

Magdalena Piorunek
Wydział Studiów Edukacyjnych
Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu

Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości

Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje

A Vocational Career in Postmodern Reality. A New Paradigm and Its Educational and Aid-related Implications

Abstract: The text describes selected features and phenomena of the cultural context in which vocational carriers develop. Based on the author's qualitative research, three patterns of vocational careers (vocational biographies), i.e. linear, sequential and mosaic (collage) careers, are characterised. These patterns, both existing and emerging in the local free-market reality, are an outcome of how individuals experience the macro social changes occurring globally as well as the system- and economy-related transformations witnessed in Poland during the last twenty-five years. A change of a career paradigm also raises many questions and dilemmas concerning career education and career guidance. Some selected questions and dilemmas are referred to in the text as an incentive for reflections on how to provide effective support for individual career planning and development.

Keywords: vocational career patterns, careers: linear, sequential, mosaic careers, cultural transformation, vocational guidance (career guidance)

Wstęp. Kontekst kulturowy konstruowania karier zawodowych – wybrane cechy i zjawiska

Praca stanowi jeden z podstawowych rodzajów aktywności jednostki; czynności związane najpierw z nauką, potem pracą, stopniowo na etapie późnego

dzieciństwa wypierają wszechobecną dotąd zabawę. Praca, zarówno ta zawodowa, podejmowana przede wszystkim z pobudek materialnych (które nie muszą wszak stanowić jej zasadniczego celu) oraz ta podejmowana w relacjach pozapracowniczych, wyznacza kształt ludzkiego życia w przebiegu poszczególnych faz dorosłości. W tym sensie praca ma charakter uniwersalny, dotyczy niemal wszystkich, którzy ubiegają się o nią, wykonują ją, realizując określone role zawodowe, tracą ją czasowo lub trwale. Organizuje ona życie jednostek i społeczeństw, nie tylko na niwie *stricte* zawodowej, związanej z funkcjonowaniem na rynku pracy, choć akurat ta sfera aktywności - jej treść, charakter i organizacja podlegają bodaj najdalej idącym zmianom.

Sfera pracy zawodowej jednostki stanowiąca istotny czynnik kształtowania jej biografii na etapie dorosłości ulega szczególnie istotnym, obserwowalnym przemianom na przełomie XX i XXI wieku oraz w kolejnej dekadzie. Są one efektem kulturowo-gospodarczych transformacji o charakterze makrospołecznym, a ich akceleracja w polskich realiach jest dodatkowo generowana zapoczątkowaną przed ćwierćwieczem przebudową o charakterze ustrojowym, której konsekwencją stało się tworzenie wolnorynkowej gospodarki (w opozycji do wcześniej funkcjonującego modelu gospodarki centralnie sterowanej) w ramach struktur państwa demokratycznego (zorganizowanego zgodnie z zasadami porządku neoliberalnego¹).

Problematyka planowania i konstruowania kariery na różnych etapach biograficznych stanowiła od dłuższego czasu przedmiot dociekań autorskich, których wybrane wątki zostaną poniżej syntetycznie zaprezentowane².

Dla uporządkowania niniejszej refleksji konieczne staje się odwołanie do definicji kariery. Otóż, w rozważaniach autorskich, traktuję karierę jako całokształt

¹ Rozważania (dodajmy: krytyczne) o specyfice ideologii neoliberalnej i jej konsekwencjach, zwłaszcza dla edukacji: E. Potulicka, J. Rutkowiak *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Kraków 2010; E. Potulicka, *Studia pedagogiczne w neoliberalnym programie edukacji*, w: *Szkoła wyższa w toku zmian. Debata wokół ustawy z dnia 18 marca 2011 roku*, J. Kostkiewicz, A. Domagała-Kręcioch, M. J. Szymański (red.), Kraków 2011.

² Zob. między innymi następujące publikacje autorskie: M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009a; M. Piorunek, *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, w: *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*. M. Piorunek (red.), Toruń 2009; M. Piorunek, *Biografia zawodowa człowieka w kontekście permanentnej zmiany społecznej*, w: *Odmiany życia społecznego współczesnej Polski: instytucje, polityka, kultura*. Z. Galor (red.), Poznań 2010; M. Piorunek, *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapu średniej dorosłości* „Studia Edukacyjne”, 2010, nr 14; M. Piorunek, *Kariery zawodowe w dobie transformacji kulturowych (socjopedagogiczna perspektywa oglądu)*, „Polityka Społeczna” 2014, nr 3.

doświadczeń jednostki związanych z pracą, jako kategorię opisującą przebieg jej życia zawodowego bez kontekstu ewaluatywnego. Kategoria ta nie ma zatem znaku pozytywnego czy negatywnego, jest ona zawodową drogą związaną z każdym stanowiskiem pracy (inaczej niż w potocznym rozumieniu, kiedy karierę zrobić można tylko w określonych zawodach i jest ona utożsamiana z awansem społecznym opisywanym poprzez wymierne wskaźniki ekonomiczne czy subiektywne poczucie prestiżu).

