

**Jolanta Lenart**

Uniwersytet Rzeszowski

## Zrównoważony rozwój i godna praca – centralne idee poradnictwa kariery i *Life Design* przedmiotem międzynarodowej debaty.

### O nową semiotechnikę poradnictwa<sup>1</sup>

Artykuł jest autorską prezentacją zagadnień, podjętych na międzynarodowej konferencji naukowej pt. „Konstruowanie kariery i życia (*Life Design*) na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy”, zorganizowanej we Wrocławiu przez Katedrę UNESCO Całościowego Poradnictwa Zawodowego Uniwersytetu Wrocławskiego oraz European Society for Vocational Designing and Career Counseling w dniach 6–8 czerwca 2016 roku. Autorka artykułu przywołując tezy konferencyjnych wystąpień, zwraca uwagę na trzy dominujące obszary tematyczne, tj.: (1) Przyspieszony, niezrównoważony rozwój gospodarczy i jego skutki; (2) Godna praca, czym właściwie jest i jakie ma znaczenie?; (3) Działania w ramach poradnictwa w konstruowaniu kariery i życia na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy. Część pierwsza artykułu, mająca charakter wprowadzający i tworząca tło dla dalszych rozważań, ukazuje społeczne i gospodarcze skutki niezrównoważonego rozwoju. Druga część traktuje o godnej pracy i podejmowanych działaniach mających na celu stworzenie warunków łatwiejszej dostępności do pracy. Zostały także zaprezentowane wyniki międzynarodowych badań dotyczących znaczenia pracy w życiu człowieka. W części trzeciej artykułu zaprezentowano dyskusję dotyczącą współczesnego (postmodernistycznego) paradygmatu poradnictwa kariery *Life Design* i stopnia jego recepcji w praktyce poradniczej. W zakończeniu artykułu zawarto wnioski będące już przesłaniami dla przyszłej praktyki poradniczej.

**Słowa kluczowe:** Zrównoważony rozwój, godna praca, paradygmat *Life Design*, poradnictwo kariery

### Wprowadzenie

Integracja działań (o charakterze lokalnym i globalnym), które podejmowane są na rzecz rozważnego/przyjaznego korzystania z istniejących zasobów, stała się

<sup>1</sup> Podtytuł artykułu od redakcji (por. też Kargulowa, 2016, s. 73–94).

strategicznym celem harmonijnego ułożenia relacji w triadzie: społeczeństwo – środowisko – ekonomia (Zabłocki, 2002). Idea poprawy jakości życia poprzez troskę o podstawowe elementy kształtujące przyszłość społeczeństwa, gospodarki i środowiska wiązana jest z troską o godne życie i godność życia. Nic więc dziwnego, że pojawia się ona (owa idea) w przestrzeni zainteresowań badaczy poradnictwa, badaczy kariery. Jest przedmiotem dyskusji, obrad i opracowań, czego przykładem może być międzynarodowa konferencja naukowa „Konstruowanie kariery i życia (*Life Design*) na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy”, która odbyła się w dniach 6–8 czerwca 2016 roku we Wrocławiu. Została zorganizowana przez Katedrę UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego Uniwersytetu Wrocławskiego oraz European Society for Vocational Designing and Career Counseling<sup>2</sup>. Jak podkreślili, otwierający obrady Jean Guichard (kierownik Katedry UNESCO, Uniwersytet Wrocławski, Polska; CNAM, Paryż, Francja), Laura Nota (przewodnicząca European Society for Vocational Designing and Career Counseling; University of Padova, Włochy) i Violetta Drabik-Podgórna (Katedra UNESCO, Uniwersytet Wrocławski, Polska) myślą przewodnią konferencji i podstawowym celem działań podejmowanych w obszarze poradnictwa kariery i *Life Design* jest pomaganie osobom i/lub społecznościom w radzeniu sobie z problemami projektowania kariery i życia. Zwrócono uwagę, że jest to już kolejna konferencja, korespondująca z wcześniejszymi, organizowanymi pod patronatem IAEVG/AIOSP (Internacional Association for Educational and Vocational Guidance/Association Internationale d’Orientation Scolaire et Professionnelle – Międzynarodowe Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych) w Montpellier (Francja) w 2013 roku (por. Słowik, 2014, s. 123–135/293–305), czy też we Florencji (Włochy) w 2015 roku (por. Kwasiębor-ski, 2015, s. 182–185/354–357).

Artykuł ten jest przykładem osobistego odbioru głównych zagadnień podniesionych w czasie obrad, więc nie tyle wiernie odtwarza treści wypowiedzi i oddaje przebieg konferencji, ile jest autorską ich interpretacją, ze zwróceniem szczególnej uwagi na ocenę zmian kontekstów kulturowych, politycznych i ekonomicznych poradniczej praktyki, „domagających się” zmiany „semiotechniki” (termin Michela Foucaulta, 1998, s. 100), czyli rozumienia sensu, znaczenia oraz metod i technik uprawiania poradnictwa. Wskazuje poglądy, wyniki badań naukowych, wypowiedziane sądy i wyprowadzane wnioski, mające znaczenie dla współczesnej organizacji i praktyki poradnictwa.

---

<sup>2</sup> Udział w konferencji we Wrocławiu zgłosiło około 70 uczestników z Polski i z 14 krajów świata. Na sesjach plenarnych i tematycznych wygłoszono około 50 referatów. Badacze poradnictwa po raz kolejny zastanawiali się, jak jest realizowana idea zrównoważonego rozwoju i jakie działania są w tym kierunku podejmowane, jak dalece poradnictwo w zakresie konstruowania kariery i życia może w ogóle przyczynić się do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju oraz rozpowszechnienia idei godnej pracy na świecie.

## Przyspieszony, niezrównoważony rozwój gospodarczy i jego skutki

Ekonomista Christian Arnsperger (University of Lausanne, Szwajcaria) w referacie wprowadzającym *Making Sustainable Life and Career Choices: A View Through the Lens of Existential Economics* (Podejmowanie zrównoważonych wyborów życiowych i zawodowych: spojrzenie z perspektywy ekonomiki egzystencjalnej) starał się ukazać skutki przyspieszonego rozwoju cywilizacyjnego w sferze gospodarczej i społecznej<sup>3</sup>. Abstrahując od powszechnie znanych pozytywnych wyników postępu, skupił uwagę na jego negatywnych konsekwencjach. Najpoważniejszą z nich jest niezrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy różnych części świata i różnych grup społecznych. W swoim niezwykle interesującym wystąpieniu uświadomił uczestnikom, że pędzący kapitalizm i związany z nim dobrobyt, będący udziałem społeczeństw wysoko rozwiniętych, tak naprawdę nie uczynił ich szczęśliwymi. Uzależnił ludzi od konsumpcji, powodując ich zniewolenie. W Szwajcarii jest to coraz bardziej odczuwalne, podobnie jak w innych zamożnych krajach świata. Arnsperger wskazał potrzebę zreformowania kapitalistycznego systemu: „musimy myśleć, jak zmieniając system, «odstosować» się od niego, uzyskać więcej swobody i wolności, uzyskać pewną autonomię. Potrzebujemy zmiany stylu życia, potrzebujemy alternatywnych (odśrodkowych) stylów życia. Potrzebujemy heteronomii i wolności wyboru żeby żyć”. Zdaniem referenta ekonomia tłamsi takie myślenie. Ludzie są pod presją zaspokajania swoich, coraz bardziej wygórowanych, potrzeb (mainstreamowe, dośrodkowe style życia), nie potrafią krytycznie myśleć. Niezbędna jest więc właściwa edukacja ludzi, „aby nie byli tylko produktywnymi, niemyślącymi narzędziami. System, gdzie rządzi strach, obawy, powoduje, że ludzie nie czują się szczęśliwi”. W niektórych biednych społeczeństwach ludzie są szczęśliwsi, bo nie mają tylu obaw. Trzeba bardziej uwzględniać udział ludzi jako aktorów, nie tylko w zmienianiu świata, ale i w zmienianiu siebie – podkreślił mówca.

