

Violetta Drabik-Podgórna

UNESCO Chair on Lifelong Guidance and Counseling
Instytut Pedagogiki, Uniwersytet Wrocławski

Rozterki poradownicy w sytuacji chaosu pojęć i działań

Zmiany społeczno-kulturowo-ekonomiczne stawiają nowe zadania przed specjalistami od pomagania jednostkom w ich wzroście i rozwoju. Zarówno badacze, jak i praktycy próbują tworzyć nowe modele lub modyfikować już istniejące, w efekcie czego pojawiają się nowatorskie wizje bądź tylko rewizje poradowniczych koncepcji i poradniczych praktyk. Nie brakuje zatem pomysłów i rozwiązań, jednakże istotną trudność sprawia wybranie z nich najlepszych. Niniejszy artykuł koncentruje się na dylematach, przed którymi stają poradownicy i refleksyjni praktycy, chcący w profesjonalny sposób projektować i prowadzić działania w obszarze wspierania kariery. Chcąc uporządkować rozliczne rozterki, zostały one opisane w odniesieniu do wymiarów ontologicznego, epistemologicznego, aksjologicznego, metodycznego oraz egzystencjalnego.

Słowa kluczowe: poradownictwo, doradztwo zawodowe, poradnictwo konstruowania kariery i życia / *Life Design*

Truizmem jest stwierdzenie, że wspieranie w konstruowaniu kariery we współczesnym świecie jest istotnym zadaniem profesjonalistów od pomagania. Jednak pytanie: *jak należałoby to robić?* nie znajduje już jednoznacznej odpowiedzi. Zarówno badacze, jak i praktycy próbują tworzyć nowe modele pomocy lub modyfikować już istniejące, w efekcie czego pojawiają się nowatorskie wizje bądź rewizje poradowniczych koncepcji i poradniczych praktyk. Nie można zatem obecnie narzekać na deficyt pomysłów i rozwiązań, jednakże w tym teoretycznym i metodycznym „dobrobycie” istotną trudność sprawia wybranie tych uzasadnień merytorycznych i rozwiązań praktycznych, które są najlepsze. Wiąże się to nie tylko z nadmiarem propozycji, ale też z kolejnym problemem, gdyż wymaga dookreślenia *dla kogo i z jakiego względu* najlepszych, oraz *kto* ma decydować o tym, co jest najlepsze w ogóle. Przed poradownikami piętrzą się więc dylematy i rozterki, które, jak na razie, wydają się niemożliwe do rozwikłania. Mój artykuł pewnie także nie przyniesie ostatecznych odpowiedzi na te pytania jednak stanowi próbę uporządkowania zasadniczych dylematów, z jakimi mierzą się ci, którzy chcieliby w sposób refleksyjny zajmować się pomaganiem innym we wzroście i w życiowym rozwoju.

Źródła poradowniczych rozterek

Najogólniej rzecz ujmując, podstawowym źródłem poradowniczych rozterek i dylematów jest chaos pojęciowy, jaki dotyczy teoretycznych podstaw działań zorientowanych na wspieranie ludzi pragnących decydować o przebiegu swojego życia i rozwoju kariery. W sposób szczególny potęguje go chaos dotyczący rynku pracy. Zmieniające się systemy organizacji pracy – od profesjonalnego, przez fordowski, kompetencyjny do modelu chaosu zawodowego (Guichard, Huteau, 2005; Guichard, 2018a) powodują, że zmienia się zapotrzebowanie na określone rodzaje prac, rozumienie kompetencji i kwalifikacji, a co za tym idzie – modyfikują się oczekiwania w zakresie sposobu przygotowywania się do podjęcia aktywności zawodowej. W następstwie tego zmieniają się (powinny się zmieniać) również usługi doradcze, które powinny być adekwatne do zdiagnozowanych w rzeczywistości problemów i wyzwań. Że tak nie jest, że nie są to zjawiska i procesy kompatybilne, można nie tylko zaobserwować, ale także poznać z opisów, analizując powstające w ostatnich latach opracowania. W znaczących dla poradnictwa publikacjach naukowych zarówno terminologia, jak i zalecane praktyki poradnicze, zasadniczo różnią się od tych, których propozycje można odnaleźć w oficjalnych dokumentach Unii Europejskiej czy krajowych rozporządzeniach MEN. Wspólne w nich wszystkich jest jedynie przekonanie (choć w różnym stopniu wartościowane), że w praktyce rozwój każdej społecznie akceptowanej kariery należy wspierać. W konsekwencji doradcy, nie mogąc znaleźć spójnych podstaw zalecanych działań, w zasadzie w sposób dowolny wykorzystują wybrane (czasem losowo) metody, techniki i narzędzia pracy, nie zważając na założenia teoretyczne, z jakich się wywodzą. Dodatkowy chaos wprowadza wielość instytucji/organizacji/agencji (niekoniecznie edukacyjnych, lecz takich, które obszar wspierania ludzi w konstruowaniu karier uznały za dochodowy biznes), aspirujących do wskazywania, wyłącznie uznawanych przez siebie za właściwe, teorii naukowych i zadań poradnictwa. Jeszcze innym źródłem poradowniczych rozterek i zamętu w praktyce jest niespójność między logiką szkolno-administracyjną a logiką życiową, która to rozbieżność w świadomości decydentów edukacyjnych w ogóle nie jest obecna. W rezultacie przekłada się to także na doświadczanie trudności w codziennej pracy zawodowej nauczycieli akademickich. W moim przypadku – koordynatora specjalności *Poradnictwo i pomoc psychopedagogiczna* oraz *Poradnictwo zawodowe i coaching kariery* na studiach pedagogicznych (w Instytucie Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego), które przygotowują przyszłych doradców – przejawia się to tym, że często odpowiadam na prośby absolwentów o dodatkowe lub ponowne potwierdzenie posiadanych przez nich kompetencji, zdobywanych i rozwijanych w czasie studiów. Wprawdzie nabywane przez absolwentów kompetencje są bardzo szczegółowo opisane w suplementach do dyplomów, jednak z perspektywy dyrektorów placówek oświatowych, wizytatorów i kuratorów wymagają dodatkowej

„legendy” ze względu na nieco odmienny (niż oficjalna biurokratyczna terminologia) język ich opisu.

