadzają się choćby do następujących stwierdzeń (por. Hodkinson, Sparkes 1997, Piorunek 2004):

– proces podejmowania edukacyjno-zawodowych decyzji ma charakter indywidualny – takie założenie prowadzi do niedoceniań roli zewnętrznych wpływów, którym podlega jednostka, wywodzi się także z niedoszacowania roli habitusu jednostki stanowiącego „subiektywizację obiektywności” kulturowej, w ramach której jednostka wzrasta (Bourdieu, Passeron 1990, s. 9, Piorunek 2004);

– proces podejmowania decyzji odznacza się racjonalnością – takie założenie wywodzi się z kolei z przeświadczenia o znaczeniu rozumowego kontrolowania procesu decyzyjnego przy jednoczesnym niedostrzeganiu lub minimalizowaniu roli, jaką odgrywają procesy nieświadome, intuicja, emocje, mające niebagatelny wpływ na poznanie zmysłowe i zniekształcenia rzeczywistości poddanej racjonalnemu oglądowi;

– proces ten jest w zasadzie kontrolowany przez samą jednostkę, która świadomie kształtuje swoje otoczenie i kieruje swoim życiem – takie z kolei założenie eliminuje z naszego potencjalnego pola percepcyjno-decyzyjnego wiele sytuacji, na których kształt *de facto* nie mamy wpływu, często nawet nie zdajemy sobie sprawy z ich istnienia, a które na nas bezpośrednio oddziałują, także prowadzi do niedoceniań roli przypadku w życiu człowieka (por. Sarzyńska-Mazurek 2013).

Zakłada się również, że ten niejako świadomy, kontrolowany, indywidualny proces podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych może być wspomagany z zewnątrz, często arbitralnie rozstrzygając o kierunku i strategii owej pomocy i wsparcia.

Wątpliwości w tej kwestii w nawiązaniu do tez Krumboltza i Levina (2009) relacjonuje V. Drabik-Podgórna⁶, dokonując deskrypcji wielu kolejnych mitów towarzyszących konstruowaniu kariery. Są wśród nich następujące.:

– przeświadczenie o konieczności zdiagnozowania zainteresowań jako warunku efektywnego zaplanowania kariery (co oznacza niezrozumienie ich czasowego charakteru, niedocenień dokonujących się w ich obrębie zmian i roli doświadczenia w ich kształtowaniu);

– przeświadczenie o konieczności odkrycia swojej pasji, bowiem tylko praca wykonywana z jej udziałem przynosi satysfakcję (co oznacza konieczność odkrywania i definiowania jej *a priori*, zanim przystąpimy do działania, zanim będziemy mieli szansę na zweryfikowanie naszych wyobrażeń w praktyce);

⁶ V. Drabik-Podgórna, „Szczęście to nie przypadek” – o (nie)możliwościach pomagania w konstruowaniu indywidualnych biografii, [w:] M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka (red.), *Dziecko – młodzież – rodzina. Szkice z teorii i praktyki pomocy psychopedagogicznej i socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013.

– mit konieczności konsekwentnego realizowania zaplanowanych działań z myślą o wytyczonych celach (co z kolei może stać się klasyczną pułapką osób nastawionych na staranne planowanie i wytyczanie dalekosiężnych celów, często nadmiernie przywiązanych do poszczególnych, cząstkowych elementów planu i strategii ich realizacji, podczas gdy np. zmiany uwarunkowań zewnętrznych powodują, że bezcelowa jest realizacja całości bądź niektórych jego założeń, usztywnienie w zakresie realizacji planu może także prowadzić do niedostrzeżenia wielu szans i możliwości, jakie stwarza życie, które nie zostały uprzednio w tym planie uwzględnione);

– fałszywe przekonanie o konieczności wystrzegania się błędnych decyzji w toku kariery (stanowią one naturalny element procesu uczenia się, mogą stać się cennym źródłem doświadczeń, dostarczać okazji do dokonania pogłębionego wglądu w siebie; wielokrotnie nie wiemy przecież, czego tak naprawdę nie chcemy robić albo co stanowi dla nas rzeczywistą wartość, zanim tego nie doświadczymy).