Nawiązując do sytuacji we własnym kraju, Arnsperger stwierdził, że młodzi Szwajcarzy coraz wyraźniej mówią „nie” mainstreamowemu stylowi życia i systemowi pracy. Materia kapitalistycznej gospodarki w Szwajcarii rozpada się. Środowiska naukowe i polityczne podejmują wysiłki zmierzające do zorganizowania gospodarki w sposób demokratyczny z uwzględnieniem trzech trajektorii: „zielony kapitalizm”, „zielona socjalizacja” i „trajektoria głębokiego eksperymentowania”. W dążeniu do większej równowagi gospodarczej i społecznej uwzględnia się różne formy wspierania jednostek, np. gwarantowane dochody, czy też średnie pensje dla

<sup>3</sup> Inauguracja konferencji i dopołudniowe obrady plenarne w pierwszym dniu odbyły się w pięknym, historycznym wnętrzu uniwersyteckiego Oratorium Marianum, podkreślającym podniosłość i rangę tych wydarzeń. Z wielką niecierpliwością oczekiwaliśmy na zaplanowane w tej części wystąpienia plenarne, mając świadomość, że z ust czołowych badaczy poradnictwa w Polsce i na świecie dowiemy się o nowych tendencjach w poradnictwie zawodowym, o prowadzonych badaniach nad poradnictwem, jak również o podejmowanych w różnych częściach świata działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju człowieka i środowiska jego życia.

wszystkich obywateli. Kapitalizm wytwarza wiele bogactwa, ale obecny stan rzeczy nie jest do utrzymania – kontynuował Arnsperger. Wzrasta liczba ludzi biednych na świecie, a podział dochodu jest coraz bardziej nieproporcjonalny i pozostaje w posiadaniu 1% ludzi, którzy uważają, że ten dochód wytworzyli. Zrównoważona dystrybucja dóbr i zapewnienie dostępu do godnej pracy to kolejne oblicza i kierunki działań dla osiągnięcia zrównoważonego rozwoju.

Na inny aspekt niezrównoważonego rozwoju zwrócili uwagę naukowcy z Chorwacji (Vanja Međugorac, Iva Šverko & Toni Babarović, Ivo Pilar – Institute of Social Sciences, Zagreb). Wyrazili swój niepokój związany z nadmierną eksploatacją naszej planety, która od początku lat 70. XX wieku, z każdym rokiem, jest coraz większa. Wizualizując ten poważny problem, referenci wskazali, że obecnie używamy równowartości 1,6 planety, aby zaspokoić rosnące potrzeby ludzi i zutylizować odpady. Jeżeli ta eskalacja rozwoju nie zostanie powstrzymana, to możemy zniszczyć Ziemię (to jest doprowadzić do śmierci planety). Potrzebny jest zatem tzw. „wzrost zielony” nastawiony na mniejsze zużycie surowców naturalnych, co będzie łączyło się z przekierowaniem zarówno potrzeb społecznych (zmiana przyzwyczajzeń konsumpcyjnych), jak i technologii przemysłowych na inne tory. Zrównoważony rozwój musi bowiem dawać szansę także przyszłym pokoleniom na zaspokajanie ich potrzeb (*Report of the World Commission on Environment and Development*, 1987). Włączając się w te działania, poradnictwo kariery musi rozwijać postawy ekologiczne i współuczestniczyć w procesie tworzenia nowych zawodów (tzw. „zielonych zawodów” związanych z promowaniem równowagi w środowisku), niezbędnych dla funkcjonowania nowych rodzajów działalności gospodarczej – przekonywali chorwaccy badacze. „Zgodnie z przewidywaniami 66% uczniów obecnych szkół podejmie pracę w zawodach, które jeszcze nie istnieją” – zauważył Jean Guichard (Conservatoire National des Arts et Métiers, Paryż, Francja ; Katedra UNESCO, Uniwersytet Wrocławski, Polska), podsumowując tę wypowiedź.

### **Godna praca, czym właściwie jest i jakie ma znaczenie?**

Najskuteczniejszą metodą ograniczania ubóstwa jest umożliwienie wszystkim potrzebującym wykonywania pracy, odpowiednio opłacanej, dającej możliwość zdobycia środków na utrzymanie siebie i swoich rodzin. Kryteria te składają się na pojęcie tzw. „godnej pracy”, nie wyczerpują jednak jego znaczenia. Bardziej wszechstronne definicje „godnej pracy” zostały zaprezentowane w trakcie dyskusji panelowej przez Annamarię Di Fabio (University of Florence, Włochy) i Kobusa Maree (University of Pretoria, Południowa Afryka). W ich interpretacji godna praca to taka, która „pomaga wszystkim pracownikom osiągnąć poczucie szacunku do samego siebie i osobistą godność oraz doświadczenie wolności i bezpieczeństwa w miejscu pracy”. Inne wskaźniki godnej pracy, według Di Fabio i Maree’a, związane są z możliwością wyboru odpowiedniej pracy. Niebagatelne znaczenie mają

również satysfakcjonujące zarobki, pozwalające „utrzymać siebie i swoje rodziny bez większych ograniczeń i opłacić składki na ubezpieczenia społeczne”. Dyskutan- ci zwrócili także uwagę na tzw. profilaktyczne znaczenie pracy, dzięki której ludzie nie ulegają marginalizacji i destrukcji psychicznej. Z kolei równe wynagradzanie za tę samą pracę, przestrzeganie prawa pracy, uznanie podmiotowości pracownika, zauważanie i docenianie jego osiągnięć, właściwe relacje międzyosobowe składają się na etyczny wymiar godnej pracy. Konkludując, Di Fabio i Maree stwierdzili, że godna praca oznacza zwalczanie i łagodzenie ubóstwa oraz wykluczanie wszelkich form przymusu, dyskryminacji i używania siły fizycznej wobec pracowników.