Wszystkie wskazane powyżej zjawiska, procesy i fakty, konstruujące chaos pojęć i działań, zrodziły we mnie jako badaczu poradnictwa, nauczycielu akademickim, a także doradcy rozliczne rozterki, które chcąc zebrać i uporządkować, przedstawię w wymiarze ontologicznym, epistemologicznym, aksjologicznym, metodycznym oraz egzystencjalnym. Poniżej postaram się je zaprezentować.

Rozterka I – ontologiczna

Pierwsza i zarazem zasadnicza rozterka poradcoznawców ma charakter ontologiczny. Dotyczy pojęć, które używane są w opisach poradnictwa dotyczącego wspierania rozwoju kariery, bo to one określają ich znacznie i sens. Wiadomo, że używanie terminów nie jest jedynie kwestią upodobań słownikowych lub stylistycznych, lecz oznacza opowiedzenie się za takim bądź innym z możliwych sposobów rozumienia istoty człowieka i istoty pomocy. Nie chodzi zatem tylko o grę słów, lecz o samą istotę rzeczy. Określając takim lub innym terminem doradcę, osobę radzącą się czy rodzaj nawiązywanej poradniczej relacji lub całego procesu wspomagania, mamy na względzie ukryte pytanie: *kim jest człowiek?* Już pierwsze zdanie artykułu ujawnia moje przekonania dotyczące istoty pomocy w analizowanym obszarze. Zależało mi, by uniknąć terminów najczęściej używanych w rozważaniach na ten temat, takich jak *doradztwo/poradnictwo zawodowe/kariery*, dlatego też posłużyłam się określeniem *wspieranie w konstruowaniu kariery*. Zdradza to, że mam tu na myśli działania pomocowe rozumiane w kategoriach raczej intencjonalnego, interaktywnego procesu niż jednorazowego aktu.

W potocznym rozumieniu doradztwo i poradnictwo są w zasadzie synonimami¹. Jednak na gruncie poradcoznawstwa Alicja Kargulowa wprowadziła wyraźne rozróżnienie pomiędzy tymi pojęciami. Poradnictwo ma znacznie szerszy zakres znaczeniowy – można o nim mówić zarówno wtedy, gdy ma się na myśli koncepcję dyrektywną, jak i dialogową czy liberalną (Kargulowa, 1986, 2004). Doradztwo natomiast to dyrektywna forma poradnictwa – odnosi się do niesienia pomocy w rozwiązywaniu takich trudności czy wyzwań, dla których istnieje algorytm postępowania lub których specyfika wymaga zastosowania jednoznacznie określonych metod i technik prowadzących do celu. Jednakże w literaturze i przepisach prawnych rozróżnienie to nie zawsze jest uwzględniane i w tekstach poradcoznawczych funkcjonują obok siebie takie określenia jak: *doradztwo zawodowe, poradnictwo zawodowe,*

¹ Z jakiegoś względu w j. polskim słowo doradztwo kojarzy się z działaniami bardziej prestiżowymi niż poradnictwo. Doradztwo jest dla klientów zaradnych (doradztwo finansowe, prawne, ekonomiczne itd.), poradnictwo – wydaje się pomocą tylko dla bezradnych (poradnia zdrowia psychicznego, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, poradnictwo obywatelskie). Chcąc założyć własną firmę, która miałaby przynosić dochody, nazwiemy ją raczej „centrum doradcze” / „agencja doradcza” niż „poradnia”.

(pre)orientacja szkolna i zawodowa, edukacja kariery, poradnictwo kariery, edukacja kariery i wreszcie poradnictwo *Life Design*. Aby w pełni zrozumieć ich znaczenie, należałoby dokładnie poznać czas i kontekst, w których te pojęcia się pojawiły, gdyż brak ich szerszych interpretacji prowadzi przeważnie do nieporozumień i wzrostu pojęciowego chaosu.

Mając w ramach artykułu ograniczone możliwości wyczerpującego ich wyjaśnienia, zaznaczę jedynie, że w stosunku do działań wspomagających wybór zawodu w postaci udzielania porad pierwotną nazwą w światowej literaturze jest *doradztwo zawodowe* (ang. *vocational guidance*), jednak nazwą używaną na terenie Polski było i jest nadal *poradnictwo zawodowe* (ang. *vocational counselling*). Natomiast *orientacja szkolna i zawodowa* jest tłumaczeniem z języka francuskiego zwrotu *orientation scolaire et professionnelle*, który we Francji jest odpowiednikiem terminu *poradnictwo zawodowe* od początku używanego na naszym gruncie (Drabik-Podgórna, 2005). Samo zaś słowo *vocation* pochodzi od łacińskiego *vocare* i oznacza *wezwanie, wołanie*, a w szerszym rozumieniu *powołanie*. To ostatnie z kolei pierwotnie odnosiło się do wezwania do służby Bożej lub życia chrześcijańskiego, do pełnienia takiej funkcji lub zajmowania takiego stanowiska w życiu, do którego Bóg człowieka powołał. Z biegiem czasu pojęcie to ewoluowało i odrywało się od religijnych konotacji, obejmując swym zakresem *wewnętrzne wezwanie* bądź *silny impuls*, albo *skłonność* do podążania określoną ścieżką i do podejmowania jakiejś aktywności życiowej. Z tym że obszar tej aktywności nie był dokładnie określany. Od czasów Franka Parsonsa w odniesieniu do życiowej aktywności nacisk został położony na rozwijanie talentów i umiejętności w zakresie wyboru zawodu, co spowodowało, że ostatecznie *vocation* zostało zawężone i odnosi się jedynie do pracy zawodowej, co zaczęło znaczyć tyle, co *zawód, profesja, biznes* (Parsons, 1909). Inne zmiany dotyczące wspomnianych terminów zaszły wraz z przemianami kulturowymi i ekonomicznymi i doprowadziły do kolejnych nieporozumień w określaniu zjawisk i procesów z obszaru szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego. Jednym z nich jest sam termin „zawód”.