Nie sposób w prezentowanym opracowaniu dokonać kompletnej deskrypcji ponowoczesnego kontekstu kulturowego budowania kariery, nie sposób także nie odnieść się do choćby wybranych jego cech konstytuujących zewnętrzne ramy tego procesu. Zostaną one poniżej przywołane w formie syntetycznej, przy użyciu słów kluczowych opisujących ponowoczesną rzeczywistość, raczej po to, by wskazać pewne jej charakterystyczne cechy, niż wyjaśnić mechanizmy ich funkcjonowania, co wykracza poza ramy tego opracowania.

W ostatnich dekadach zauważalna jest koincydencja kilku form organizacji pracy na poziomie społecznym, powiązanych na poziomie jednostkowym z różnymi wzorami karier zawodowych³. Zmiany te sygnalizuje już choćby używana nomenklatura. Obok takich pojęć, jak „zawód” – zatrudnienie definiujące tożsamość jednostki, pojawiają się określenia „praca, zajęcie” (czasowe zaangażowanie, raczej powiązane z miejscem wykonywania pracy), które koegzystują z pojęciem „funkcji zawodowych” (zawodowych projektów) realizowanych w ramach stale zmieniających się, uczących się organizacji⁴. Obok zawodowych kwalifikacji (formalnie potwierdzonych świadectwami i dyplomami) coraz częściej mówimy o kompetencjach weryfikowanych bezpośrednio przez rynek pracy, który organizuje życie jednostek nieustannie poddawanych tej „rynkowej wycenie” dokonywanej wedle specyficznych, ekonomicznych kryteriów. A jedne i drugie nie zawsze idą w parze, zwłaszcza w warunkach rodzimego rynku edukacji i pracy, na którym zapoczątkowany w latach 90-tych XX wieku boom edukacyjny, związany między innymi z upowszechnieniem szkolnictwa wyższego, zaowocował inflacją dyplomów i niedopasowaniem edukacyjnego popytu do gospodarczych realiów podaży, co stanowi wymóg dominującej ideologii neoliberalnej⁵.

Przemiany obejmują zarówno organizację pracy – pojawiają się nowe czy do tej pory niezbyt popularne formy uczestnictwa w rynku pracy odzwierciedlające elastyczność czasu, miejsca czy formy świadczenia pracy. Stąd do świadomości

³ Zob. J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków 2005.

⁴ Tamże.

⁵ Zob. E. Potulicka, *Neoliberalne reformy edukacji w Stanach Zjednoczonych*, Kraków 2014.

zbiorowej coraz częściej przenikają określenia typu: telepraca, praca tymczasowa, samozatrudnienie, ruchomy czas pracy, kontrakty cywilnoprawne w miejsce tradycyjnych umów o pracę. Zmianom ulega także treść pracy - ogromne spektrum zawodów i aktywności pracowniczych szybko znika z rynku, a w miejsce profesji tradycyjnych, stale pojawia się zapotrzebowanie na nowe, inne, często formalnie nienazwane czy niesklasyfikowane syndromy kompetencji, pojawiają się liczne nisze rynkowe, w ramach których powstaje zapotrzebowanie na prace niespotykane do tej pory, sprzężone z nowymi potrzebami i stylami życia ludzi oraz postępowaniem naukowo-technologicznym.

Makrospołeczne przekształcenia organizacji pracy spowodowały realną zmianę biografii jednostkowych. Do niedawna życie ludzkie, w tym wymiar aktywności zawodowej, było stosunkowo uporządkowane, przewidywalne, dające możliwości starannego perspektywicznego planowania⁶. Kształt biografii jednostki wyznaczał proces instytucjonalizacji – przypisania poszczególnych limitowanych czasowo faz życia do określonych instytucji edukacji i rynku pracy. Przebieg życia porządkowała nieodmiennie trój etapowa sekwencja obejmująca etap przedzawodowy (związek z instytucjami edukacyjnymi), etap aktywności zawodowej (związek z podmiotami rynku pracy) i etap postzawodowy (związek głównie z rodziną). Zasadniczą cechą takiego rynku pracy była względna gwarancja stałego zatrudnienia w sytuacji dobrej koniunktury rynkowej, przede wszystkim w ramach bezpiecznych umów o pracę wraz ze znanym, przewidywalnym wzorcem kariery. W rodzimych realiach sprzed 1989 roku miało to raczej związek z cechami systemowo-ustrojowymi oraz fikcyjnym utrzymywaniem niemal pełnego zatrudnienia. Wszystkie te kanony konstruowania i realizowania kariery mocno się zdezaktualizowały.

Niemal powszechne jest odczucie znaczącej zmiany realiów kulturowych, która staje się przyczyną czy wręcz katalizatorem (i jednocześnie efektem) przemian rynku pracy, samej pracy a także karier zawodowych ludzi.

Wśród cech tej rzeczywistości, doświadczanych w skali jednostkowej i społecznej, na czoło wybija się sama kategoria „zmian”. Ich znaczna dynamika w powiązaniu z kulturą natychmiastowości przyczyniają się do poczucia zawrotnego tempa życia.