Dla osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju należy więc wszelkimi sposobami promować i wzmacniać etykę pracy ludzkiej – taki postulat wysunął J. Guichard. Jest to działanie bardzo ważne, z którym należy docierać także do społeczności biednych, np. afrykańskich, które, przez lata marginalizowane i pozostawione same sobie, walcząc o przetrwanie, uległy swoistej dehumanizacji. Wyraża się ona m.in. negacją różnych zasad i norm etycznych oraz niechęcią do społeczeństw wysoko rozwiniętych. Jako przykład wskazał fakt, że dzieci z Afryki nie uważają, że potrzebna jest praca, bo przestępczość przynosi większe dochody (np. piractwo rozpowszechnione w Somali). „Z taką sytuacją nie możemy się jednak zgodzić” – jednoznacznie stwierdził wspomniany już Maree. Z nieukrywanymi emocjami apelował, aby zrobić wszystko, co tylko możliwe, by „przekształcić życie tych ludzi, dawać pracę, dawać kwalifikacje do pracy i głosić dobrą nowinę swoimi działaniami. Trzeba działać i wierzyć w to, co robimy, aby ludzie, którzy są niewidoczni, stali się widoczni, aby ludzie, którzy są niesłyszalni, stali się słyszalni”. Odzwierciedleniem tych słów jest konkretna pomoc i wielkie zaangażowanie ich autora na rzecz poprawy warunków życia biednych społeczności Republiki Południowej Afryki.

W sposób bardzo obrazowy uczestnicy konferencji mogli poznać prozę codziennego życia Afrykańczyków (niektóre zdjęcia były szokujące, a przy tym budzące najwyższe współczucie, jak np. zdjęcie kloaki, w której utopił się kilkuletni chłopiec). Z nadzieją i optymizmem odbieraliśmy słowa Maree’a przekonujące, że wiele cennych działań zmieniających tę straszną rzeczywistość zostało już podjętych. Jako przykład wskazał inicjatywy w ramach Fundacji „Dobra Praca”, takie jak kursy komputerowe dla dorosłych, szkolenia zawodowe, kursy kulinarne, wspieranie przedsiębiorczości (drobnych biznesów), tworzenie miejsc pracy, otwieranie szpitali, szkół. „Godna praca przywraca sens życia, jest kluczem do sukcesu” – zakończył swój wykład Maree.

Wiele ośrodków akademickich prowadzi badania dotyczące pracy i jej wartości. Badania jakościowe w tym zakresie były w ostatnich latach prowadzone przez Davida Blusteina i jego współpracowników z Boston College. Metodologia tych badań została oparta na „psychologii pracowania” (jak rozwijaną przez siebie subdyscyplinę nazwał Blustein), która traktuje pracę jako jedną z podstawowych potrzeb życia. Ujmując w niestandardowy sposób tę maksymę, Blustein stwierdził, że „posiadanie godnej pracy jest podstawowym warunkiem «bycia żywym» w tym świecie”.

Uczestniczący w badaniach respondenci przedstawiali historie swojego życia związane z poszukiwaniem i wykonywaniem pracy zawodowej. Określali jej miejsce w swoim życiu. Większość badanych wyznaczyło pracy miejsce centralne. Oprócz spraw płacowych jako główny powód pracowania podawano potrzebę bycia z innymi, kontaktu ze współpracownikami. Podkreślano, że tego kontaktu brakuje, gdy praca jest wykonywana z domu. Traci się wtedy poczucie wspólnoty. Badani sygnalizowali także swoje trudności w nadążaniu za zmianami w świecie pracy. Wyrażali obawy i lęki przed utratą pracy, mając świadomość, że byłoby to dla nich równoznaczne z alienacją ze środowiska społecznego. Jak zaznaczył D. Blustein, uzyskane wyniki znacznie wzbogacają teorię psychologii pracowania, która ma interdyscyplinarny charakter (korzysta z psychologii ogólnej, socjologii, ekonomii) i która w centrum zainteresowań badawczych stawia problem: jaki wpływ na człowieka ma brak pracy i brak zaspokojenia podstawowych potrzeb?

Podobne wyniki uzyskał międzynarodowy zespół badaczy, do którego należeli Geneviève Fournier (Laval University, Quebec – Kanada), Valérie Cohen-Scali (INETOP – CNAM, Paryż, Francja), Gabriele Aisenson (University of Buenos Aires, Argentyna), Annamarie Di Fabio (University of Florence, Włochy), Kobus Maree (University of Pretoria, Południowa Afryka), Jonas Masdonati (University of Lausanne, Szwajcaria) i Marcelo Ribeiro (University of Sao Paulo, Brazylia). Przeprowadzone w różnych krajach i na różnych kontynentach badania nad wyobrażeniami pracy umożliwiły wypracowanie koncepcji stosunku do pracy oraz zasadniczych zadań, jakie praca spełnia w życiu ludzi. Badacze umiejscowili pracę w czterech konfiguracjach:

- I. Praca zajmuje centralne miejsce w życiu jednostki i ma wartość pozytywną („Praca jest moim głównym zajęciem w życiu i przynosi mi dużo więcej osobistej satysfakcji niż wszystkie inne moje działania”).
- II. Praca zajmuje centralne miejsce w życiu jednostki, ale jest wartościowana raczej negatywnie („Praca odgrywa kluczową rolę w moim życiu, bo nie mam nic innego do roboty poza pracą”).
- III. Praca zajmuje drugorzędne miejsce w życiu, ale ma wartość pozytywną („Mimo że praca jest ważna dla mojej osobistej równowagi, to moja aktywność poza pracą jest równie ważna”).
- IV. Praca zajmuje drugorzędne miejsce i jej wartość jest raczej negatywna („Praca jest jednym z moich priorytetów, ale to, co robię, ma dla mnie bardzo małe znaczenie”).

Realizacja projektu pozwoliła na diagnozę poziomu spójności/niespójności pomiędzy przyjętym systemem wartości a podejmowanymi przez jednostki działaniami. Badania umożliwiły także zaktualizowanie wiedzy dotyczącej celów podejmowania pracy. Wskazano siedem podstawowych: 1) praca jako źródło samorealizacji i dobrego samopoczucia, 2) praca jako źródło użyteczności społecznej, 3) praca jako źródło kontaktów społecznych, 4) praca jako podstawa bezpieczeństwa

finansowego, 5) praca jako źródło prestiżu społecznego, 6) praca jako sposób na spędzenie czasu, 7) praca jako źródło kontaktu ze swoją grupą zawodową (utożsamiania się z ludźmi). Badacze podkreślili, że rozpoznawanie priorytetów życiowych – wartości i preferencji różnych społeczeństw i grup społecznych jest niezbędne w procesie rozpoznawania i rozwijania tożsamości indywidualnej i społecznej oraz tworzenia pomostów łączących jednostkę ze światem pracy.

