

Ewa Solarczyk-Ambrozik

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza

Przeobrażenia w obszarze pracy i nowe wyzwania kompetencyjne a zmiany paradygmatyczne w doradztwie zawodowym

Artykuł podejmuje problem zmian zachodzących w obszarze doradztwa zawodowego. Osią narracji jest kategoria pojęciowa „zmiany paradygmatyczne”, przywołaniu się do koncepcji paradygmatu jako podstawy konceptualnych i dominujących praktyk, charakteryzujących określony okres rozwoju doradztwa zawodowego. Zaprezentowane analizy ukazują temporalny wymiar praktyk w tym obszarze, osadzonych w określonej, również zmiennej perspektywie teoretycznej. Ukazany jest w związku z tym problem rozwoju teorii karier i ich adekwatności dla praktyki poradniczej. Tłem tych analiz i zarazem próbą wyjaśnienia zachodzących zmian są rozważania dotyczące głównie przeobrażeń świata pracy, ale również przeobrażeń społeczno-ekonomicznych i technologicznych, jako wyznaczników zapotrzebowania na nowe kompetencje, istotne dla indywidualnego sukcesu i kariery, zarówno w edukacji, jak i miejscu pracy czy w życiu społecznym.

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, kompetencje XXI wieku, nowe technologie i przeobrażenia pracy, teorie karier, zmiana paradygmatyczna

Refleksja nad zmianami paradygmatycznymi w doradztwie zawodowym sytuuje się w szerszym kontekście analiz dotyczących wzrastającej złożoności świata, w którym żyje jednostka. W świecie globalnej ekonomii wszyscy doświadczają problemów, które mają swoje źródło w pracy, niektóre z nich są unikatowe dla określonych obszarów kulturowych, inne zaś, takie jak na przykład poszukiwanie sensów i znaczeń, życiowa podróż mająca na celu aktualizację siebie poprzez pełnienie różnych ról życiowych i ról odnoszonych do pracy czy wysiłek podejmowany, by rozwiązać problemy związane z bezrobociem, jawią się na poziomie globalnym (Leung, 2008).

Podstawowa kategoria analiz zaprezentowanych w niniejszym artykule, przywołana jego tematem – zmiany paradygmatyczne w doradztwie zawodowym, wpisuje się w problemy zarówno wzorów przebiegu karier, jak i ich teoretycznych eksplikacji, a także zmian praktyk społecznych nastawionych na rozwiązywanie rysujących się w tym obszarze wyzwań w nurcie poradnictwa kariery, ujmowanych

w tle szerszych przeobrażeń, głównie zmian w sferze pracy i ponowoczesnej wizji świata (Solarczyk-Ambrozik, 2018a).

Aspekty technologiczne, ekonomiczne, gospodarcze i społeczne przemian pracy ludzkiej

Zasadniczy obszar przemian to zmiany w samej naturze pracy, ulegającej w coraz wyższym stopniu dematerializacji poprzez organizowanie jej coraz bardziej, nie tylko wokół wytwarzania przedmiotów, ile wokół operowania abstraktami i ideami. Zjawisko to ma związek z przechodzeniem do gospodarki opartej na wiedzy. Gospodarka zdematerializowana transformuje naturę pracy oraz jej usytuowanie w czasie i przestrzeni. Coraz częstsze operowanie w procesie pracy abstraktami i ideami powoduje przesunięcia w strukturze zatrudnienia, co oznacza liczbowe kurczenie się klasy robotniczej i wzrost liczebności zatrudnionych w sektorze usług. Dematerializacja pracy skutkuje zmianami oczekiwań kierowanych wobec pracowników – zastąpienia zrutynizowanych czynności elastycznością w reagowaniu na zachodzące dynamicznie zmiany, niezależnie od tego, czy istotą wykonywanej pracy jest wytwarzanie przedmiotów, czy przetwarzanie informacji (Marody & Lewicki, 2010, s. 100).