⁶ Zob. M. Ziółkowski, *Interesy i wartości społeczeństwa polskiego w okresie systemowej transformacji*, w: *Psychologiczno-edukacyjne aspekty przesilenia systemowego*, J. Brzeziński, Z. Kwieciński (red.), Toruń 2000; A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2007; P. Sztompka, *Socjologia zmian społecznych*, Kraków 2005; E. Wnuk-Lipiński, *Świat międzyepoki. Globalizacja. Demokracja. Państwo narodowe*, Kraków 2004.

Metafora permanentnie umykającego przed nami pociągu, do którego staramy się bezskutecznie wsiąść, trafnie definiuje „płynność” rzeczywistości, w której przyszło nam żyć. Brak trwałości cech, zjawisk i procesów, które, zanim zakorzeniły się w życiu społecznym, okazują się już nieaktualne⁷ – to sedno częstego poczucia nieadekwatności, nienadążania za rzeczywistością.

Ogromny postęp w zakresie technologii i informatyzacji przyczynia się do lawinowego przyrostu informacji i zapewnia niemal nieograniczony do nich dostęp. Informacje i wiedza stają się podstawowym czynnikiem zmiany i zaawansowania rozwoju społecznego, wymagając jednocześnie od jednostek permanentnej, całościowej edukacji. Te wielokierunkowe zmiany, obejmujące wszystkie dziedziny życia społecznego, prowadzą do fragmentacji pracy i sfery osobistego funkcjonowania jednostek, która przybiera postać zróżnicowanych jakościowo projektów i epizodów, nieuporządkowanych w logiczne sekwencje rozwojowe. Przyczyniają się do braku poczucia pewności i biograficznej stabilizacji, stwarzają wrażenie chaosu, nieprzejrzystości⁸.

Poczuciu temu sprzyja kulturowy pluralizm i aksjologiczny relatywizm wzmacniający to zagubienie jednostki w sferze potrzeb, wartości, stylów życia. Ponadto poszerzający się zakres wolności jednostkowej, charakterystyczny dla kultury indywidualizmu⁹, wymusza samodzielne (samotne?) podejmowanie decyzji i dokonywanie biograficznych wyborów, pozbawione dodatkowo wsparcia naturalnych grup społecznych, których wspólnotowy charakter ulega znacznemu ograniczeniu.

Świat rzeczywisty (i wirtualny), dostępny jak nigdy dotąd, dosłownie „na wyciągnięcie ręki”, czemu sprzyja globalizacja świata kultury i gospodarki, kojarzona przede wszystkim ze zniesieniem granic w sensie geograficznym i mentalnym – to kolejny rys ponowoczesnej rzeczywistości współtworzącej indywidualne losy życiowe i kariery zawodowe¹⁰.

⁷ Szerszy kontekst „płynności” rzeczywistości omawia Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006; Z. Bauman, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa 2007; Z. Bauman, *Płynne życie*, Kraków 2007.

⁸ Zob. U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2002; M. Piorunek, *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, w: *Człowiek w kontekście pracy. Teoria - Empiria - Praktyka*, M. Piorunek (red.), Toruń 2009.

⁹ Zob. M. Jacyno, *Kultura indywidualizmu*, Warszawa 2007.

¹⁰ Zob. Z. Bauman, *Globalizacja*, Warszawa 2000; B. Liberska, (red.), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, Warszawa 2002; P. Sztompka, *Socjologia zmian społecznych*, Kraków 2005; E. Wnuk-Lipiński, *Świat międzyepoki. Globalizacja. Demokracja. Państwo narodowe*, Kraków 2004.

Globalna gospodarka i konkurencyjny rynek pracy stwarzają jednocześnie z postępem technologicznym realne możliwości realizowania zindywidualizowanych, niepowtarzalnych karier zawodowych, oferując życiowe szanse niedostępne jeszcze przed dekadą, mogą jednocześnie prowadzić do unifikacji i reifikacji człowieka, pozbawiając go możliwości zatrudnienia, skazując na wykluczenie¹¹. Tym dotkliwsze, że ponowoczesny styl życia wyznacza wszechogarniający konsumpcjonizm kreujący potrzeby jednostek i jednoczesny popyt na różnego rodzaju (często nieznane dotąd) dobra, otwierający nowe przestrzenie na rynku pracy¹² oraz kultura upozorowania z charakterystycznym dla niej życiem w hiperrzeczywistości medialnej i wirtualnej, w której z jednej strony – media kreują rzeczywistość, z drugiej zaś, wymuszają naszą w tej kreacji obecność, jeśli nie realną to przynajmniej wirtualną¹³.