Gdy śledzimy dynamikę zmian na współczesnym rynku pracy – niemożność wybrania jednego zawodu na całe życie, pojawianie się nowych zawodów, odejście od ich weryfikacji na rzecz sprawdzania posiadanych kompetencji – możemy powiedzieć, że poradnictwo wspomagające dokonywanie wyborów staje się „coraz mniej zawodowe” (Drabik-Podgórna, 2016). Kategorią pojęciową, która zastąpiła *zawód*, jest *kariera*, rozumiana nie jako sukces i awans, lecz jako droga rozwoju zawodowego. Stąd opisy poradnictwa zaczęły się koncentrować na metodach wspierania zawodowego rozwoju, a samo poradnictwo stawało się *poradnictwem kariery*. Podejmowane w nim działania początkowo budowane były na psychologicznych koncepcjach rozwoju człowieka, przede wszystkim na teorii Donalda Supera. Mark L. Savickas, twierdzi jednak, że koncepcja Supera jest raczej koncepcją *edukacji kariery* niż koncepcją *poradnictwa kariery* (Savickas, 2014). *Edukacja kariery* oznacza te działania, których istotą jest uczenie się i fizyczne przygotowywanie się

do podejmowania tych różnych ról życiowych, które komponują się w postaci *tęczy*, w której jedna z nich jest centralna (i nie zawsze musi być to rola pracownika), pozostałe zaś są podporządkowane tej pierwszej. Koncepcja Supera przyczyniła się do tego, że obecnie na świecie realizowane są różne programy edukacji kariery. W Polsce działania, jakie ma podejmować szkoła w tym zakresie, nazywane są (niestety błędnie) *doradztwem zawodowym* oraz *orientacją zawodową*². O nową edukację kariery apeluje gorąco Jean Guichard, widząc jej zadania bardzo ambitnie jako nie tylko przygotowywanie do wyboru zawodowej aktywności, ale także powiązanie tego procesu ze wspieraniem dążeń do budowy zrównoważonego, sprawiedliwego i humanitarnego świata oraz uzyskania dostępu do godnej pracy (Guichard, 2018c).

I wreszcie ostatnio obok terminów *poradnictwo zawodowe*, *doradztwo zawodowe*, *orientacja zawodowa*, *poradnictwo kariery* czy *edukacja kariery*, pojawiło się określenie *poradnictwo Life Design* i ono odsyła nas do kolejnej zmiany paradygmatycznej w poradcoznawstwie (Savickas i in., 2009). Savickas, jako jeden z czołowych twórców tego paradygmatu, będąc uczniem Supera, rozwija jego koncepcję i postrzega zadania poradnictwa jako oddziaływania obejmujące nie tylko sferę zawodową, ale całe życie człowieka (por. też Wojtasik, 2003). Uważa bowiem, że „kształtowanie tożsamości to dynamiczny proces całościowy, holistyczny, przebiegający w sposób nieliniowy, uwzględniający wiele możliwych rzeczywistości i wzorców osobowych” (Savickas i in., 2009). W myśl tego paradygmatu jednostka traktowana jest jako podmiot, projektant i konstruktor własnego życia, a nie pasywny wykonawca zaprojektowanych przez inżynierów społecznych scenariuszy tego życia, jego projektów, które są gotowe i podane do realizacji. Autorzy koncepcji *Life Design* stoją na stanowisku, że indywidualna wiedza i tożsamość są „produktami” procesów poznawczych i społecznych, zachodzących w interakcjach między jednostkami i grupami, w efekcie negocjacji znaczeń nadawanych rzeczywistości i współkonstruowanych w społecznym, historycznym i kulturowym kontekście (Savickas i in., 2009, s. 244).

Jak widać, wszystko, co powyżej zostało powiedziane o poradnictwie, jego rozumieniu i przemianach w języku, którym było opisywane, wynika jednak z zasadniczej zmiany dotyczącej poglądów na temat istoty człowieka – można zaobserwować odejście od myślenia o *jednostce* jako bycie zaprogramowanym i zdeterminowanym na rzecz myślenia o *osobie* jako o bycie nieustannie konstruującym i współkonstruującym siebie w relacji i poprzez relacje z innymi.

² Te same zadania realizowane na niższym szczeblu edukacji – w przedszkolu i klasach I–III określane są natomiast *preorientacją*, co dodatkowo komplikuje i zaostcza – i tak niełatwe już – spory definicyjne, wprowadzając niepotrzebny bałagan pojęciowy. Termin ten był krytykowany i przez ostatnie lata nie pojawiał się w publikacjach poradcoznawczych (więcej: Drabik-Podgórna, 2005, s. 90). Wraz z reformą szkolnictwa powraca do opracowań.

Rozterka II – epistemologiczna

Epistemologia wyjaśnia zarówno prawa dotyczące poznawania, jak i to, co jest poznawane, interesują ją kwestie prawdy, przekonań, wiedzy, uzasadnienia. Refleksja o charakterze epistemologicznym dotyczy zatem sposobu poznawania człowieka i dochodzenia do wiedzy o nim. Sprowadza się więc do poszukiwania odpowiedzi na takie pytania, jak: *Jakie są drogi poznania? Co z tego, co poznajemy jest prawdziwe? Kto ma rację? Komu zaufać?* A zatem stawia pytania o to, jak dochodzimy do wiedzy, a tym samym pytania o wiarygodność badaczy – autorów, ich odkryć i tworzonych koncepcji. Z tym właśnie wiąże się kolejna rozterka poradoznawców, tym razem natury epistemologicznej. Chcąc odnaleźć odpowiedzi na przytoczone wyżej pytania, natrafiamy bowiem na kolejny nierozwiązywalny problem łączący się z zamętem w podstawach poradoznawczej wiedzy, czyli z chaosem w merytorycznym wyjaśnianiu faktów/zjawisk/procesów poradniczych.

Książek dotyczących poradnictwa lub wspierania rozwoju kariery na rynku wydawniczym jest sporo, gdy weźmiemy pod uwagę nie tylko publikacje naukowe, poradoznawcze czy pedagogiczne i psychologiczne, ale też wszystkie poradniki dotyczące rozwoju człowieka. Prezentują one różne koncepcje, nie tylko budowane na podstawie badań naukowych (w tym miejscu oczywiście można by toczyć spór o kwestię naukowości różnego typu przedsięwzięć badawczych), ale także oparte na zdrowym rozsądku praktyków-doradców lub innych pomysłodawców, które można potraktować jako owoc spontanicznego potocznego poznania przednaukowego. Wprawdzie poznanie zdroworozsądkowe stanowi zasadniczą bazę poznawczą człowieka, to jednak jest ono niedoskonałe. Zatem obok książek naukowych opartych na poważnych badaniach pojawiają się i takie, które jedynie naukowe udają lub mają przede wszystkim charakter poradnikowy. Bywa nawet tak wówczas, gdy powstają one w ramach finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny projektów obejmujących szkolenia doradców. Stanowiąc zlepek znanych i mniej znanych koncepcji, w uzasadnieniu proponują tzw. „podejście eklektyczne” w pracy z osobami wspomaganyymi.