Problemy związane z efektywnym konstruowaniem indywidualnej kariery zawodowej wykraczają z pewnością poza dylematy planowania *versus* nieplanowania spersonalizowanej drogi zawodowej. Wszak kariera organizuje wielu ludziom większość życia, i to nie tylko tym skupiającym się bezpośrednio na niej. Określa budżet czasu jednostki i przyczynia się do dystrybucji czasu wolnego/zajętego w temporalnych ramach biografii, wyznacza zakres i typ realizowanych obowiązków – tym samym zaś charakteryzuje środowisko funkcjonowania codziennego i rodzaj nawiązywanych relacji, przyczynia się do budowania oczekiwań i aspiracji edukacyjnych czy bezpośrednio – materialnych. Wykonywana praca zawodowa i powiązany z nią styl codziennego działania organizują życie rodzinne. Niezmiernie rzadko bowiem w ponowoczesnej rzeczywistości role zawodowe mają charakter komplementarny w stosunku do ról rodzinnych, częściej konfliktowy czy kompensacyjny.

Z jednej strony możliwości realizacji zindywidualizowanych wzorców karier stanowią wyzwanie rozwojowe dla wielu uczestników rynku pracy, przyczyniają się do wzrostu aspiracji edukacyjnych, uruchamiają kreatywność i przyczyniają się do wykorzystywania aktywnych strategii zmagania się z niestandardowymi, dynamicznie zmieniającymi się wymaganiami rzeczywistości zawodowej.

Z drugiej jednak strony to, co przez jednych doświadczane jest jako potencjalna paleta szans i możliwości, stanowi zagrożenie dla osób pozbawionych szeroko rozumianego kapitału kariery, stosujących nieefektywne strategie zmagania się ze zmianami i trudnościami. Proces konstruowania i realizacji kariery zawodowej może stać się dla jednostki źródłem wielu sytuacji stresowych, trudnych czy wręcz generatorem/katalizatorem życiowych kryzysów. Proponuję przywołać tu wybrane z nich, bowiem z pedagogicznego punktu widzenia te niepokojące

dla rozwoju indywidualnego jednostki i jej społecznego funkcjonowania zjawiska związane z pracą, bezpośrednio lub pośrednio regulujące systemy wartości, wpływające na możliwości i sposoby zaspokajania potrzeb, determinujące zachowania codzienne – wymagają szczególnej uwagi, przeciwdziałania, poradnictwa czy zastosowania innych form pomocy.

Będą wśród nich przykładowo (lista z pewnością nie jest zamknięta):

– bezrobocie (rosnąca skala dotyczy coraz młodszych i coraz bardziej wykształconych ludzi) ogranicza bezpośrednio możliwości realizacji potrzeb podstawowych, w tym potrzeby bezpieczeństwa czy potrzeb materialnych, stwarza zagrożenia dla kolejnych osób powiązanych wzajemnymi relacjami – członków systemu rodzinnego, generując niejednokrotnie kryzysy rodzinne;

– zjawiska będące wynikiem przemian rynku pracy – migracje w poszukiwaniu pracy i w konsekwencji zjawisko społecznego sieroctwa;

– coraz trudniejsze bezkonfliktowe układanie relacji pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym, np. rodzinnym, wolnoczasowym. Brak możliwości porządkowania sekwencji edukacyjnego i zawodowego zaangażowania, odterytorializowanie kariery, elastyczne formy zatrudnienia, rosnąca konkurencja związana z wymogami permanentnej dyspozycyjności zawodowej ograniczają możliwości planowania i konsekwentnego realizowania poszczególnych etapów kariery, co z kolei ogranicza stabilizację elementów biografii pozazawodowych oraz konsolidację w pozostałych rolach społecznych, kreowanych przez jednostkę w toku interakcji z innymi uczestnikami życia społecznego;

– zjawisko deficytu czasowego dotyczącego sfery rodzinnej – brak czasu na wychowywanie i rozwijanie pogłębionych relacji z dziećmi, zastępowanych zapewnieniem dziecku dostępu do dóbr materialnych (roszczenia społeczne dotyczące wzrastającego materialnego poziomu życia) pozornym, powierzchownym kontaktem z dziećmi (z partnerem i pozostałymi członkami rodziny);

– patologie i zagrożenia związane bezpośrednio ze świadczeniem pracy: uzależnienie od pracy (pracoholizm), zagrożenie mobbingiem, szybsza możliwość zawodowego wypalenia, utraty poczucia sensu życia, negatywnych skutków psychosomatycznych związanych z codziennym funkcjonowaniem.