Mirosława Marody wskazuje, iż transformując naturę pracy współczesna gospodarka zmienia również sposób jej organizacji, co polega na przejściu w kierunku modelu postfordowskiego. Podkreśla, że obok dematerializacji i postfordyzmu, trzecim pojęciem opisującym współczesne przemiany pracy jest kategoria elastyczności. W szczytowym okresie kapitalizmu zorganizowanego praca jako podstawowy obszar aktywności, charakteryzując się określonymi własnościami, wyznaczała przede wszystkim krąg społecznych identyfikacji jednostki, zaś wykonywany zawód określał jej miejsce w społeczeństwie (Marody, 2014)

Szeroki opis zmian w analizowanym aspekcie przeobrażeń pracy przedstawia Manuel Castells ukazując kulturę globalnej gospodarki informacyjnej. Jak podkreśla, każdy okres organizacyjnej transformacji posiada swój archetypalny symbol – i tak, jak *Ford Motor Company* stała się znakiem inspirując pojęcie „fordyzmu”, odzwierciedlające przemysłową epokę zestandaryzowanej produkcji i masowej konsumpcji, to organizacyjną formę informacyjnej, globalnej gospodarki odzwierciedla kategoria przedsiębiorstwa sieciowego, które „materializuje kulturę globalnej gospodarki informacyjnej: przekształca sygnały w towary poprzez przetwarzanie wiedzy” (Castells, 2013, s. 203). Castells stawia hipotezę, mówiącą o tym, że „w miarę postępu procesu globalizacji formy organizacyjne przekształcają się, od wielonarodowych przedsiębiorstw ku międzynarodowym sieciom” (Castells, 2013, s. 220). Odnosząc się krytycznie do klasycznej teorii postindustrializmu ukazuje transformacje pracy i zatrudnienia. Globalizacja i informatyzacja, jako źródło przeobrażeń w sferze pracy związane są, w tym ujęciu, z usieciowieniem i elastycznością,

co sprzyja mobilności i planowaniu określonych wzorów karier. Przedsiębiorstwo sieciowe jest organizacyjną formą informacyjnej, globalnej gospodarki (Castells, 2013). Zanika niestandardowy model zatrudnienia na rzecz pracy elastycznej, pojawiają się różne formy niestandardowe.

Inną kategorią opisu zmian zachodzących w efekcie postępu technologicznego, gospodarczego i społecznego jest pojęcie „gospodarka cyfrowa”. W opublikowanej w roku 1973 pracy *The Coming of Post – Industrial Society* Daniel Bell jako jeden z pierwszych przewidywał, że gospodarka postindustrialna będzie zdominowana przez produkcję niematerialną i konsumpcję, opartą na opracowaniu i rozpowszechnianiu informacji, definiowaną później jako „magazynowanie, transmisja i opracowanie danych stanowiące podstawę ekonomicznej i społecznej wymiany” (Bell, 1973; za: Valenduc & Vendramin, 2016, s. 8). Możemy dzisiaj powiedzieć, że wkraczamy w erę gospodarki cyfrowej, którą wyróżniają cztery podstawowe cechy, takie jak: niezależność od położenia geograficznego, kluczowa rola platform (cyfrowych), znaczenie efektów sieci i możliwość wykorzystania wielkich baz danych (m.in. *Big Data*) (Valenduc & Vendramin, 2016). Jak wskazują Gerard Valenduc i Patrycja Vendramin, analiza literatury, mimo różnych podejść teoretycznych, pozwala wyłonić, kilka jej najistotniejszych cech, charakteryzujących się tym, że informacja cyfrowa stała się strategicznym zasobem, a sieć naczelną zasadą rządzącą gospodarką i społeczeństwem jako całością (Valenduc & Vendramin, 2016).

Wkraczamy w nową ekonomię i nowy świat pracy. Postęp w dziedzinach robotyki, gromadzenia danych (*Big Data*) i wirtualnych platform cyfrowych stawia pod znakiem zapytania wartość i trwałość społecznego modelu zatrudnienia opartego na płacy.