Kariera zawodowa jednostki, coraz częściej naznaczona licznymi tranzycjami¹⁴, nabiera charakteru mozaikowego, stanowi swoisty kolaż niezwykle zróżnicowanych czasowo, przestrzennie epizodów pracy, nierzadko czasowego bezrobocia, migracji zarobkowych czy konieczności wielokrotnej zmiany zatrudnienia – zarówno branży zawodowej, jak i formy uczestnictwa w rynku pracy. Tradycyjna sekwencja w koncepcji Supera, opisująca stabilną karierę zawodową, w której po etapie eksploracji następuje zawodowa stabilizacja, konsolidacja w roli zawodowej i stopniowe wycofywanie się z aktywności na rynku pracy¹⁵ nie obowiązuje. Tak, jak wydłuża się etap eksploracji w rozwoju zawodowym jednostek (mobilność edukacyjna sprzyjająca stałemu doświadczeniu i poszukiwaniu swojego miejsca w świecie pracy), tak też generalnie wydłuża się okres zaangażowania w pracę, a wycofywanie z rynku pracy następuje coraz później (nie tylko z powodu formalnego opóźnienia wieku emerytalnego). Zmianie ulega charakter i organizacja naszej zawodowej aktywności.

Polskie realia transformacji ustrojowo-gospodarczych ostatniego ćwierćwiecza z bezwzględną „wyceną” jednostek, dokonywaną z punktu widzenia potrzeb neoliberalnego rynku pracy, który wielu ze starań o uzyskanie i utrzymanie pracy wyklucza, stają się dodatkowym katalizatorem przemian wzorców karier.

¹¹ Zob. Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006.

¹² J. Baudrillard, *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*, Warszawa 2006.

¹³ Zob. M. Castells, *Spółczesność sieci*, Warszawa 2007.

¹⁴ B. Rożnowski, *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy: Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, Lublin 2009.

¹⁵ D. E. Super, *Career and Life Development*, w: *Career Choice and Development*, D. Brown, L. Brooks (red.), San Francisco–Washington–London 1984.

Nowy paradygmat kariery – polifonia możliwości

Sygnalnie przywołane powyżej tendencje charakteryzujące kulturowy kontekst naszego życia w połączeniu z cechami współczesnego konkurencyjnego rynku pracy przyczyniają się do wyłaniania nowych wzorców karier zawodowych. Wzorców realizowanych nie tyle „zamiast”, ile obok dotychczas istniejących.

Kariera postrzegana jako wzór przebiegu życia zawodowego ludzi ma charakter transformatywny. Ewolucyjne zmiany kulturowo-społeczne (przywołane w poprzednim podrozdziale) wiążą się w kategoriach ogólnych z destandardyzacją cyklu życia rodzinnego, dekonstrukcją trójfazowego przebiegu kariery zawodowej oraz deregulacją standardów w obszarze czasu wolnego¹⁶.

Badania autorskie, odwołujące się do paradygmatu interpretatywnego i metody biograficzne, prowadzone wśród osób na etapie średniej dorosłości, funkcjonujących na rodzimym rynku pracy zarówno przed, jak i po przełomie ustrojowo-gospodarczym 1989 roku¹⁷, pozwoliły na wyłonienie trzech zasadniczych typów biografii zawodowych/wzorców karier funkcjonujących równolegle w polskich realiach. Są wśród nich kariery linearne, sekwencyjne, mozaikowe.

Biografie/kariery linearne¹⁸ cechuje względna stabilność i niska presja na zmianę pracy. Ewentualne zmiany nie mają charakteru radykalnego, często wymuszane są presją okoliczności zewnętrznych. Kariery takie mają charakter rutynowy, a awans jest naturalnym następstwem osiągnięcia określonego wieku (prawo senioralności) lub wtajemniczenia zawodowego. Ewentualna mobilność pozioma jest nieznaczna, najczęściej podyktowana względami finansowymi lub zamiarem poprawy jakości środowiska pracy. Osoby realizujące ten typ kariery wytyczają sobie kolejne cele, np. finansowe, prestiżowe, samorozwojowe w obrębie raz obranego kierunku zawodowego i, bądź trwają przy nim niezmiennie, nieznacznie modyfikując schematy działania, bądź specjalizują się w obrębie wybranego zawodu, osiągając w nim mistrzostwo. Trwanie przy raz obranej linii rozwoju

¹⁶ M. Piorunek, *Biographical Career Patterns – Differentiations, Emergence. Fields of Empirical Exploration*, w druku.

¹⁷ Szczegółowy opis metodologii przeprowadzonych badań wraz z ich wynikami znajdzie czytelnik w: M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009.

¹⁸ Nazewnictwo typów biografii/karier zawodowych inspirowane tekstem M. Malewskiego, *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, w: *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Wojtasik B., Kargulowa, A. (red.), Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego, Warszawa 2003.

zawodowego, stałość kierunku podejmowanej aktywności zawodowej są najbardziej charakterystyczną cechą takiej kariery, która jest legitymizowana przez zestaw ról i obowiązków edukacyjnych i zawodowych, osadzonych w sztywnej perspektywie temporalnej. Kariery takie w największym stopniu odpowiadają definiowaniu przez Supera specyfiki fazy konsolidacji, w której następuje z czasem pełna asymilacja raz obranej i konsekwentnie realizowanej roli zawodowej, w ramach której osiągnięta zostaje profesjonalna dojrzałość.