Przywołane powyżej dylematy i wskazane wybrane sytuacje trudne w przebiegu kariery zawodowej, ogólnie rzecz ujmując – wzrastający stopień komplikacji związanych z konstruowaniem i pomyślnym realizowaniem kariery zawodowej, do czego przyczynia się w znacznej mierze sama natura tej kariery w dobie transformacji kulturowych, implikują niejednoznaczność, wielowątkowość, złożoność działań z zakresu szeroko pojętego poradnictwa kariery.

Wskazanie na przywoływane tu dylematy i wątpliwości generuje tezę o nieoczywistości wielu działań poradniczych, prowokuje do zadawania pytań podstawowych odnoszących się do legitymizacji poradnictwa kariery, a także pytań

stricte metodycznych o sugestie, rady czy podpowiedzi dla osób realizujących ten typ wsparcia w praktyce społecznej.

Już na etapie wstępnym konstruowania kariery zawodowej jednostki rodzi się jeden z podstawowych dylematów. Wszak swoistym kanonem, na którym oparte są działania z zakresu poradnictwa kariery, jest przeświadczenie o konieczności planowania przebiegu biografii edukacyjno-zawodowej jednostki – proces właśnie to poradnictwo powinno wspierać. Plan kariery (mniej lub bardziej elastyczny) powinien zaś być odpowiedzialnie i konsekwentnie wdrażany w życie. Czy planowanie kariery ma jednak rzeczywisty sens wobec złudnego poczucia indywidualizacji, racjonalności i kontroli tego procesu, a także (a może zwłaszcza) wobec całkowicie nieprzewidywalnych realiów płynnej nowoczesności?

Takie myślenie, oparte na prostej dychotomii planowanie *versus* nieplanowanie, nie jest z pewnością pozbawione logicznych paradoksów, powoduje też, że z pola widzenia znika całe spektrum zdarzeń i stanów rzeczy mieszczących się „pomiędzy”. Wydaje się, że wobec specyfiki realiów, w ramach których często kwestionuje się stałość, przewidywalność, liniowość kariery zawodowej, uznać możemy po prostu, że proces jej konstruowania ulega zasadniczej redefinicji. Z kolei jeśli na pytanie o to, czy planować karierę w obecnych realiach, skoro *de facto* zakwestionowaliśmy jego warunki brzegowe, mimo wszystko udzielimy odpowiedzi twierdzącej, musimy temu procesowi (często wspomaganemu przez doradcę) nadać nowy sens. Jego istotę stanowić będzie z pewnością elastyczność, otwartość na zmiany, niedeterministyczny sposób myślenia o karierze i nastawienie na konieczność modyfikacji planów, zwłaszcza w krótkim dystansie czasowym, niewykluczające także konieczności zmiany priorytetów biograficznych, czy wreszcie zaakceptowanie niezbędnego dokonywania bieżących „tożsamościowych liftingów” w toku zmagania jednostki z wymaganiami gry rynkowej.

Planowanie biografii zawodowej ma zapewne rację bytu, ale musi się odbywać na innych niż dotychczasowe zasadach (por. np. Piorunek 2004, 2005; Piorunek, red., 2004) – przyjdzie nam zapewne zaakceptować fakt, że etapy preparacyjne (przygotowanie do podejmowania decyzji i nakreślanie krótkoterminowych planów) będą się stale przeplatały z etapami realizacyjnymi, a podjęte decyzje i skonstruowane plany będą wymagały zmiany, często zanim zostanie sfinalizowana ich realizacja. Częściej też zapewne realia podejmowania decyzji i dokonywania wyborów wyznaczą wydarzenia bieżące. Coraz rzadziej będziemy też mogli myśleć w kategoriach docelowego, dookreślonego zawodu – jako konstruktu zamkniętego, wyznaczającego jednoznacznie trajektorię naszego zaangażowania na rynku pracy, a poszczególne warianty decyzji edukacyjno-zawodowych będą podlegały procesowi stałej ewaluacji i wielokrotnego wyboru. Uzyskiwane kompetencje i zdobywane doświadczenia, także umiejętnie wykorzystywane realia teraźniejszości przy dobrze zdefiniowanych priorytetach życiowych, ale i znacznej elastyczności w dążeniu do ich realizacji, mogą nam potencjalnie zapewnić sukces na rynku pracy.