Warto podkreślić, że zjawiskiem, jakie można zaobserwować w związku z nowymi formami zatrudnienia, jest ciążenie samozatrudnionych ku przestrzeniom *co-workingowym* w poszukiwaniu więzi społecznych i wspólnych doświadczeń. Pracownicy wykonujący mikrozadania za pomocą platform cyfrowych stworzyli wirtualne społeczności po to, by odtworzyć więzi społeczne i dzielić się informacjami. Jak się podkreśla, cyfryzacja mimo zmian obejmujących powstanie szerokiej gamy różnorodnych elastycznych i niestandardowych form pracy nie zmieni jej głównej roli w konstruowaniu indywidualnych i kolektywnych tożsamości, jedynie zdezaktualizuje „pewne dogmaty, szczególnie dotyczące więzi wynikających ze społecznych kontaktów oraz orientacyjnych punktów w czasie i przestrzeni, dających pracy unikalną pozycję w życiu społecznym” (Valenduc & Vendramin, 2016, s. 45)

Globalna łączność, inteligentne maszyny i nowe media to czynniki kształtujące rzeczywistość pracy i nasze wyobrażenia o niej, określające zapotrzebowanie na kluczowe umiejętności zawodowe, nie zaś na zawody, potrzebne na zmieniającym się rynku niezależnie od konkretnych stanowisk pracy i w różnych środowiskach zawodowych. Analiza raportów dotyczących tego problemu pozwala na wyłonienie kluczowych czynników warunkujących zmiany oczekiwań w obszarze kompetencji, zwanymi kompetencjami przyszłości. Szerokie omówienie tych

czynników przedstawione zostało w raporcie *Institute for the Future*, do którego ustaleń chciałabym aktualnie się odwołać. Do czynników tych zaliczono: wzrastającą długość życia, rozwój inteligentnych maszyn, masywny wzrost czujników i mocy obliczeniowych, nowe technologie multimedialne, powstanie nowych form produkcji i kreowania wartości, globalnie połączony świat (Davies et al., 2011).

Wzrastająca długość życia pozostaje w związku z kształtem i charakterem kariery zawodowej oraz z procesem uczenia się. Można prognozować, że wraz ze starzeniem się społeczeństw zmieniać się będzie model kariery, między innymi dlatego, że wydłużać się będzie czas pracy i coraz bardziej powszechne stanie się wykonywanie różnych zawodów na przestrzeni tej wydłużonej kariery. Wzrośnie, w związku z tym, też rola całożyciowego uczenia się jako permanentnego przygotowania do zmiennych wyzwań zawodowych. Dla organizacji oznaczać to będzie, że one również zmuszone będą do przeformułowania tradycyjnych ścieżek kariery stawiając na różnorodność i elastyczność (Davies et al., 2011, s. 3). Relacje zachodzące na gruncie karier linearnych miały charakter trwały, aktualnie główne przeobrażenia dotyczą zmian w obrębie psychologicznych kontraktów opartych na stosunkach pracy. We współczesnych interpretacjach karier kładzie się nacisk na przesunięcie z długotrwałych relacji społecznych w kierunku relacji transakcyjnych, krótkoterminowych, zachodzących między pracownikiem a zatrudniającymi go organizacjami. Ta zmiana z perspektywy organizacji jest ruchem od zabezpieczenia pracownikom pracy w kierunku zapewnienia im możliwości rozwoju, zaś z perspektywy jednostki ma charakter przeobrażeń w sposobie zaangażowania w życie organizacji – silnemu indywidualizmowi towarzyszy, obok warunkowego zaangażowania skorelowanego z możliwością realizacji jednostkowych celów, aktywność w wielu innych obszarach budująca tożsamość i sprzyjająca rozwojowi karier (Solarczyk-Ambrozik, 2016, 2018b).

Opisując zmiany charakteru pracy i przeobrażenia zachodzące na rynku pracy, w kontekście wyzwań, jakie one stanowią dla doradztwa zawodowego, podkreślić należy szczególną w tym rolę zastosowania nowych technologii. Jak wskazuje raport *Gumtree*, w ciągu najbliższych lat przez rynek pracy przetoczy się cyfrowe tsunami – cyfrowe technologie zarówno te, które już istnieją, jak i te, które pojawią się w przyszłości, zrewolucjonizują gospodarkę, odmienią sposób funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji publicznych. Nowe technologie, takie jak na przykład Chmura, *Big Data*, Internet rzeczy, aplikacje mobilne i roboty, przekształcają charakter pracy, która coraz bardziej ulega komputeryzacji, cyfryzacji i automatyzacji (Raport *Gumtree*, 2017, s. 6). Istotne będą nowe kompetencje – zapotrzebowanie gospodarki i rynku pracy na różnego rodzaju kompetencje pracowników zmienia się wraz z przeobrażeniami społeczno-ekonomicznymi i technologicznymi, czemu towarzyszy polaryzacja płac i wymogów edukacyjnych. Wyniki różnych badań (Pellegrino & Hilton, 2012) potwierdzają, że pracodawcy szczególnie oczekują pracowników, którzy wyróżniają się swoistego rodzaju konglomeratem kompetencji poznawczych, interpersonalnych i intrapersonalnych. Szczególny nacisk położony