Jedną z sekcji tematycznych zajmowała się problemem godnej pracy dla starszych pracowników (Lyn Barham – National Institute for Career Education and Counselling-NICEC, UK; Christian Heslon – University of Angers, France; Czesław Naworol – UJ, Kraków, Polska; David Blustein – Boston College, USA). W trakcie obrad podkreślono, że jest to obszar, którym należy się zająć i to bardzo pilnie. Statystyki wskazują bowiem, że wzrosła długość życia, a liczba urodzeń jest zbyt niska, aby zabezpieczyć zastępowalność pracowników schodzących z rynku pracy. W najbliższych latach stracimy z rynku pracy około 10 mln pracowników, a wejdzie nań 6 mln. Na dodatek ma powstać jeszcze 2 mln dodatkowych miejsc pracy w nowych sektorach. W przyszłości będzie więc brakowało pracowników, a prognozowanych 30 mln stanowisk pracy będzie można utworzyć jedynie w 50%. Sytuacja ta stwarza zatem nowe możliwości dla starszych pracowników, którzy często mają bardzo dobre kwalifikacje i bogate doświadczenie zawodowe, ale ze względu na wiek są dyskryminowani i zatrudniani poniżej swoich kwalifikacji lub też zmusza się ich do przejścia na emeryturę. J. Guichard – zabierając głos w toczonych pełnych emocji dyskusjach – uspokajał jednak, że niższy przyrost naturalny to w efekcie mniejsza liczba ludzi i mniejsze potrzeby konsumpcyjne, a więc może zaspokoić je mniejsza produkcja przemysłowa.

Pojawiła się też jeszcze jedna refleksja, a właściwie wątpliwość, dotycząca godnej pracy. Została ona wyrażona przez Marcela Ribeiro, który zadał pytanie: Czy można opierać godną pracę na nieformalnej ekonomii, w sytuacji gdy 32% ludzi pracuje nielegalnie? Podejmując próbę odpowiedzi, J. Guichard potwierdził, że jest to poważny problem społeczny, który wymaga pilnych i przemyślanych działań. Można go jednak rozwiązać jedynie przy współpracy z władzami politycznymi i organizacjami społecznymi. Rządy państw muszą zapewnić społeczeństwom dostęp do godnej pracy. „Naszym zadaniem jest informowanie rządów o różnych trudnościach i przedstawianie propozycji skutecznych rozwiązań, a ich zadaniem powinno być podjęcie skutecznych działań” – stwierdził Guichard.

### **Działania w ramach poradnictwa w konstruowaniu kariery i życia na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy**

Kolejnym działaniem strategicznym na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy jest zapewnienie wszystkim potrzebującym „właściwego” poradnictwa, wspierającego ich w procesie konstruowania kariery i życia. Podejmujący ten temat

Annamaria Di Fabio (University of Florence, Włochy), Christian Heslon (University of Angers, Francja), Jacques Pouyau (University of Bordeaux, Francja), Maria Paula Paixão (University of Coimbra, Portugalia), Bożena Wojtasik (DSW, Wrocław, Polska), Alicja Czerkawska (DSW, Wrocław, Polska), Elżbieta Siarkiewicz (DSW, Wrocław, Polska), Marcelo Afonso Ribeiro (University of Sao Paulo, Brazylia), Guodbjörg Vilhjalmsdottir (Háskóli Íslands, Islandia), Maria Eduarda Duarte (University of Lisbon, Portugalia) i inni, prezentując swoje stanowiska w tej kwestii, odwoływali się do koncepcji konstruowania kariery i życia Marka Savickasa i Jeana Guicharda. Dokonywali interpretacji, jak również reinterpretacji zarówno wspomnianych koncepcji, jak i paradygmatu *Life Design*. Jak wiadomo, zgodnie z tym paradygmatem działania doradcy zawodu zmagają się z rozwijaniem i kształtowaniem u jednostek świadomości własnego Ja, czyli określenia indywidualnej tożsamości. Jednostki nie mogą jednak dokonywać tego w oderwaniu od innych ludzi, gdyż – jak powiedziała Maria E. Duarte – „aby tworzyć własną tożsamość, potrzebujemy ludzi i ich pokrewności, np. historycznej, kulturowej. Potrzebujemy odbicia historii w oczach innych”. Tożsamość jest bowiem procesem rozpoznawania siebie. Świadomość własnej tożsamości i poczucie tożsamości narodowej (tożsamości zbiorowej) są niezbędne w projektowaniu przez jednostkę własnego życia. Według Duarte interwencje w tym zakresie można porównać do wyboru dzieła sztuki w galerii artystycznej. Mamy wtedy różne modele do wyboru, odpowiadające różnym modelom życia. Kształtowanie tożsamości indywidualnej i zbiorowej nosi w sobie znamiona dużej odpowiedzialności, należy bowiem pamiętać, że zbyt duże różnice prowadzą do nacjonalizmu i wrogości pomiędzy narodami – zwróciła uwagę Maria E. Duarte.

Podobnie Marcelo A. Ribeiro mocno podkreślił i uzasadnił potrzebę uwzględnienia w prowadzonym dialogu aspektu międzykulturowości. Według niego w wielokulturowych i mozaikowych społeczeństwach, z jakimi w większości krajów mamy obecnie do czynienia, zarówno teoria, jak i praktyka poradnicza muszą być zanurzone w rzeczywistości, mieć na uwadze psychospołeczną kondycję jednostek oraz uwzględniać ich odrębność kulturową. Prowadzony dialog międzykulturowy musi na równi traktować wartości i dominujące dyskursy wszystkich środowisk i grup etnicznych, bez narzucania jednak jakiegokolwiek hegemonii, jeżeli chodzi o sposoby bycia i budowania tożsamości. Ribeiro uważa, że stosunki społeczne mają zawsze wymiar międzykulturowy, są produkowane w „pomiędzy”, dlatego niezbędna jest wiedza o danych kulturach oraz uznanie ich kontekstów i różnic, także politycznych. Powołując się na *Santos Annual Report* (2014), wysunął hipotezę, że „globalna niesprawiedliwość społeczna jest ściśle związana z globalną niesprawiedliwością poznawczą. Walka o globalną sprawiedliwość musi być walką o globalną sprawiedliwość poznawczą”. Ważnym zadaniem dla naukowców staje się zatem wypracowanie założeń ułatwiających poznanie i zrozumienie tego heterogenicznego i złożonego współczesnego świata, założeń mających także znaczenie w analizie różnych kategorii zjawisk psychospołecznych świata pracy.



Z kolei Jacques Pouyaud, włączając się w dyskusję na temat wykorzystania dialogu w poradnictwie konstruowania kariery i życia, uwypuklił znaczenie dialogu jako metody rozpoznawania przez jednostki własnej tożsamości (tworzenia siebie) i konstruowania życia. Jako przydatne w tym zakresie narzędzie wskazał *Dynamiczny System Subiektywnych Form Tożsamości* (SSIF) Guicharda. Wyjaśnił, że narzędzie to jest pomocne w procesie samokonstrukcji i samourzeczywistniania się, tworzenia własnego repertuaru postaw, sposobów bycia, interakcji i zachowań pozostających w zgodzie z tendencjami występującymi w środowisku życia jednostki, jak również ułatwiających wejście w określoną rolę społeczną, w taki sposób, jak jest to tam postrzegane i realizowane. Ten proces identyfikacji jednostki z najbliższym środowiskiem jest czynnikiem stabilizującym, umożliwiającym równowagę osobistą i społeczną. Większość ludzi „chce stać się jak...” lub być i działać zgodnie z normami i wartościami danej grupy społecznej. Dialogi i narracje umożliwiają jednostce spojrzenie z dystansu na własne doświadczenia z przeszłości i teraźniejszości oraz konkretne planowanie przyszłości. Patrząc na to, co było z innych niż dotychczas punktów widzenia, jednostka uczestniczy w swoistym procesie „recyklingu” przeszłego i teraźniejszego życiowego dorobku (osobistych doświadczeń) – podsumował swoje wystąpienie Pouyaud.