Z kolei biografie/kariery sekwencyjne cechuje znacznie mniejszy niż w poprzednim wypadku stopień stabilności. W ich ramach często dochodzi do tranzycji pomiędzy różnymi formami uczestnictwa w rynku edukacji i pracy, zmiany czy wręcz przerywania toku zawodowego zaangażowania, ponownego szukania zatrudnienia i zaczynania od nowa kolejnej sekwencji, przy czym ramy czasowe nie mają tu tak istotnego znaczenia, jak w poprzednim przypadku. Motywacja tych działań może mieć charakter personalny, np. dążenie do samorealizacji, polepszenia sytuacji finansowej, zmiany niesatysfakcjonujących relacji międzyludzkich w środowisku pracy czy być wymuszona zewnętrznymi okolicznościami, tj. utratą zatrudnienia. Osoby realizujące ten typ kariery stale szukają dla siebie miejsca na rynku pracy. To poszukiwanie stymulowane przez jednostkę lub otoczenie społeczne często wymaga przejawiania inicjatywy, także kształceniowej, gotowości do inwestowania w swoje kompetencje, akceptacji dla życiowej zmienności i indywidualizacji kariery zawodowej. Plany edukacyjno-zawodowe takich osób mają częściej charakter elastyczny, krótkoterminowy.

Stosunkowo nowy wzorzec kariery reprezentują biografie/kariery zdecentrowane/ mozaikowe/kolażowe. W takim typie kariery widoczne są liczne epizody czasoprzestrzennego zaangażowania zawodowego, nielimitowane temporalnie ani też nieodnoszone do obowiązujących w poprzednim pokoleniu przyjętych i zaakceptowanych wzorców. Praca traktowana jest jako czasowe „odkrywanie” swojej tożsamości. Dla osób preferujących ten typ kariery charakterystyczna jest duża tolerancja dla zmian, ich znacznej dynamiki oraz przypadkowości w biegu życia. Zaakceptowanie permanentnego procesu tranzycji – przechodzenia z edukacji na rynek pracy i odwrotnie, przemieszczanie się pomiędzy cyklami aktywności zawodowej i edukacyjnej oraz etapami swoistej beczynności w tych sferach – to kolejne cechy tego wzorca kariery. Ich realizatorzy odznaczają się tolerancją dla nieciągłości biograficznych i permanentnych wielokierunkowych zmian. Podejmują swoistą grę z podmiotami rynku pracy, angażując się w liczne projekty, pozostając otwartymi na różne propozycje, godząc się na uzyskiwanie czasowej satysfakcji. Kariery takie mają charakter swoistego kolażu, w którym nie

ma niepotrzebnych, niepasujących elementów, nie ma też konsekwencji w akumulacji edukacyjno-zawodowych doświadczeń, a wielu z nich nie porządkuje reguła progresywności. Planowanie takiej kariery, zwłaszcza długodystansowe, jest praktycznie niemożliwe, zmiany na rynku pracy są na tyle szybkie i nieskoordynowane, że większości z nich praktycznie nie da się przewidzieć, stąd konieczne staje się nastawienie na maksymalną elastyczność i koncentracja na teraźniejszości – to główna dewiza osób realizujących ten typ kariery.

Wszystkie typy karier współistnieją w społecznej rzeczywistości, mogą także stać się udziałem udziałem każdej osoby w biegu jej życia.

Można zasadnie założyć, że wybór i realizacja określonego wzorca kariery są różnicowane przez szereg czynników demograficznych czy kulturowo-społecznych. Znajdzie się wśród nich przede wszystkim wiek uczestników rynku pracy. Specyfika fazy biograficznej skorelowana z zadaniami życiowymi dla niej typowymi nadal będzie różnicować indywidualne podejście i możliwości realizacji określonych wzorców karier. Osoby młodsze zapewne będą przejawiały większą akceptację dla paradygmatu kariery mozaikowej/zdecentrowanej/kolażowej. Wydaje się także, że specyfika określonych profesji, wymagających czasochłonnego zdobywania zaawansowanych kompetencji, związana z pogłębianiem wiedzy w obrębie jednej dziedziny narzuca z kolei logikę realizacji klasycznych karier liniowych (np. kariery naukowe, lekarskie). Nowe wzorce karier nie wykluczają możliwości (czasem konieczności) realizacji poprzednich wzorców. Proces emergencji nowych jakościowo wzorców karier powstających na bazie wcześniejszych ma charakter permanentny.

W kategoriach makrospołecznych można z pewnością uzasadnić dominację kolejnych wzorców karier specyfiką rozwoju gospodarczego i kulturowymi trendami poszczególnych okresów historycznych. Każdy z tych wzorców kariery wymaga także innego podejścia do procesów edukacji oraz wsparcia w zakresie jej planowania i realizowania (przy akceptacji ograniczeń i wymogów nowej rzeczywistości społecznej), jeśli nie chcemy skazać jednostek na metodę prób i błędów czy bierne oczekiwanie li tylko na przypadek w biegu życia zawodowego.

Dylematy edukacji kariery. Przyczynek do rozważań

Poruszanie się po wymagającym konkurencyjnym rynku pracy, konstruowanie personalnej ścieżki kariery wymagają zarówno refleksji nad własnym życiem,

jak i kompetencji biograficznych¹⁹, których nabycie nie jest tylko wynikiem doświadczenia rzeczywistości, stanowić może istotny cel procesu całościowej edukacji.