jest na mistrzostwo kompetencyjne, co wcześniej nie było tak istotne dla indywidualnego sukcesu i kariery zarówno w edukacji, jak i miejscu pracy. Wyznacznikiem tych oczekiwań jest w znacznej mierze rozpowszechnienie się technologii cyfrowych i doskonalących się wraz z tym procesem, komunikowaniem i udostępnianiem informacji. Mimo, iż podstawowe kompetencje w tym zakresie nie uległy zasadniczej zmianie, to jednak w znaczący sposób zmieniło się tempo i zakres ich wykorzystania w różnych kontekstach życiowych – w obszarze pracy, w edukacji, w sieciach społecznościowych, czy też w życiu osobistym. Dokonana przez Lawrence F. Katza i Melissę Kearney (2008) analiza danych na temat płac i wykształcenia w latach 1962–2005, potwierdza wcześniejsze ustalenia badawcze mówiące o tym, że komputery uzupełniają pracowników w wykonywaniu abstrakcyjnych zadań i zastępują pracowników wykonujących zadania rutynowe, przy czym warto podkreślić, że ma równocześnie miejsce stały wzrost zatrudnienia w usługach o niskich płacach, co wyjaśnić można brakiem możliwości wpływu komputerów na nieprocesowe zadania manualne.

Wyzwania rynku pracy

Umiejętności określane jako podstawowe dla sukcesu na rynku pracy definiowane są poprzez analizy czynników zmian. W opracowaniu *Future Work Skills 2020 IFTF* (Davies et al., 2011) zidentyfikowane zostały takie umiejętności. Do podstawowych została zaliczona umiejętność odkrywania głębszego sensu, dzięki czemu człowiek jest zdolny do pełniejszego wglądu w rzeczy, problemy, zjawiska, co jest niezbędne do podejmowania decyzji. Tego typu szczególne umiejętności myślowe nie mogą być skodyfikowane i stanowią kapitał pracownika o stale rosnącym znaczeniu.

Cytowany raport podkreśla też znaczenie inteligencji społecznej, rozumianej jako zdolność nawiązywania relacji z innymi ludźmi w głęboki i bezpośredni sposób. Emocjonalność i inteligencja społeczna ludzi stale będą jedną z najbardziej istotnych mocnych stron w przewadze pracowników nad maszynami (Davies et al., 2011), to między innymi inteligencja społeczna stanowić będzie czynnik pozwalający człowiekowi zmierzyć się z cyfrową przyszłością.

Koleją umiejętnością trudną do zastąpienia przez inteligentne maszyny jest niewątpliwie wykraczające poza rutynę i utarte schematy niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie. W obliczu przemian wywołanych automatyzacją rutynowych prac i globalnym *outsourcingiem*, zmieniających charakter pracy, maleje zapotrzebowanie na prace średniokwalifikowanych pracowników umysłowych i średniowykwalifikowanych pracowników fizycznych, wzrasta natomiast zapotrzebowanie na prace wymagające sprawności w myśleniu niekonwencjonalnym, co w przypadku pracowników wysokowykwalifikowanych oznacza prace wymagające myślenia abstrakcyjnego, zaś w przypadku niskowykwalifikowanych, niskoopłacanych, sprawności w wykonywaniu zadań manualnych, również wymagających sytuacyjnej

adaptacyjności. Obie te kategorie zadań łączy umiejętność przystosowywania się do nieoczekiwanych warunków ich wykonywania (Davies et al., 2011, s. 8).

Ważnymi umiejętnościami dla wszystkich pracowników stają się kompetencje wielokulturowe, gdyż w globalnie połączonym świecie pracownik może być zatrudniony bądź oddelegowany do różnych miejsc, w różnych środowiskach geograficznych (Leong, & Hartung, (2000). Kompetencje te będą ważne także dla pracowników nie oddelegowanych do innych przestrzennych lokacji, akceptacja różnorodności stanie się bowiem jedną z kompetencji kluczowych dla organizacji.