Ważnym czynnikiem warunkującym jakość procesu rozpoznawania i konstruowania własnej tożsamości przez jednostkę może być poziom poczucia koherencji – przekonywała Magdalena Piorunek (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Polska). Koherencja kształtuje się w biegu życia człowieka na podstawie jego doświadczenia i jest zróżnicowana kulturowo. Jej nierozłącznymi elementami są: zrozumiałość (ustrukturyzowanie, spójność i przewidywalność doświadczeń zawodowych), poczucie zaradności (posiadane możliwości efektywnego zmagania się z trudnościami zawodowymi) oraz przeświadczenie o sensowności świata społeczno-zawodowego, uzyskiwane w toku zaangażowania i uczestnictwa w podejmowaniu decyzji zawodowych. Stabilne i wysokie poczucie koherencji sprzyja efektywnemu konstruowaniu kariery w pełnym cyklu życia człowieka.

Elżbieta Siarkiewicz, dzieląc się swoimi spostrzeżeniami, wyjaśniała, że „poradnictwo można postrzegać jako performatywny projekt, że można spojrzeć na nie przez pryzmat ludzkich biografii, jak na praktykę obecną w różnych procesach stawania się w dynamicznej, zmieniającej się, nieprzewidywalnej rzeczywistości (stawanie się uczniem, stawanie się pracownikiem, stawanie się rodzicem, stawanie się kobietą/mężczyzną, stawanie się refleksyjnym, stawanie się odpowiedzialnym). Poradnictwo takie, osadzone w biegu życia ma charakter złożony, odnosi się do poradniczych procesów i praktyk, realizowanych w dynamicznej, wielowymiarowej, interaktywnej przestrzeni życia człowieka”. Jego obecność można widzieć jako wplecioną w życie człowieka aktywność i jako praktykę usytuowaną w biegu życia. Może być wówczas praktyką i/lub procesem realizowanym poprzez działania o charakterze formalnym, instytucjonalnym, w ramach działalności trzeciego sektora lub też w ramach działań społecznych i charytatywnych. Procesy poradnicze

uruchamiane są także w codziennym życiu przez doradców nieformalnych, przez osoby bliskie, ale też spotkane przypadkowo. Również tworzone coraz częściej wspólnoty wirtualne o charakterze pomocowym oferują przestrzeń dla spotkań doradców i radzących się.

Kolejni referenci starali się zaprezentować, jak jest realizowana praktyka poradnicza i w jakim stopniu nowe paradygmaty oraz nowe potrzeby poradnictwa kariery znajdują w niej odbicie. Bożena Wojtasik ukazała dylematy, będące udziałem współczesnych rodzimych doradców zawodu, od których klienci wymagają szybkich i prostych odpowiedzi na pytania: *Kim być? Jakich dokonywać wyborów?*, odpowiedzi typowych dla doradztwa dyrektywnego minionego okresu. Inni klienci szukają doradcy-terapeuty, który „wyciszy lęki, naprawi nadwątłone więzy międzyludzkie, wysłucha, wesprze w (re)konstruowaniu drogi życiowej, konstruowaniu projektów tożsamości, pomoże w procesie nadawania sensów i znaczeń” (doradca liberalny). Tak więc w polskim poradnictwie znajdują zastosowanie paradygmaty, zarówno modernistyczne, jak i postmodernistyczne. W toczącej się dyskusji nad kierunkami zmian w poradnictwie kariery zwraca się uwagę na takie ważne parametry tych przeobrażeń, jak: uwzględnianie w działalności doradców problematyki zrównoważonego rozwoju i godnej pracy, świadomość globalnych uwarunkowań, odejście od skrajnego indywidualizmu, orientacja myślenia skierowanego na innych, refleksyjność, myślenie krytyczne – stwierdziła na zakończenie Bożena Wojtasik.

Kontynuując wątek dotyczący podstaw instytucjonalnego poradnictwa zawodowego, Henryk Jarosiewicz (Uniwersytet Wrocławski), w swojej bogato zilustrowanej prezentacji, przekonywał, że „ludzie są typowi”, co należy wykorzystać w procesie konstruowania kariery. Inspiracją do takiego podejścia stały się dla Jarosiewicza słowa Marka Savickasa, który stwierdził, że „gdy zmienia się muzyka, zmienia się taniec”. Dlatego też „ludzie mają skłonność do podejmowania pewnych tańców w swoim życiu i karierze zawodowej” – wyjaśniał Jarosiewicz. Potwierdzenia dla swojego założenia Autor poszukiwał, zarówno w utworach literackich (*Mały Książę* Antoine’a de Saint-Exupéry’ego), jak i w literaturze psychologicznej. Na tej podstawie wyodrębnił cztery typy zachowań ludzkich i odpowiadające im cztery typy psychologiczne ludzi, tj. otwarty, powściągliwy, nastawiony na zadania, nastawiony na ludzi. Przynależność do określonego typu – zdaniem Jarosiewicza – determinuje aktywność człowieka: „jaka mapa (obraz świata) – taka jazda”. Może być ona zorientowana ekstrawertywnie na sytuację zewnętrzną, która jest areną spontanicznego działania i okazją do pokazywania siebie i swoich wytworów (aktor), na rzeczy i procesy, czyli na wiedzę (realizator), na relacje zależności, które są przeżywane uczuciowo (uczestnik) i wreszcie zorientowana introwertywnie na treści „środowiska wewnętrznego”, z których kształtuje jednostka własne Ja (autor). „Typy aktywności powodują, że osoba w określony sposób projektuje własne życie i karierę zawodową oraz «organizuje siebie» do działania. Jaka muzyka, taki taniec; jaki człowiek, takie doradztwo” – podsumował Jarosiewicz.

Niektóre typy osobowości, a zwłaszcza te zorientowane introwertywnie, łatwo popadają w różnego rodzaju konflikty wewnętrzne, które niejednokrotnie przyjmują charakter konfliktów egzystencjalnych. O „oswajaniu” takich konfliktów przez doradcę mówiła Alicja Czerkawska. Określiła ona konflikt egzystencjalny (intrapersonalny) jako „rozgrywający się w jednostce spór w obrębie doświadczanych i przeżywanych przez nią potrzeb, poglądów, uczuć, wartości, oczekiwań, dążeń, celów, planów. Zwykle ma on charakter procesu, w trakcie którego jednostka uruchamia siły, by osiągnąć stan równowagi”. Konflikty tego typu są coraz częściej przeżywane przez ludzi. Mają one swoje naturalne podłoże, ale często są również pochodną negatywnych doświadczeń. Łagodzenie konfliktów egzystencjalnych jest bardzo trudnym obszarem pracy współczesnych doradców. Według Czerkawskiej pomoc doradców w tym zakresie powinna polegać na budowaniu procesu, w którym osoba radząca się będzie miała okazję oswoić przeżywany konflikt (konflikty). Podejmowane wtedy wspólne działania powinny być ukierunkowane na:

- ♦ poznawanie siebie, rozumienie siebie i znaczenia konfliktów egzystencjalnych w życiu, godzenie się z ich obecnością; wypracowywanie lub rozwijanie sposobów radzenia sobie z nimi, dążenie do nowej jakości życia, refleksyjne tworzenie dalszych projektów (w obliczu naturalnych konfliktów egzystencjalnych),
- ♦ analizowanie sytuacji i relacji, w których powstały, rozumienie siebie i wgląd w przebieg własnego życia, uczenie się z biografii, poprzez rekonstruowanie własnej historii życia i organizowanie własnego doświadczenia, uwalnianie się od cierpienia, weryfikację własnych zachowań w relacjach z innymi, kontrolowanie działań o charakterze przeniesieniowym, nabywanie nowych kompetencji życiowych, dokonywanie znaczących zmian w życiu (w obliczu konfliktów egzystencjalnych powstałych w wyniku negatywnych doświadczeń).