Model takiej edukacji (zawierający informacje o tym, jak i czego nauczać/uczyć się) wymaga pogłębionego namysłu, tak na poziomie koncepcyjnym, jak i realizacyjnym, znacznie także wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Wydaje się jednak, że uprawnione będzie tu wybiórcze wskazanie pytań, dylematów, kontrowersji, które się przy tej okazji pojawiają. Poniżej znajdzie czytelnik ich syntetyczną, subiektywnie skomponowaną listę.

Afirmacja permanentnej zmiany w życiu społecznym versus selekcja dokonywanych zmian pod kątem ich indywidualnej i społecznej użyteczności - tzn. w jakim stopniu uczyć młodego człowieka akceptacji dla każdej zmiany w świecie społeczno-zawodowym (także takiej, która nie musi mieć charakteru prorozwojowego, jest jednak powszechna), czy i jak uczyć selekcjonowania społecznych trendów, krytycznego dokonywania wyborów; które z nich akceptować, a którym się przeciwstawić poszukując indywidualnego (co oznacza czasem „niemodnego”, nietypowego, nie będącego charakterystycznym dla większości) „przepisu na życie”?

Zawód versus kompetencje - tzn. w jakim stopniu w obecnych realiach jesteśmy w stanie myśleć o świecie zawodowym ze ściśle zdefiniowanymi zawodami i rolami zawodowymi (wszak taką nomenklaturą posługujemy się na różnych poziomach szkolnictwa) a w jakim powinniśmy koncentrować się raczej na kompetencjach potrzebnych w konkretnych sytuacjach społecznych, co oznacza zmianę sposobu myślenia o karierze, której coraz częściej nie realizuje się w określonej profesji?

Nabyte kompetencje versus cechy osobowościowe jako katalizatory kariery - tzn. jakie właściwości w istocie stanowią o zawodowym sukcesie – w jakim stopniu są to nabyte kompetencje, w jakim zaś określone cechy osobowościowe umożliwiające wykorzystanie posiadanego potencjału?

Kariera jako całościowa inwestycja versus epizody zawodowego zaangażowania - tzn. jak pogodzić wymóg długofalowego przygotowania do wykonywania niektórych profesji w celu osiągnięcia w nich mistrzostwa z presją krótkoterminowych wyborów i zaangażowania w szereg różnych aktywności chroniących przed bezrobociem, umożliwiających często w ogóle wejście na rynek pracy w obliczu utrzymującej się wysokiej stopy bezrobocia, zwłaszcza wśród młodych ludzi?

¹⁹ Zob. U. Tokarska, *Kształcenie kompetencji biograficznej jako forma profilaktyki problemów egzystencjalnych współczesnego człowieka*, w: *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, M. Piorunek (red.), Toruń 2011.

Kompetencje twarde versus kompetencje miękkie – tzn. jaka jest rzeczywista rola kompetencji miękkich w kształtowaniu kariery zawodowej jednostek (uzyskiwaniu i utrzymywaniu zatrudnienia), w jakim stopniu pełnią one funkcje komplementarne w stosunku do zasadniczych kompetencji zawodowych (niebezpieczeństwo iluzji zastępowania konkretnych umiejętności zawodowych kompetencjami społecznymi, które w dłuższej perspektywie mogą nie przyczyniać się do realnego zwiększenia potencjału zatrudnialności jednostki)?

Nieograniczone możliwości versus diagnozowanie własnych możliwości i ograniczeń – tzn. jak budować swoją zawodową karierę w kontekście umiejętności autodiagnostycznych – uczyć dostrzegania i racjonalnego identyfikowania personalnych ograniczeń, słabych stron (czemu nie sprzyja humanistyczna kultura indywidualizmu) czy wręcz przeciwnie - uznać dobre chęci i silną motywację za wyznacznik projektowanej ścieżki edukacji i pracy (upraszczające przeświadczenie jakoby „rynek pracy” dysponował skutecznymi narzędziami weryfikacji tych kompetencji)?

Czy i jaka edukacja się opłaca obecnie w realiach rodzimego rynku pracy, czy celowe jest inwestowanie w realizację studiów wyższych? Nasila się społeczny dyskurs na temat celowości podejmowania kształcenia na poziomie wyższym (czy warto studiować i co studiować?), które stało się egzemplifikacją polskiego boomu edukacyjnego po przełomie ustrojowym 1989 roku²⁰?

- Czy edukacja na poziomie wyższym musi/powinna (?) być powiązana z potrzebami rynku pracy czy stanowi raczej rodzaj autonomicznej inwestycji życiowej, która nie zawsze jest przekładalna na przepis zawodowej roli?
- Czy edukacja na poziomie wyższym rzeczywiście stanowi panaceum na funkcjonowanie na współczesnym konkurencyjnym rynku pracy (por. problem humanistów na rynku pracy, niska „rynkowość” wielu tzw. modnych kierunków, rosnący odsetek osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem)?
- Czy raczej koncentrować się na wyborze określonych kierunków kształcenia wyposażających w kompetencje szczegółowe (zwłaszcza praktyczne, tak pożądane przez absolwentów) czy myśleć o uczelni jako miejscu kształtowania kompetencji kierunkowych i nabywania wiedzy ogólnej²¹?