Wydaje się, że w warunkach nieprzejrzystości kontekstu społecznego, maksymalnego zindywidualizowania i konieczności holistycznego traktowania procesu zawodowego i biograficznego rozwoju pomocne mogą okazać się takie formy wsparcia, jak np. coaching, w tym life coaching czy jego inne odmiany adresowane do różnych grup pracowniczych (por. Piasecka 2011, Surzykiewicz 2013⁷). Ten swoisty indywidualny trening życiowych umiejętności i efektywnego wykorzystania zasobów jednostki w ramach jej biograficznego rozwoju – w tym w ramach konstruowania i realizowania poszczególnych etapów biografii zawodowej z uwzględnieniem spersonalizowanego kapitału kariery – może się okazać pomocny w wielu sytuacjach, w których tradycyjne (zwłaszcza incydentalnie prowadzone) poradnictwo staje się nieefektywne. Wsparcie w toku realizacji kariery (niepobawionej wspomnianych wcześniej trudności, problemów jednostkowych czy dotyczących grup i zbiorowości) obejmować będzie także wiele innych działań pomocowych, takich jak np. praca socjalna czy szeroko pojęte działania z zakresu profilaktyki pierwotnej czy interwencji kryzysowej, którą możemy potraktować jako formę prewencji wtórnej, zapobiegającej eskalacji negatywnych skutków ujawnionych kryzysów.

Coraz trudniej zapewne będzie definiować i zakreślać ściśle ramy znaczeniowe poszczególnych działań o charakterze pomocowym, adresowanych do jednostek funkcjonujących na rynku pracy. Transformacje i komplikacja domeny kariery przyczyniają się automatycznie do wielu zmian i zawłości w zakresie świadczenia pomocy w jej realizacji. Warunkiem efektywności staje się w kategoriach teoretycznych względna przepuszczalność granic pojęciowych i dyfuzja poszczególnych strategii, metod i form działań pomocowych, w kategoriach praktycznych zaś – rzeczywista konieczność współdziałania zróżnicowanych formuł profesjonalnego wsparcia społeczno-zawodowego, dodatkowo wykorzystującego potencjał naturalnych jego źródeł i sieci społecznych (rodzina, środowisko rówieśnicze, lokalne).