Celem podejmowanych działań pomocowych jest wspieranie jednostki w rozwoju dojrzałej tożsamości, wyrażającej się jasnością wyborów indywidualnych, wartości, celów i dążeń oraz ich urzeczywistnieniem w życiu osobistym i zawodowym – stwierdziła na zakończenie Czerkawska.

Jolanta Lenart (Uniwersytet Rzeszowski) starała się zwrócić uwagę uczestników na problemy polskiej szkoły związane z wdrożeniem „właściwego” i bardzo potrzebnego uczniom poradnictwa kariery. Odwołując się do początków poradnictwa usytuowanego w strukturze szkoły, stwierdziła, że szkoła i nauczyciele nigdy nie byli przygotowani do realizacji zadań w tym zakresie i nigdy się z nich właściwie nie wywiązywali. Zarówno nauczyciele, jak i władze oświatowe koncentrują bowiem swoje wysiłki na dydaktyce, marginalizując i pozorując pracę wychowawczą, a w tym przygotowanie uczniów do zaplanowania własnej kariery zawodowej i przejścia na rynek pracy. Na te działania i na zatrudnienie w placówkach oświatowych doradców zawodu wciąż nie przeznaczono odpowiednich funduszy. Sytuacja

ta wymaga więc szybkiej interwencji i wprowadzenia niezbędnych zmian organizacyjnych i systemowych. Polskim absolwentom (również szkół wyższych) brakuje bowiem niezbędnych kompetencji istotnych na rynku pracy.

Bardziej optymistyczne było wystąpienie, współpracującego z Markiem Savickasem, Evana Faidleya (Kent State University Exploratory Advising Center, USA), który zaprezentował modele doradztwa zawodowego realizowanego dla studentów na jego uczelni, tj. *Career navigation* i *Constructing possibilities*. Prowadzone zajęcia mają formę 15-tygodniowego kursu i umożliwiają studentom podjęcie ostatecznej decyzji na temat, co chcą studiować, jak również, przy wsparciu doradcy zawodowego, umożliwiają sporządzenie wstępnego projektu własnej kariery zawodowej<sup>4</sup>.

Ważnym wydarzeniem konferencji było wręczenie nagrody European Society for Vocational Designing and Career Counseling. Otrzymała ją prof. zw. dr hab. Alicja Kargulowa z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu, która była jedną z założycielek tego Towarzystwa (powstało w Padwie w 2011 roku)<sup>5</sup>. Otrzymując nagrodę, dołączyła do laureatów pochodzących z innych krajów: Jeana Guicharda – Francja; Salvatore Soresiego – Włochy; Marka Savickasa – USA; Marii Eduardy Duarte – Portugalia. Dziękując kapitule ESVDC, laureatka wspomniała o swojej drodze zawodowej i przyznała, że nagroda jest wyrazem uznania dla osiągnięć całego środowiska wrocławsko-zielonogórskiego, z którym się identyfikuje.

### **Przesłania dla praktyki poradniczej i poradowniczej refleksji**

Konferencja zaowocowała wieloma cennymi wnioskami dla przyszłej praktyki poradniczej. Wskazują one na potrzebę różnych zmian i przewartościowań, w tym redefinicję semiotechniki poradnictwa zawodowego. Ludzie oczekują bowiem od doradców bardziej jakościowych form wsparcia. Marta Rabikowska (University of Herfordshire, School of Creative Arts, UK) zgłosiła postulat, aby pracując z ludźmi, doradcy pomagali im w przywracaniu sensu życia i nadziei: „muszą ukazywać słońce, które istnieje za chmurami” – zakończyła metaforycznie.

Uogólniając, można powiedzieć, że świat zmienił się i tego nie da się odwrócić. Zmieniło się także społeczeństwo i doradcy muszą na tę zmianę zareagować, muszą dążyć do optymalizacji własnego wykształcenia, jak również do większej krytyczności wobec samych siebie (krytyczna samoświadomość). Ważnym wsparciem

<sup>4</sup> Przedstawione w artykule referaty to jedynie część wystąpień, które miały miejsce w ciągu trzech dni konferencji. Zaprezentowanie wszystkich przekracza możliwości autorki i tegoż artykułu, więc ich tytuły zostaną podane na jego końcu. Warto jednak podkreślić, że poziom wszystkich referatów był bardzo wysoki. Dawało się również odczuć ogromne zaangażowanie uczestników w ten wielokulturowy i wielonarodowy dialog, służący niwelowaniu różnic i niesprawiedliwości na świecie. Słowa wdzięczności należą się organizatorom konferencji, dzięki którym mogliśmy stać się członkami międzynarodowej społeczności badaczy i praktyków poradnictwa zawodowego i wnieść swój wkład w rozważania nad procesem zrównoważonego rozwoju człowieka.

<sup>5</sup> Por. ESVDC Newsletter 2/2016 European Society for Vocational Designing and Career Counselling.

dla doradców jest „bycie razem” i dzielenie się własnym doświadczeniem, wymiana myśli, idei, ale też obaw i wątpliwości. Projekt Katedry UNESCO Uniwersytetu Wrocławskiego jest ważnym tego przykładem. Umożliwia odzyskanie utraconej 100 lat temu narracji – zauważył D. Blustein.

Zwrócono również uwagę, że interwencje w zakresie poradnictwa kariery powinny być podejmowane bardzo wcześnie, już w przedszkolu, gdyż w rodzinach nie ma dostatecznej wiedzy, jak przygotować dzieci do godnej pracy. Mając to na uwadze, należy angażować dzieci i młodzież w życie przedszkola, szkoły i najbliższej społeczności, udzielać im wsparcia w wyborach zawodowych i w doświadczanych transzycjach, przeciwdziałać przerywaniu lub porzucaniu nauki.

Także w pracy z osobami dorosłymi trzeba zacząć działać odpowiednio wcześniej i myśleć szeroko, ze świadomością, że pewne grupy ludzi mają stosunkowo niskie kompetencje w planowaniu kariery i wymagają zintegrowanego wsparcia różnych środowisk. W procesie samokonstrukcji trzeba więc wykorzystywać dialog otwierający ich na możliwości zaistnienia i podniesienia swego dobrostanu. Jak mawiał Michał Anioł: „Każdy kawał kamienia ma swoją rzeźbę i trzeba ją odkryć”.