²⁰ Zob. m.in. M. Piorunek, I. Werner, *Studiowanie w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego. Seletywne opinie i plany studentów studiów humanistycznych*, „Ruch Pedagogiczny”, 2011, nr 3–4; M. Piorunek, *Gra edukacyjnych pozorów? Uwag kilka o studiowaniu na kierunkach humanistycznych*, w: *Człowiek w pedagogice pracy*, B. Baraniak (red.), Warszawa 2012.

²¹ Zob. R. Pachociński, *Kierunki reform szkolnictwa wyższego na świecie*, Warszawa 2004; E. Potulicka, *Studia pedagogiczne w neoliberalnym programie edukacji*, w: *Szkola wyższa w toku zmian. Debata wokół ustawy z dnia 18 marca 2011 roku*, J. Kostkiewicz, A. Domagała-Kręcioch, M. J. Szymański (red.), Kraków 2011.

Te pytania, wątpliwości stanowią element ożywionego dyskursu przedstawicieli nauk społecznych, jak i polityków a także poszczególnych osób na co dzień konfrontowanych z realnymi wyborami i decyzjami w sferze kariery.

Dylematy poradnictwa kariery. Przyczynek do rozważań

Obok pytań o edukacyjny wymiar konstruowania karier indywidualnych w ostatnim ćwierćwieczu polskich realiów rodzi się też zapotrzebowanie na inne niż dotychczas podejście do procesów pomagania i doradzania w zakresie projektowania kariery²². Wcześniejsze dyrektywne formy doradztwa zawodowego sprawdzającego się w warunkach stabilizacji rynkowej i obowiązującego linearnego wzorca kariery, zastępują dialogowe koncepcje poradnictwa kariery czy coraz częściej w warunkach nasilonych przemian kulturowego kontekstu kariery – różne formy coachingu kariery jako aktywizującej, zindywidualizowanej formy treningu kompetencji oraz wykorzystania zasobów personalnych i środowiskowych w konstruowaniu ścieżki kariery²³. Ta ewolucja dotyczy samej istoty pomagania (cele, zadania tego procesu), jak i możliwości realizacyjnych każdego z tych typów działań.

Wśród pytań o realny kształt i potencjał tych możliwości wsparcia i pomocy pojawiają się choćby poniższe o charakterze rudymenarnym:

- Jaka jest rzeczywista rola poradnictwa kariery/ w dokonywaniu wyborów edukacyjno-zawodowych i konstruowaniu planów życiowych jednostek w sytuacji, kiedy coraz częściej mówimy o braku możliwości planowania? Skoro nie sprawdza się klasyczne doradztwo, z powodu braku jednoznacznych odpowiedzi i możliwości antycypacji zawodzi poradnictwo kariery, może alternatywę stanowi pomoc oparta na logice stawiania pytań i spersonalizowanym coachingu kariery?
- Jak w pracy doradczej zachować swoisty balans (optimum, kompromis?) pomiędzy personalnymi preferencjami a realnymi wymaganiami rynku pracy, które same w sobie nie muszą stanowić wyznacznika kariery, ale ich nieuwzględnienie może stać się źródłem późniejszych frustracji i marginalizacji społecznej?

²² M. L. Savickas, L. Nota, J. Rossier, J. P. Dauwalder, M. E. Duarte, J. Guichard, S. Soresi, R. Van Esbroeck, A.E.M. van Vianen, *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*. „Journal of Vocational Behavior”, 2009, vol. 75.

²³ Tamże. Autor wprawdzie nie używa określenia coaching kariery, ale jego, czynione w duchu psychologii humanistycznej, rozważania nad istotą pomagania wskazują na taki właśnie charakter tych działań.

- Jak wspomagać klienta - jakie efektywne strategie, metody i narzędzia stosować w procesie budowania kariery, jeśli jest ona tak nieprzewidywalna, a we współczesnej rzeczywistości i tożsamościowym potencjale jednostki brak często elementów stałości stanowiących przesłanki do przewidywania kierunku dokonujących się zmian? Na ile strategie te są uniwersalne w biegu życia człowieka - w jakim stopniu etap biograficzny, na jakim znajduje się jednostka stanowi o ich specyfice?
- Jakie kompetencje w takim modelu poradnictwa kariery są pożądane u doradcy, który, odpowiedzialnie i refleksyjnie traktując swoją pracę, winien unikać formułowania gotowych rad i arbitralnego traktowania klienta? W jakim stopniu kompetencje pomocowe wiążą się z biograficzną refleksyjnością pomagającego?
- Jak zorganizować efektywny system (czy w ogóle działania systemowe są tu pożądane?) całonocowego poradnictwa kariery adresowanego do osób na różnych etapach życiowych, w różnych sytuacjach biograficznych, traktującego jednostkę holistycznie – z uwzględnieniem różnych sfer jej funkcjonowania (godzenie zróżnicowanych ról społecznych z rolami zawodowymi)?