Potrzeby rozstrzygnięcia, która z przywołanych w publikacjach koncepcji jest najwłaściwsza, nie zaspokaja również w pełni lektura prac naukowych. O ile należy docenić dorobek ojców poradnictwa zawodowego oraz badaczy połowy XX wieku, o tyle jednak bazowanie tylko na ich odkryciach jest stanowczo niewystarczające w dzisiejszym świecie. „Teorie naukowe mają bowiem swój czas w określonej epoce i funkcjonują dopóty, dopóki nie zostaną zweryfikowane – udoskonalone, rozszerzone lub całkowicie wyparte przez inne teorie lub dopóki są w danym czasie użyteczne” (Cuprjak, 2016, s. 253). Doświadczamy tego, sięgając do starszych publikacji, w których możemy zauważyć, że pierwsze prototypowe koncepcje poradnictwa zawodowego powstające na początku XX stulecia (np. teoria Parsonsa, ale także teoria Johna Hollanda, która stanowi późniejsze rozwinięcie tej pierwszej) zakładały, że cechy osobowe są stałe i niezmiennie

(podobnie jak utrzymywały, że istnieje gwarancja stałych i bezpiecznych miejsc pracy), inne – wyrosłe z podejścia psychodynamicznego (np. Roe, 1957) – widziały decyzje zawodowe jako konsekwencje wczesnych relacji nawiązywanych w dzieciństwie, natomiast te, powstające w II połowie XX wieku, przedstawiały karierę jako jasno określoną sekwencję etapów życiowych (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Herma, 1951; Super, 1957). Argumenty naukowe, które przemawiają za powyższymi koncepcjami – jak słusznie zauważa Guichard – są uzasadnione, ale jedynie w takim kontekście, w jakim powstały i dla ludzi, którym wtedy miały służyć (Guichard, 2018b).

Obecnie w rzeczywistości prekarnej, niejednoznacznej, zglobalizowanej i naczynionej gwałtownym rozwojem genialnych technologii, pojawiają się nowe nie tylko idee i rozwiązania, ale konieczność opracowania naukowych podstaw opisu całego procesu rozwoju aktywności życiowej ludzi, w tym wyboru przez nich zawodu i podejmowania pracy. Mając to na uwadze, Savickas wraz z grupą badawczą *Life Design* (Savickas i in., 2009) proponuje nowy paradygmat w badaniach poradnictwa, osadzony na epistemologii konstruktywistyczno-konstrukcjonistycznej. Ta innowacyjna propozycja została wypracowana w międzynarodowej (Belgia, Francja, Holandia, Portugalia, Szwajcaria, USA i Włochy) grupie badawczo-wdrożeniowej, co było związane z dążeniem do zapewnienia jej uniwersalizmu i co za tym idzie, uniknięcia trudności zwykle towarzyszących adaptacji wypracowanego rozwiązania i przenoszeniu innowacyjnych pomysłów z jednego kraju do innego. W grupie tej przyjęto wspólnie podzielane ontologiczne założenie, że JA człowieka jest konstruowane przez narracje, przez które jednostka siebie wyraża i które ewoluują i zmieniają się wraz z przekształcanymi kontekstami, w które dana osoba jest włączona. Analiza odkrywanych w osobistych opowieściach tematów życia (*life themes*) i skryptów życiowych pozwala na odkrywanie tworzonych sensów i znaczeń oraz odleżenie motywacji do działania (Duarte, 2012).

Zmiany na poziomie ontologicznym, dotyczące natury ludzkiego bytu, implikują zmianę sposobów jego poznawania. Zatem o ile teorie cech-czynników oparte były na wynikach uzyskanych za pomocą badań psychometrycznych (inwentarze zainteresowań, testy zdolności, kwestionariusze badania typów osobowości), o ile dla koncepcji psychodynamicznej Anny Roe – źródłem wiedzy była kliniczna praca terapeutyczna, a koncepcje rozwojowe (Ginzberg, Super, i inni) powstawały na podstawie badań empirycznych (ilościowych i jakościowych), o tyle koncepcje początku XXI wieku powstały na drodze uwspólnionych mentalnych wysiłków badaczy i praktyków, tworzących nowe pomysły, testujących je i wreszcie poddających wspólnej refleksji. Obejmowały one zarówno dane pochodzące z obserwacji ludzkich zachowań i działań, analizy prowadzonych dialogów i autodialogów „podmiotowych” jednostek, jak i badania rynków zatrudnienia i przewidywania nowych modeli ludzkiej pracy.

Wypracowane zespołowo w grupie *Life Design* uzasadnienia aktywności życiowej ludzi i sposobów uprawiania poradnictwa są na tyle nowe, że w Polsce nie

znalazły jeszcze szerszego zastosowania w praktyce i odbicia w dokumentach urzędowych, pomimo zamieszczenia ich opisów w wielu publikacjach (m.in. Guichard, Huteau, 2005; Guichard, 2018a, 2018b, 2018c; Minta, 2012, 2016; Duarte, 2014; Cybal-Michalska, 2015; Piorunek, 2017; Drabik-Podgórną, Podgórną, 2016) i podejmowania prób zapoznawania z nimi uczestników różnych międzynarodowych konferencji³. W związku z tym trudno jest powiedzieć, że już były w stanie zmniejszyć rozterki natury epistemologicznej.