D. Blustein przekonywał, że poważną przeszkodą w efektywnej pracy doradców jest niewątpliwie to, iż wciąż tkwimy w starym paradygmacie rozwoju kariery albo też tradycyjne koncepcje staramy się połączyć z nowymi. Niezbędna jest zatem redefinicja pojęć, którymi się posługujemy i ich precyzyjne zdefiniowanie. Potrzebna jest interdyscyplinarność i określenie granic interwencji doradczych.

Natomiast M.E. Duarte zaapelowała do wszystkich, aby odejść od retoryki, a przejść do praktyki. To, co się dzieje, zależy bowiem od tego, co robimy. O wartości naszych dokonań przesądza to, w jakim stopniu nasza praca wpłynęła pozytywnie na poprawę warunków życia ludzi ubogich. Jeżeli tak się nie dzieje, to wartość naszej pracy jest znikoma.

Obserwując toczące się w czasie konferencji dyskusje, można założyć, że idee zrównoważonego rozwoju oraz idee godnej pracy uczestnicy obrad: badacze poradnictwa, organizatorzy poradniczych praktyk i doradcy, zawiozą do miejsc, z których na konferencję przybyli: wyższych uczelni, ośrodków badawczych, poradni, szkół, organizacji pozarządowych, państwowej administracji. Jednocześnie utwierdzili się w przekonaniu, że wcielanie ich w życie jest bardzo skomplikowanym procesem i łączy się z pokonywaniem licznych różnorodnych przeszkód. Że wymaga zbiórowego wysiłku nie tylko badaczy i praktyków poradnictwa, ale wszystkich podmiotów życia społecznego, kulturalnego i ekonomicznego w skali ogólnoswiatowej.

## Bibliografia

### Wybrane referaty<sup>6</sup>

- Arnsperger Ch., *Making Sustainable Life and Career Choices: A View Through the Lens of Existential Economics* (Podejmowanie zrównoważonych wyborów życiowych i zawodowych: spojrzenie z perspektywy ekonomiki egzystencjalnej)
- Blustein D., *Discussion: the Psychology of Working Framework and older workers: initial thoughts* (Dyskusja: model psychologii pracowania a starsi pracownicy – pierwsze refleksje)
- Blustein D., *The impact of work in people's lives: implications for career practice, research, and policy* (Wpływ pracy na życie ludzkie. Implikacje dla praktyki poradniczej, badań i polityki kariery)
- Cohen-Scali V., *Le rapport au travail de jeunes: méthodologie* (Raport o pracy młodzieży: metodologia badań)
- Di Fabio A., *The construction of personal project: the challenge of sustainability* (Konstruowanie osobistego projektu: Wyzwania równowagi)
- Czerkawska A., *Oswajanie konfliktów egzystencjalnych w poradnictwie* (Existential conflicts in counselling)
- Dębska E., *Doradca w konfrontacji z nenufarową rzeczywistością* (The counsellor vis-a-vis „the waterlily reality”)
- Duarte M.E., *Facts and Utopias in Life Design Interventions* (Poradnictwo konstruowania życia: fakty i utopie)
- Faidley E., *Counseling through Curriculum: A Form of Career Intervention Implementation* (Poradnictwo poprzez program nauczania – forma wdrażania poradnictwa kariery)
- Ferrari L., Sgaramella T., Soresi S., Nota L., Ginevra M.C., *New directions for a future of quality in working life: argumentation, courage, and career adaptability* (Nowe kierunki w dążeniu do dobrej przyszłości w życiu zawodowym. Argumentacja, odwaga i umiejętności dostosowawcze w karierze)
- Fournier G., Cohen-Scali V., Aisenso G., Di Fabio A., Maree K., Masdonati J., Ribeiro M., *The concept of Relationship to working: An international research about the people's representations of work* (Koncepcja stosunku do pracy: Międzynarodowe badania nad wyobrażeniami pracy wśród ludzi)
- Guichard J., *From decent work to an ethics of human work: In search of a basis for education and guidance in career construction for the 21<sup>st</sup> century* (Od godnej pracy do etyki ludzkiej pracy. W poszukiwaniu podstaw edukacji i doradztwa w konstruowaniu kariery w XXI wieku)
- Heslon Ch., *Thinking Career Life-Designing According to Ageing Psychology in a Fair and Sustainable Way* (Konstruowanie kariery i życia – sprawiedliwe i zrównoważone podejście w ramach modelu psychologii starzenia się)
- Heslon Ch., *Le rapport au travail de jeunes: approches theoriques* (Raport o pracy młodzieży: podejście teoretyczne)

---

<sup>6</sup> Dostępne autorce artykułu.

- Jarosiewicz H., *Diagnosing the vocational activity type in secondary school students: Tools and interpretation (Diagnoza typu aktywności zawodowej młodzieży szkół średnich: narzędzia i interpretacja)*
- Lenart J., *Poradnictwo zawodowe potrzebne, ale niepotrzebne szkole (Career counselling: A necessity that the school does not need?)*
- Maree K., *Demonstrating the Practical Application and Sustainability of Career-life Construction (Demonstracja praktycznego zastosowania i równowagi konstruowania kariery i życia)*
- Maree K., *How can career counseling impact positively on improving the living conditions of people with poverty? A «filling the half-empty glass» perspective (Jak poradnictwo kariery może pozytywnie wpłynąć na poprawę warunków bytowych ludzi żyjących w biedzie? Perspektywa „napełniania szklanki do połowy pustej”)*
- Maree K., Pouyaud J., Di Fabio A., Blustein D., Duarte M.E., Nota L., *Should career and life designing interventions contribute to fair and sustainable development and to the implementation of decent work over the world (if so: how can they)? A round-table moderated by Prof. Rachel Mulvey (Czy poradnictwo w konstruowaniu kariery i życia powinno przyczyniać się do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju oraz rozpowszechnienia godnej pracy na całym świecie (a jeśli tak: jak można tego dokonać) – dyskusja panelowa prowadzona przez prof. Rachel Mulvey)*
- Međugorac V., Šverko I., Babarović T., Pilar I., *Social cognitive model of career choices for sustainability (Społeczny model kognitywny wyborów zawodowych na rzecz równowagi)*
- Noworol Cz., *Decent work for older workers: are flexible forms of employment attractive practices for extending work of older workers? (Godna praca dla starszych pracowników. Czy elastyczne formy zatrudnienia mogą przedłużać aktywność zawodową starszych pracowników?)*
- Piorunek M., *Poczucie koherencji w konstruowaniu kariery. Perspektywa całościowego zrównoważonego rozwoju jednostki (Sense of coherence in career design: A lifelong sustainable individual development perspective)*
- Pouyaud J., *Self construction and temporalities: sustainable processes during life design dialogues (Konstruowanie siebie a uwarunkowania czasowe. Zrównoważone procesy w dialogach poradnictwa konstruowania życia)*
- Pouyaud J., *Le rapport au travail de jeunes: étude de cas (Raport o pracy młodzieży: stadium przypadku)*
- Paixão M.P., *Life design and career counselling: a multiplicity of tracks towards personal growth (Poradnictwo konstruowania kariery i życia. Różnorodność ścieżek osobistego rozwoju)*
- Rabikowska M., *Entrepreneurial/employability education in the HE Curriculum (Kształcenie przedsiębiorczości/zatrudnialności w programach nauczania szkół wyższych)*
- Ribeiro A.M., *An intercultural career counseling proposal for dealing with psychosocial vulnerability (Propozycja działań interkulturowego poradnictwa w obliczu zagrożeń psychospołecznych)*