Poszukiwanie odpowiedzi na powyższe pytania wydaje się być tym bardziej zasadne, że w nieprzejrzystej, chaotycznej rzeczywistości ponowoczesnej mamy do czynienia nie tylko ze zróżnicowanymi paradygmatami karier, ale także ogromnym spektrum możliwości świadczenia i uzyskiwania pomocy, którym przyświecają jakże różne (zarówno uzupełniające się, jak i wykluczające się) tendencje, nurty teoretyczne obudowane specyficzną nomenklaturą²⁴, a praktyczną ich egzemplifikacją stają się często tyleż atrakcyjne co nie zawsze skuteczne praktyki pomocowe.

²⁴ Zob. A. Bilon, *Współczesne tendencje w badaniach poradnictwa kariery*, „Studia Poradnicze” 2013.

Literatura przedmiotu

- Baudrillard J., *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*, Warszawa 2006.
- Bauman Z., *Globalizacja*, Warszawa 2000.
- Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006.
- Bauman Z., *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006.
- Bauman Z., *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa 2007.
- Bauman Z., *Płynne życie*, Kraków 2007.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2002.
- Bilon A., *Współczesne tendencje w badaniach poradnictwa kariery*, „Studia Poradnicze” 2013.
- Castells M., *Spółczesność sieci*, Warszawa 2007.
- Giddens, A., *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2007.
- Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków 2005.
- Jacyno M., *Kultura indywidualizmu*, Warszawa 2007.
- Kawczyński R., *Ponowoczesność: kategoria socjologiczna czy historyczna*, „Problemy Humanistyki” 2009, nr 16.
- Liberska B. (red.), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, Warszawa 2002.
- Malewski M., *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, w: *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, B. Wojtasik, A. Kargulowa, (red.), Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego, Warszawa 2003.
- Pachociński R., *Kierunki reform szkolnictwa wyższego na świecie*, Warszawa 2004.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- Piorunek M., *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009.
- Piorunek M., *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, w: *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, M. Piorunek (red.), Toruń 2009.
- Piorunek M., *Biografia zawodowa człowieka w kontekście permanentnej zmiany społecznej*, w: *Odmiany życia społecznego współczesnej Polski: instytucje, polityka, kultura*, Z. Galor (red.), Poznań 2010.
- Piorunek M., *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapu średniej dorosłości*, „Studia Edukacyjne”, 2010, nr 14.
- Piorunek M., Werner I., *Studiowanie w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego. Selektywne opinie i plany studentów studiów humanistycznych*, „Ruch Pedagogiczny”, 2011, nr 3–4.
- Piorunek M., *Gra edukacyjnych pozorów? Uwag kilka o studiowaniu na kierunkach humanistycznych*, w: *Człowiek w pedagogice pracy*, B. Baraniak (red.), Warszawa 2012.
- Piorunek, M., *Kariery zawodowe w dobie transformacji kulturowych (socjopedagogiczna perspektywa oglądu)*, „Polityka Społeczna”, 2014, nr 3.

- Piorunek M., *Biographical Career Patterns – Differentiations, Emergence. Fields of Empirical Exploration*, w druku.
- Potulicka E., Rutkowiak J., *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Kraków 2010.
- Potulicka E., *Studia pedagogiczne w neoliberalnym programie edukacji*, w: *Szkoła wyższa w toku zmian. Debata wokół ustawy z dnia 18 marca 2011 roku*, J. Kostkiewicz, A. Domagała-Kręcioch, M. J. Szymański (red.), Kraków 2011.
- Potulicka E., *Neoliberalne reformy edukacji w Stanach Zjednoczonych*, Kraków 2014.
- Rożnowski B., *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy: Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, Lublin 2009.
- Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J. P., Duarte M. E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., van Vianen A. E. M., *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, „Journal of Vocational Behavior”, 2009, vol. 75.
- Savickas M., *Kariera w płynnej nowoczesności*, niepublikowany wykład wygłoszony w ramach Spotkań Naukowych w Katedrze UNESCO Całozyciowego poradnictwa zawodowego, Uniwersytet Wrocławski – Instytut Pedagogiki, 3 czerwca 2014.
- Super D. E., *Career and Life Development*, w: *Career Choice and Development*, Brown D., Brooks L. (red), Jossey-Bass Publishers, San Francisco–Washington–London, 1984.
- Sztompka P., *Socjologia zmian społecznych*, Kraków 2005.
- Wnuk-Lipiński, E., *Świat międzyepoki. Globalizacja. Demokracja. Państwo narodowe*, Kraków 2004.
- Tokarska U., *Kształcenie kompetencji biograficznej jako forma profilaktyki problemów egzystencjalnych współczesnego człowieka*, w: *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, M. Piorunek (red.), Toruń 2011.
- Ziółkowski M., *Interesy i wartości społeczeństwa polskiego w okresie systemowej transformacji*, w: *Psychologiczno-edukacyjne aspekty przesilenia systemowego*, J. Brzeziński, Z. Kwieciński (red.), Toruń 2000.