⁷ J. Surzykiewicz w *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych*, (pod red. J. Surzykiewicza, M. Kuleszy, Warszawa 2013) powołując się na koncepcje innych autorów, dokonuje rozróżnień w obrębie całego spektrum działań pomocowych skoncentrowanych na kontekście prywatnym i zawodowym, z uwzględnieniem wymiaru temporalnego (przeszłość – teraźniejszość – przyszłość). Pojawiają się wśród nich (jeśli odwołać się tylko do podstawowego rozróżnienia) obok poradnictwa także wspomniane coaching, terapia, mediacja czy mentoring. Szczegółowe rozważania z tego zakresu wykraczają jednak poza ramy niniejszego opracowania, dlatego też problem ten jedynie zasygnalizowano.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: PRINT-B.
- Bauman Z. (2000), *Globalizacja*, Warszawa: PIW.
- Bauman Z. (2005), *Konsumując życie* [w:] M. Kempny (red.), *Konsumpcja - istotny wymiar globalizacji kulturowej*, Warszawa: IFiS PAN.
- Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman Z. (2007a), *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa: Wydawnictwo Sic! s.c.
- Bauman Z. (2007b), *Płynne życie*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Beck U. (2002), *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bera R. (2008), *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bera R. (2011), *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bourdieu P., Passeron J. C. (1990), *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, Warszawa: PWN.
- Castells M. (2007), *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa: PWN.
- Drabik-Podgórną V. (2013), „Szczęście to nie przypadek” – o (nie)możliwościach pomagania w konstruowaniu indywidualnych biografii, [w:] M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka (red.), *Dziecko – młodzież – rodzina. Szkice z teorii i praktyki pomocy, psychopedagogicznej i socjalnej*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013.
- Giddens A. (2007), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Guichard J., Huteau M. (2005), *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Hodkinson P., Sparkes A. C. (1997), *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*, „British Journal of Sociology of Education”, vol. 18, nr 1.
- Jacyno M. (2007), *Kultura indywidualizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kawczyński R. (2009), *Ponowoczesność: kategoria socjologiczna czy historyczna*, „Problemy Humanistyki”, nr 16.
- Kohli M. (1985), *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs*, „Kollner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie”, nr 1.
- Kohli M. (1986), *Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne*, „Soziale Welt. Zeitschrift fuer sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis”, nr 4.
- Krumboltz J., Levin A. (2009), *Szczęście to nie przypadek. Jak wykorzystać wszystko, co ci się przytrafia w życiu i w pracy*, Gdańsk: GWP.
- Liberska B. (red.), (2002), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Martin H. P., Schumann H. (2000), *Pułapka globalizacji, atak na demokrację i dobrobyt*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Modrzewski J. (2004), *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Piasecka A. (2011), *Coaching jako metoda wsparcia pracownika* [w:] M. Piorunek (red.), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Piorunek M. (2004), *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Piorunek M. (2005), *Młodzież wobec edukacyjno-zawodowej przyszłości – kontekst transformacji kulturowych* [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec niegościnniej przyszłości*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP.

- Piorunek M. (2009), *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Piorunek M. (2010), *Biografia zawodowa człowieka w kontekście permanentnej zmiany społecznej*, [w:] Z. Galor (red.), *Odmiany życia społecznego współczesnej Polski: instytucje, polityka, kultura*, Poznań, Wydawnictwo WSNHiD.
- Piorunek M. (2010), *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapu średniej dorosłości*, „Studia Edukacyjne”, nr 14.
- Piorunek M. (red.), (2004), *Młodzież w świecie współczesnym. Z badań orientacji biograficznych młodych okresu transformacji*, Poznań: Wydawnictwo „Rys”.
- Piorunek M., *Kariery zawodowe w dobie transformacji kulturowych (socjopedagogiczna perspektywa oglądu)*, „Polityka Społeczna” (w druku).
- Piorunek M., *Refleksje o (nie)planowaniu biografii zawodowej. Realia – mity – dylematy* (w druku).
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Sarzyńska-Mazurek E. (2013), *Perspektywa przypadkowych zdarzeń w karierach doradców zawodowych*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Surzykiewicz J. (2013), *Podstawy teoretyczne coachingu w pedagogice społecznej i pracy socjalnej: ku coachingowi społecznemu*, [w:] M. Kulesza (red.), *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych*, Warszawa: Difin SA.
- Sztompka P. (2005), *Socjologia zmian społecznych*, Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Wnuk-Lipiński E. (2004), *Świat międzyepoki. Globalizacja. Demokracja. Państwo narodowe*, Kraków: Wydawnictwo ZNAK, Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Ziółkowski M. (2000), *Interesy i wartości społeczeństwa polskiego w okresie systemowej transformacji*, [w:] J. Brzeziński, Z. Kwieciński (red.), *Psychologiczno-edukacyjne aspekty przesilenia systemowego*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.

SUMMARY

The article focuses on presenting the specific features of vocational careers among Poles that are an outcome of globalisation and cultural transformations, combined with the system and economic transformations for which 1989 was a turning point. It selectively analyses the social and cultural reality that defines a perspective of personal perception of the market reality. The article identifies various (existing and new) vocational career patterns that are specific for people currently active in the labour market. References are also made to a potential role of vocational guidance (career guidance) during the structuring by individuals of their careers. There were emphasised the dilemmas of the vocational guidance theory and practice that are related to the specificity of “unstable” modernity where questions are asked about career sense and planning possibilities, how much assistance should be provided to have one’s career accomplished, or whether various assistance forms (e.g. coaching, mentoring, counselling) are necessary and effective.

Key words: vocational careers, vocational career patterns, cultural transformation, vocational guidance (career guidance)