Rozterka III – aksjologiczna

Kolejna rozterka wynikająca z poradcoznawczej refleksji ma charakter aksjologiczny i dotyczy wartości, jakie ma realizować poradnictwo we współczesnym świecie. W oczywisty sposób są one związane z wartościami, jakie kryją się w sposobie rozumienia „aktywnego życia”. Guichard, odnosząc termin „aktywne życie” do kwestii dotyczących aktywności zawodowej, przywołuje rozróżnienie Hannah Arendt, która zaznacza, że kategoria ta obejmuje trzy wymiary: praca – *labour*, wytwarzanie – *work* i działanie – *action* (por. Guichard, 2018a, s. 25). Zatem aktywne życie to – jego zdaniem – coś więcej niż tylko praca zawodowa utożsamiana z płatnym zatrudnieniem, gdyż ponadto wiąże się z wieloma różnymi działaniami/aktywnościami, które jednostki podejmują, pełniąc jednocześnie wiele ról życiowych. Stojąc na tym stanowisku, autor ten otwarcie przypomina, że *doradztwo/poradnictwo zawodowe* od chwili swego powstania podporządkowane jest przede wszystkim wartościom ekonomicznym: dotyczy zatrudnienia i realizuje interesy rynku pracy i pracodawców, nie zaś pracowników. Jego zdaniem, celem (sformułowanym jawnie lub ukrytym) tak tworzonego poradnictwa jest „promowanie wzrostu gospodarczego poprzez zwiększenie wydajności pracy jednostki” (Guichard, 2018a, s. 28), pomaganie w integracji jednostek z organizacjami pracy, a dalej włączenie ich w określone miejsca na „społecznej szachownicy”

³ Od 2013 r. W Instytucie Pedagogiki UW. działa Międzynarodowa Katedra UNESCO *Lifelong Guidance and Counseling*. Pierwszym kierownikiem Katedry był prof. Jean Guichard (INETOP-CNAM, Paryż), obecnie funkcję tę pełni prof. Maria Eduarda Duarte (Uniwersytet w Lizbonie). W 2017 r. powołana została również międzynarodowa sieć badawcza UNITWIN NETWORK *Life designing interventions (counseling, guidance, education) for decent work and sustainable development*, skupiająca 19 uniwersytetów z Europy (trzy uczelnie z Polski), Ameryki Północnej i Południowej oraz Afryki. Od początku swojego istnienia Katedra oprócz badań naukowych, publikacji, organizuje również konferencje i seminaria naukowe, będące okazją do wymiany doświadczeń między naukowcami a praktykami. Wymienię jedynie te największe: *Career guidance, education and dialogues for a fair and sustainable human development* (6.–7.11. 2013, Wrocław); *How can career and life designing interventions contribute to a fair and sustainable development and to the implementation of decent work over the world?* (4.–5.06.2015, Florencja); *Career and Life Design interventions for sustainable development and decent work* (6.–7.06.2016, Wrocław), *Guidance and Counselling for Solidarity, Social Justice and Dialogues in a diverse world* (24.–25.05.2018 Wrocław). Więcej o działaniach Katedry można przeczytać w poprzednich numerach *Studiów Poradcoznawczych*.

(strukturze społecznej). Interwencje poradnicze, hołdujące liberalnym i neoliberalnym ideom ekonomicznym, skupiają się więc na tym, by pomóc osobom poszukującym porady znaleźć zawód lub umożliwić im dopasowanie zawodowe, które byłyby optymalne z punktu widzenia zapotrzebowania gospodarczego i społecznego.

W opozycji do tych oczekiwań *poradnictwo konstruowania życia/Life Design*, koncentrując się na pomaganiu osobom w budowaniu własnego JA w różnych wymiarach życia, sięga do wartości humanistycznych i uwzględnia całą jego ekologię. Wychodzi z założenia, że życie aktywne/praca nie daje się zredukować jedynie do zatrudnienia i stara się pomagać jednostkom w realizacji ich interesów w kontekstach, w jakich żyją i jakie współtworzą. Naczelną wartością, której służy ten model pomagania, jest budowanie lepszego świata, dającego możliwość pracy w godnych warunkach. W jego założeniach tkwi przekonanie, że tylko wtedy możliwe staje się życie godne. Interwencje *Life Design* skupiają się więc na poszukiwaniu odpowiedzi na pytania dotyczące wartości humanistycznych, odsyłają do tego, co jest celem i sensem ludzkiego życia i co odnosi się do jego całości. Chodzi w nim bowiem o znalezienie odpowiedzi na pytanie: *przez jaki rodzaj aktywnego życia można nadać sens, wartość, perspektywę, znaczenie swojemu istnieniu?* (Guichard, 2018a, s. 23).

Idąc krok dalej w tych rozważaniach dotyczących kwestii aksjologicznych, Guichard zadaje pytanie o charakter celów stawianych interwencjom doradczym. Dla tradycyjnie rozumianego *doradztwa/poradnictwa zawodowego* liczą się jedynie cele operacyjne/pośrednie: pomoc w wyborze szkoły i zawodu, w wejściu na rynek pracy i znalezieniu zatrudnienia oraz w dopasowaniu zawodowym. *Poradnictwo Life Design* stawia sobie cele finalne dotyczące sensu całego życia i jego kontekstu. Może nim być: odnalezienie swojego miejsca w świecie, godne życie, zrównoważony rozwój. Jak chcą tego jego autorzy, nowy paradygmat poradnictwa ma charakter emancypacyjny i wzmacniający, istotny zarówno dla jednostek, jak i całego ich otoczenia z tego względu, że bierze pod uwagę konsekwencje ludzkich decyzji znaczących dla losów całego globu. Dlatego też promowane są w nim takie interwencje, które mogą się przyczyniać do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju (Cohen-Scali i in., 2018).

Rozterki aksjologiczne, które zaprzatają latami umysły poradcoznawców, w praktyce są bardzo szybko i „bezwzględnie” rozwiązywane. To, jakie cele będą ostatecznie realizowane przez poradnictwo i na jakich będą się opierały wartości, zależy od instytucji, które finansują dany rodzaj interwencji (Guichard, 2018c; Kargulowa, 2015). A finansowane są głównie te poradnicze praktyki, których wyniki można policzyć, zmierzyć w sposób „obiektywny”, a dalej zaprezentować w postaci tabel i wykresów zamieszczanych w licznych raportach.