- Ribeiro M., *Towards diversified ways to promote decent work: a career guidance and counselling proposal for informal workers (Ku zróżnicowanym sposobom szerzenia godnej pracy. Propozycja doradztwa i poradnictwa zawodowego dla nieformalnych pracowników)*
- Siarkiewicz E., *Poradnictwo w biegu życia jako performatywny projekt (Counselling in the life course as a performative project)*
- Vihjálmsdóttir G., *Prevention of dropout: career education and group counselling (Zapobieganie porzucaniu szkoły. Edukacja kariery i poradnictwo grupowe)*
- Wojtasik B., *Pomoc doradcy w konstruowaniu kariery na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy (The counsellor's help in career design for sustainable development and decent work)*

### Cytowana literatura

- Foucault, M., (1998). *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia*. tłum. T. Komendant, Warszawa: Fundacja Altheia.
- Kargulowa, A., (2016). Nurtkrytyczny w poradownictwie. W: B.J. Ertelt, J. Górna, i D. Kulkla (Eds.), *Wybrane aspekty doradztwa zawodowego na przestrzeni życia człowieka* (s. 73–94). Częstochowa: Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie.
- Kwasieborowski, B. (2015). Międzynarodowa konferencja poradnictwa zawodowego/ International Conference of vocational counseling. Florencja, 4–6 czerwca, 2015 r. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, 182–185/354–357.
- Report of the World Commission on Environment and Development*, 1987, <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>. Pobrane 12 października 2016.
- Santos Annual Report 2014*, [https://www.santos.com/media/2496/2014\\_annual\\_report.pdf](https://www.santos.com/media/2496/2014_annual_report.pdf). Pobrane 12 października 2016.
- Słowik, A. (2014). Przesłania dla poradniczej praktyki na kongresie IAEVG/AIOSP w Montpellier/Lessons for counselling practice at the IAEVG/AIOSP congress in Montpellier. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, 123–135/293–305.
- Zabłocki, G. (2002). *Rozwój zrównoważony – idee, efekty, kontrowersje*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.

### Literatura dodatkowa

- Bilon, A. (2013). Współczesne tendencje w badaniach poradnictwa kariery/ Career Counselling: Current Trends in Research and Theory. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*. 42–63/217–236.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy*. Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1–17.
- Blustein, D.L., Kenna, A.C., Murphy, K.A., DeVoy, J.E., & DeWine, D.B. (2005). Qualitative research in career development: Exploring the center and margins of discourse about careers and working. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 351–370.



- Czerkawska, A. (2013). *Poradnictwo egzystencjalne. Założenia – inspiracje – rozwiązania praktyczne (Existential counselling. Assumptions – inspirations – practical solutions)*, Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- Di Fabio, A. (2014). Poradnictwo kariery i psychologia pozytywna w XXI wieku. Nowe konstrukty i sposoby oceny skuteczności działań doradczych / Career counselling and positive psychology in the 21st century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, 13–40/193–213.
- Di Fabio, A. (2012, July). *Narratability and career construction: Empirical evidence of intervention effectiveness. State-of-the-Science Invited Lecture in the field of Psychology of Counseling presented at the International Congress of Psychology (ICP)*, Cape Town, South Africa.
- Di Fabio, A. & Maree, J.G. (2013). Career construction and life design: Heralding a new beginning to career counseling in the 21st century. In A. Di Fabio & J.G. Maree (Eds.), *Psychology of career counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas* (pp. 1–13). New York, NY: Nova Science.
- Drabik-Podgórną, V. (2014). 28. Międzynarodowy Kongres Psychologii Stosowanej (ICAP 2014) 8–13 lipca 2014 w Paryżu / From Crisis to Sustainable Well-Being, 28th International Congress of Applied Psychology (ICAP 2014), 8–13 July, 2014, Paris. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, 168–174/336–342.
- Duarte, M.E. (2014). Poradnictwo w konstruowaniu życia. Cele, procesy, instrumenty/ Life-designing: Objectives, processes, instruments. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, 41–58/214–230.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111–124.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251–258.
- Guichard, J., Drabik-Podgórną, V., Podgórną, M. (Eds.) (2016). *Counselling and dialogue for sustainable human development*. Toruń: Wyd. Adam Marszałek.
- Helson, R., & Srivastava, S. (2001). Three paths of adult development: conservers, seekers, and achievers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (6), 995–1010.
- Kargulowa, A. (2006). Poradnictwo zawodowe na tle przemian kulturowych. W: J. Papież (red.), *Człowiek – kultura – edukacja* Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, s. 273–284
- Kargulowa, A. (2007). *O teorii i praktyce poradnictwa, Odmiany poradoznawczego dyskursu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kargulowa, A. (2013). O potrzebie badań poradoznawczych. Ku antropologii poradnictwa / Why We Need Counselling Research: Towards an Anthropology of Counselling. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, 85–108/258–278.
- Kargulowa, A., Kargul, J. (2014). Kwestie konstruowania tożsamości z perspektywy dydaktyki dorosłych. *Studia Dydaktyczne*, 26, 89–104.
- Lenart, J. (2013). *Orientacja i poradnictwo zawodowe w Polsce w latach 1944 –1989*. Rzeszów: Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Maree, K., Di Fabio, A. (Eds.) (2015). *Exploring New Horizons in Career Counselling: Turning Challenge into Opportunities*. Rotterdam: Sense Publishers.

- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 51–66.
- McMahon, M. (Ed.) (2006). *Career counseling. Constructivist approaches*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Minta, J. (2012). *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Nota, L. & Rossier, J. (2015). *Handbook of Life Design: From practice to theory and from theory to practice /Podręcznik Poradnictwa w Konstruowaniu Życia: od praktyki do teorii i od teorii do praktyki*. Toronto: Hogrefe.
- Piorunek, M. (2006). The Youth as the Clients of Career Guidance: Selected Studies of Polish Adolescents. *The New Educational Review*, 2, 11–25.
- Piorunek, M. (2012). Wokół problemów doradztwa w szkole. Percepcja pomocowych funkcji szkoły w narracjach rodzicielskich *Studia Edukacyjne*, 22, 283–299.
- Savickas, M.L. (2005). *The theory and practice of career construction*. W: S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M.L. (2013, September). *Life Designing. What is it? Invited Keynote at IAEVG International Conference*. Montpellier, France.
- Siarkiewicz, E. (2014). Moc słowa. Możliwości identyfikowania wypowiedzi performatywnych w poradniczych praktykach/Performative utterances in counselling practice. *Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy*, 59–76/231–246.
- Wojtasik, B. (1993). *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław: Wydawnictwo UWr.
- Wojtasik, B. (2011). *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.