Rozterka IV – metodyczna

Konsekwencjami wcześniej opisanych rozterek jest kolejna – metodyczna, która wynika z konieczności dokonania wyboru: *czego i w jaki sposób uczyć?* Pierwszy problem, jaki należy tu rozwiązać, to rozstrzygnięcie dylematów: czy mamy przygotować studentów do prowadzenia klasycznie pojmowanego *doradztwa zawodowego*, czy raczej uczyć ich prowadzenia nowoczesnej *edukacji kariery*, czy może skupić się na pracy o charakterze biograficzno-narracyjnym, by wdrażać model *poradnictwa konstruowania kariery i życia Life Design*? Każdy rodzaj pracy doradczej wymaga innego przygotowania się do jej prowadzenia, innego rodzaju kształcenia. Do uprawiania pierwszego niezbędne jest opanowanie warsztatu diagnostycznego, poznanie wystandaryzowanych narzędzi; do drugiego – trenowanie i rozwijanie umiejętności prowadzenia działań edukacyjnych (wykorzystywanie gier dydaktycznych, symulacji, eksperymentowania itp.), do ostatniego natomiast – nabycie sprawności w prowadzeniu dialogów konstruowania życia (Guichard, Cohen-Scali, Bangali 2017; Guichard, 2018b) lub wywiadów konstruowania kariery (Savickas, 2007). Inne kompetencje są potrzebne doradcy, gdy ma on jedynie diagnozować i udzielać informacji, inne – gdy jego zadaniem jest projektowanie działań edukacyjnych, a jeszcze inne – gdy jego rola to pomaganie klientom w podjęciu refleksji nad swoim życiem i subiektywnymi formami tożsamości i – w efekcie – skonstruowanie różnych antycypowanych JA w przyszłości. Do opanowania pierwszego rodzaju warsztatu konieczny jest model informacyjny, do drugiego – edukacyjny, do trzeciego – narracyjny. Ten pierwszy zakłada, że osoba (wychowanek, klient, radzący się) jest bierny, drugi – przyjmuje, że potrzebuje on czasu, aby się rozwijać, dlatego adekwatnie do danego etapu rozwoju powoli uczy się przejmować kontrolę nad swoim życiem, trzeci – za oczywistość uznaje ludzką (pro)aktywność, sprawczość i podmiotowość. Mówiąc językiem Savickasa: pierwszy model jest dla *aktora*, drugi dla *agenta*, trzeci natomiast – dla *autora* (Savickas, 2011; Minta, 2012, 2016; Drabik-Podgórna, 2016).

Nowa „Podstawa programowa MEN”⁴ wprowadziła obowiązek realizacji zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i średnich. Nazwa *doradztwo zawodowe* jest jednak użyta chyba w sposób nie do końca przemyślany, ponieważ raczej chodzi tu o to, co w świecie nosi miano *edukacji kariery*⁵. We wpro-

⁴ W polskim prawie oświatowym podstawa programowa MEN to obowiązkowy na danym etapie edukacyjnym zestaw treści nauczania oraz umiejętności zdobytych przez uczniów. Podstawę programową dla wszystkich rodzajów szkół ogłasza Ministerstwo Edukacji Narodowej.

⁵ Niektórzy interpretują zadania szkoły w tym zakresie jako konieczność wprowadzenie nowego przedmiotu pt. *Doradztwo zawodowe*, co jest całkowitym nieporozumieniem. Doradcy-pedagodzy nie uczą bowiem doradztwa zawodowego (o ile w ogóle zaakceptujemy tę nazwę), lecz prowadzą zajęcia realizujące jego cele, jak: pomoc w poznawaniu swoich zasobów i możliwości, rozwijanie kompetencji zdobywania informacji zawodowej, wspieranie w podejmowaniu decyzji zawodowych, wzmacnianie pewności siebie, projektowanie przyszłości itp. Doradztwa zawodowego / poradnictwa kariery uczą nauczyciele akademicki (w czasie studiów), trenerzy (w trakcie warsztatów),

wadzeniach do szczegółowych opracowań treści nauczania można odnaleźć swoistą mieszankę koncepcji: za podstawową przyjęto teorię rozwoju psychospołecznego Erica Eriksona, wspieraną jednocześnie przez zróżnicowane koncepcje Ginzberga, Roe i Supera (ponieważ w opinii autorów tych materiałów dopiero razem wzięte uwzględniają czynniki nieświadome i świadome, mające wpływ na decyzje zawodowe) oraz uzupełnione przez teorię Johna D. Krumboltza (2009; Krumboltz, Levin, 2004) i Savickasa (których obecność w tym obszarze mają uzasadniać słowa Zygmunta Baumana o ponowoczesnej i migotliwej ponowoczesności) (Bugaj i in., 2017)⁶.

Pomimo tak „bogatych” założeń teoretycznych podstawy programowej, tradycyjnie przewiduje się, że proponowane moduły zajęć będą przebiegały zgodnie ze znaną od ponad stu lat zasadą Parsonsa: *poznaj siebie* (poznawanie własnych zasobów), *poznaj zawody* (poznawanie świata zawodów i rynku pracy oraz ścieżek edukacyjnych na ten rynek prowadzących) i *dokonaj odpowiedniego dopasowania* (planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych). Nie wchodząc głębiej w szczegółową analizę zawartości przykładowych programów dla realizacji zadań z zakresu orientacji i doradztwa zawodowego (wymagałoby to odrębnego krytycznego opracowania), zaznaczę jedynie, że łączenie w nich różnych sposobów pracy z uczniem na poziomie rozwiązań metodycznych może nie budzić większych wątpliwości i zastrzeżeń, gdyż może być postrzegane jako dowód na poszukiwanie przez nauczyciela szerokiej wiedzy. Jednak, kiedy bliżej przyjrzymy się założeniom ontologicznym, przywoływanym w podstawach tych interwencji, okazuje się, że są one nie do pogodzenia. Nie można bowiem przyjąć, że jednocześnie człowiek ma stałe i niezmiennie cechy („ludzie pracują najlepiej, kiedy robią to, do czego stworzyła ich natura” [*Men work best when they are doing what nature has especially fitted for them*] Parson, 1894, s. 16), że jest zdeterminowany przez relacje, jakie miał w okresie dzieciństwa z rodzicami, oraz że istnieje jakaś z góry określona i możliwa do przewidzenia etapowość życia ludzkiego, a na dodatek – przy tym wszystkim – że każda jednostka ludzka jest bytem wolnym, samodzielnym i współkonstruującym się w zmieniających się kontekstach. Te ontologie są ze sobą sprzeczne – w efekcie czego poradcoznawca dostrzeże, że kumulacja absurdów

szkoleniowcy (podczas szkoleń), kiedy przygotowują do pracy przyszłych doradców. O ile biolog studiuje biologię, a będąc nauczycielem uczy biologii, o tyle pedagog studiuje pedagogikę/nauki o poradnictwie/doradztwie – czyli poradcoznawstwo, ale pedagogiki/poradnictwa/doradztwa nie uczy. Czyli nie przekazuje wiedzy o tym, czym jest wychowanie, pomoc i wsparcie, jak pomagać, jak prowadzić rozmowę z radzącym się, jak mu pomagać w projektowaniu kariery itd. Po prostu jest pedagogiem, jest doradcą. Doradca poradnictwo/doradztwo „uprawia” / realizuje, to znaczy właśnie: udziela pomocy, prowadzi rozmowy z uczniami, wspiera ich w odkrywaniu zasobów, pomaga w projektowaniu kariery itp.

⁶ Zaznaczyć należy, że opracowanie tego projektu zostało pokryte w części przez środki z EFS – „Przykładowy program doradztwa zawodowego dla liceum ogólnokształcącego” został opracowany w ramach współfinansowanego z EFS projektu „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych” realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.

osiąga tu wartość krytyczną. Rodzi to nie tylko potrzebę uważnego studiowania urzędowych dokumentów, ale także konieczność dokonywania krytycznych wyborów literatury, niezbędnej do uprawiania poradcoznawczej dydaktyki akademickiej.

Jako nauczyciel akademicki z jednej strony – mam bowiem obowiązek dokonać prezentacji w miarę pełnego dorobku wiedzy w uprawianej dziedzinie, z drugiej natomiast – uwzględniając najnowsze teorie i ich konteksty – mogę wybrać i skupić się tylko na tych, które sama uznaję za najbardziej przydatne dla wyjaśnienia problemów pojawiających się w życiu współczesnego człowieka. Licząc się jednak z opcją, że moi absolwenci trafią na rynek pracy w nieprzewidywalnych również dla nich warunkach, być może także do pracy w placówkach oświatowych, gdzie będą musieli realizować zalecenia ministerialne, rozterkę praktyczną staram się rozwikłać (niestety bez przekonania, że jest to najlepsze możliwe wyjście) poprzez ukazywanie wspomnianych nieścisłości dzięki analizowaniu poszczególnych teorii i ich implikacji, akcent kładąc na koncepcje najnowsze.

Rozterka V – egzystencjalna

O ile wcześniej wymienione rozterki dałyby się jeszcze jakoś rozstrzygnąć, przyjmując jedną wybraną perspektywę, o tyle rozterka piąta wychodzi poza omówione dylematy. Ma ona bowiem charakter bardzo osobisty i zarazem egzystencjalny – sprowadza się do pytań: *Jaki sens mają moje działania jako poradcoznawcy i nauczyciela akademickiego? Jaki sens mają działania doradców w ogóle?* Pojawia się ona szczególnie w takich punktach krytycznych, jak tranzyt edukacyjny (przejścia na kolejne etapy edukacyjnej drabiny) uczniów szkół podstawowych i średnich. Raz w roku przy okazji rekrutacji do szkół i uczelni powraca problem: jaki jest sens pomagania młodzieży w planowaniu drogi życiowej, w konstruowaniu projektów życia, tworzeniu warunków do rozbudzania refleksyjności, jaki sens ma poszerzanie świadomości, eksperymentowanie z różnymi wersjami i scenariuszami siebie w przyszłości, a z innej strony wydawanie środków unijnych bądź innych na tworzenie setek stron scenariuszy, pomocy dydaktycznych, etatów dla doradców i inwestowanie w ich kształcenie, skoro cały system rekrutacyjny w oświacie (bo to on w zasadzie decyduje o dalszych losach młodych ludzi) oparty jest na punktach, przeliczanych ze świadectw i egzaminów szkolnych. W efekcie, przy zmianie instytucji oświatowej, nikt z młodymi ludźmi nie rozmawia, nikt ich nie pyta o marzenia, cele, projekty. Dane z egzaminów w postaci testów są wprowadzane w system, zaś wyboru dokonuje algorytm, którego nie interesuje osoba z jej ekologią życia, wartościami, zainteresowaniami itd. Dominuje zatem logika administracyjno-szkolna (ocen/punktów/przedmiotów), a nie humanistyczna logika życiowa. Logika dialogu i współpracy przegrywa tu z logiką rywalizacji. Powoduje to, że młodzi ludzie wybierają ścieżki zawodowe, które są kontynuacją przedmiotów uczonych w szkołach, a przecież – jak pisała Bernadette Dumora (1990, 2007) – opcji aktywnego życia

jest znacznie więcej niż przedmiotów szkolnych. Innymi słowy – wiele aktywności i funkcji zawodowych nie ma odpowiedników w szkolnych zajęciach, stąd też czasem trudno młodym ludziom wyobrazić sobie coś, czego nigdy nie mieli okazji ani poznać, ani tym bardziej doświadczyć.

Analizując tę sytuację z pozycji poradcoznawcy, można skonstatować, że w realiach współczesnego świata mamy do czynienia z procesem zarządzania ścieżkami zawodowymi, opartym na losie i przypadku. Być może w takich okolicznościach jedyną teorią, którą należałoby aplikować do podstaw poradnictwa kariery, jest propozycja Krumboltza „planowania nieplanowanych zdarzeń” (Krumboltz, 2009).

Zamiast zakończenia – „metarozterka”

Ostatnią rozterkę, z którą borykają się poradcoznawcy, nazwałam *metarozterką*. Obejmuje ona wszystkie wyżej zaprezentowane i zawiera się w pytaniu: *Jak poradzić sobie z tymi wszystkimi rozterkami?*

Sytuację, w której poradcoznawcy się znaleźli, można nazwać „węzłem gordyjskim poradnictwa”, rozumianego z perspektywy humanisty jako proces wspierający ludzi w ich samodzielnych refleksyjnych wyborach życiowych. Jest to bowiem sytuacja skomplikowana i chyba niemożliwa do rozwiązania, przynajmniej przy obecnej wiedzy i stanie praktyk. Jak głosi legenda, węzeł gordyjski to bardzo silnie splątany węzeł z dereniowego łyka, łączący jarzmo i dyszel królewskiego wozu, który zdobył świątynię Zeusa we Frygii. Zgodnie z przepowiednią człowiek, który by potrafił go rozplątać, mógłby zostać władcą Frygii lub nawet całej Azji. Aleksander Macedoński, podbijając imperium perskie w 333 r. p.n.e., znał tę przepowiednię i zamierzał rozwiązać węzeł, by odnieść zwycięstwo. Niestety okazało się, że nie można tego dokonać konwencjonalnymi metodami, dlatego też po prostu przeciął go mieczem.

Myśląc o rozterkach poradcoznawcy, mam poczucie, że chcąc poradzić sobie z nimi, nieustannie miotamy się między rygoryzmem a anarchizmem, między puryzmem a eklektyzmem i wydaje się, że związanych z tym dylematów nie da się usunąć na zawsze. Nawet jeśli rozstrzygniemy je dzisiaj, to z pewnością pojawią się inne lub w nowej odsłonie. Być może jedyne, co pozostaje, to pogodzić się z myślą, że zawsze skazani jesteśmy na jakieś rozterki i problemy? A być może jednak istnieje jakaś z jednej strony prosta, a z drugiej – niekonwencjonalna i radykalna metoda, by rozwiązać ten problem? Czy może jest ktoś, kto by rozciął nasz poradcoznawczy węzeł?

Bibliografia

Bugaj M., Fleischer R., Fajkowska-Wesołek, A., Frąckowiak, M., Godzimirska-Dybek M., Jednoralska, J., Kaszuba, K., Klimka-Kołyśko M. (2017). *Przykładowy program doradztwa zawodowego dla liceum ogólnokształcącego z proponowanymi scenariuszami*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

- Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgorny, M., Drabik-Podgorna, V., Aisenson, G., Bernaud, J.L., Moumoula, I., Guichard, J. (Eds.). (2018). *Interventions in Career Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work*. Cham: Springer. doi:10.1007/978-3-319-91968-3
- Cupraj, M. (2016). Paradygmaty w perspektywie zmian społecznych. Zarys problemu. *Rocznik Andragogiczny*, 23, 251–265. doi:10.12775/RA.2016.013
- Cybal-Michalska, A. (2015). (Meta)analityczna wartość założeń teorii kariery – przyczynek do dyskusji na temat teorii konstrukcji kariery Marka L. Savickasa/ The (meta)analytic value of career theory tenets: A contribution to the discussion on Mark L. Savickas's theory of career construction. *Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy*, 4, 52–63/230–241.
- Drabik-Podgórna, V. (2005). *Innowacja edukacyjna w poradnictwie zawodowym: aplikacja rozwiązań francuskich*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Drabik-Podgórna, V. (2016). Pozytywne poradnictwo kariery, czyli poradnictwo (coraz mniej) zawodowe. Od diagnozowania przeciwwskazań do zawodu. W: V. Drabik-Podgórna, M. Podgórny (red.), *Zawód czy kompetencje? Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery* (s. 185–198). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Drabik-Podgórna, V., Podgórny, M. (red.). (2016). *Zawód czy kompetencje? Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Duarte, M.E. (2012). Reflections on the training of career counselors. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 7(4), 265–275.
- Duarte, M.E. (2014). Poradnictwo w konstruowaniu życia. Cele, procesy, instrumenty/ Life-designing: Objectives, processes, instruments. *Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy*, 3, 41–58/214–230.
- Dumora, B. (1990). La dynamique vocationnelle chez l'adolescent de collège: Continuité et ruptures. [Vocational dynamism in junior high-school students: Continuity and break]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 19, 111–127.
- Dumora, B. (2007). Dorastanie w obliczu złożoności i sprzeczności poradnictwa. W: V. Drabik-Podgórna (red.), *Poradnictwo między etyką a techniką* (s. 287–299). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., Herma, J.L. (1951). *Occupational Choice: An approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- Guichard, J. (2018a). Doradztwo dotyczące zatrudnienia a poradnictwo Life Design: cele główne i szczegółowe oraz podstawy interwencji poradniczych/ Employability guidance & life design counselling: Objectives, ends and foundations of career and life design interventions. *Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy*, 7, 21–56/235–266.
- Guichard, J. (2018b). Dialog konstruowania życia/Life Design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych/ Life Design Dialogue – A New Form of Career and Life Design Interventions. *Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy*, 7, 57–97/267–304.
- Guichard, J. (2018c). Jakie interwencje w poradnictwie kariery i konstruowania życia mogą przyczynić się do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju?/ What career and life design interventions may contribute to global, humane,

- equitable and sustainable development? *Studia Poradcoznawcze/Journal of Counsellogy*, 7, 99–127 / 305–331.
- Guichard, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Robinet, M.L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie: les dialogues de conseil en life design* [Designing a life: the life-design dialogues]. Paris: Editions Qui Plus Est.
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York: Prentice-Hall.
- Kargulowa, A. (1986). *Poradnictwo jako wiedza i system działań: wstęp do poradcoznawstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Kargulowa, A. (2004). *O teorii i praktyce poradnictwa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kargulowa, A. (2015). Poradnictwo w(y)pisane w neoliberalizm. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 18(2), 7–21.
- Krumboltz, J.D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. doi:10.1177/1069072708328861
- Krumboltz, J.D., Levin, A.S. (2004). *Luck is no accident: Making the most happenstance in your life and career*. California: Atascadero.
- Minta, J. (2012). *Od aktora do autora: wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Minta, J. (2016). *Tranzycje w konstruowaniu karier przez młodych dorosłych. Przesłania dla poradnictwa*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe DSW.
- Parsons, F. (1894). *Our Country's Need*. Boston: Privately Printed.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: MA: Houghton-Mifflin.
- Piorunek, M. (2017). Kariera w narracjach młodzieży na etapie wczesnej adolescencji. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 1(11), 39–52.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212–217. doi:10.1037/h0045950
- 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. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M.L. (2011). Constructing careers: Actor, agent and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179–181. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M.L. (2014). *Konstruowanie kariery w płynnej nowoczesności: Aktorzy, agenci i autorzy*. Wykład wygłoszony w ramach Seminarium Naukowego w Katedrze UNESCO Lifelong Guidance and Counseling, Instytut Pedagogiki, UW. dn. 4 czerwca 2014.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper.

- Super, D.E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. W: D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (wyd. 2, s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Wojtasik, B. (2003). Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, (nr specjalny: W: E. Kurantowicz, M. Nowak-Dziemianowicz (red.), *Codzienność jako miejsce i źródło uczenia się*), 343–351.