Podkreśla się również to, że wraz z dynamicznym przyrostem danych wzrasta zapotrzebowanie na kompetencje komputacyjne, po to by móc zawarte w tych danych informacje wykorzystać. Kluczową kompetencją będzie wykorzystanie symulacji, coraz ważniejsze przy podejmowaniu decyzji, a także przy ocenie kandydatów do pracy. Obok znajomości podstawowych aplikacji na znaczeniu zyskują umiejętności analizy statystycznej oraz uzasadniania opartego na danych ilościowych (Davies et al., 2011, s. 9–10).

XXI wiek to także potrzeba nowej medialnej alfabetyzacji – zdolności do krytycznej oceny i zastosowania nowych mediów w procesach komunikacji, wzrostu znaczenia wirtualnej współpracy, zaangażowania i uczestnictwa w wirtualnym zespole. Wirtualne środowisko pracy jest konsekwencją rozwoju technik łącznościowych, które sprawiają, że mimo przestrzennych odległości możliwa jest wspólna praca, dzielenie się nią i wzmocniona produktywność.

Wspomniane zmiany technologiczne, ekonomiczne i społeczne, które między innymi doprowadziły do zapotrzebowania na większą mobilność, zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie pracowników skutkują, co zostało już ukazane, pojawieniem się nowych form zatrudnienia. Warto podkreślić – mając na uwadze wyzwania gospodarki cyfrowej wobec nowych umiejętności to, iż jednym z kluczowych aspektów wirtualnej pracy jest wolność wyboru i poziomu autonomii samozatrudnionych pracowników wykorzystujących platformy cyfrowe. Wirtualna praca rzuca też wyzwanie ustalonym modelom komunikacji w zarządzaniu kadrami oraz identyfikowaniu specjalistów, pojmowaniu przynależności do grupy i szansom dla kolektywnych organizacji pracowniczych (Valenduc & Vendramin, 2016, s. 36).

Z perspektywy jednostki przeobrażenia świata pracy oznaczają to, że chcąc osiągnąć sukces na ścieżce kariery każdy będzie zmuszony do wykazywania się umiejętnościami prognozowania dynamicznie zachodzących zmian i nawigowania w krajobrazie różnorodnych form organizacyjnych oraz wymaganych od pracowników umiejętności, a także ciągłego ich doskonalenia się w kontekście nowych wyzwań. Świat pracy w gospodarce cyfrowej to nowe miejsca pracy, w nowych sektorach oferujących nowe produkty oraz usługi i równoczesne zanikanie określonych miejsc pracy, także zawodów, jako efektu automatyzacji, komputeryzacji i robotyzacji. W obszarze zmian charakteru pracy w nowej gospodarce cyfrowej podkreślić należy znaczenie nowych form zatrudnienia i interakcji między pracownikiem

i maszyną, co zwiastuje radykalne zmiany w środowisku pracy i sposobach jej wykonywania.

Wraz z zachodzącymi zmianami, o których tutaj mowa, wymagane są nowe schematy kariery, będące lepiej dostosowanymi do zmian w obszarze organizacji, jak i szerszego środowiska. Zmiany we wzorach przebiegu karier odzwierciedlają, między innymi, wprowadzone przez D. T. Halla pojęcie „kariera proteuszowa” oraz przez Maury Peiperla i Yehudę Barucha pojęcie „kariera postkorporacyjna” (Solarczyk-Ambrozik, 2016). Problematyka miejsca pracy w życiu człowieka nabrała szczególnie znaczenia w historii rozwoju teorii karier w latach siedemdziesiątych XX wieku, określanych jako katalityczne, kiedy to pojęcie kariery zostało zredefiniowane oraz wyłoniły się nowe obszary badawcze. (Solarczyk-Ambrozik, 2018a). W ostatnich latach natomiast, w związku z omawianymi przeobrażeniami i w związku z rosnącym znaczeniem zagadnienia, pojawił się nowy obszar dociekań w ramach studiów karierowych, jakim są kompetencje karierowe (Solarczyk-Ambrozik, 2020). Nieodparcie nasuwa się bowiem pytanie: jak przygotować się również w wymiarze kompetencji karierowych do nowych wyzwań, mając na uwadze dynamikę świata pracy i procesy globalizacyjne obejmujące wiele obszarów życia człowieka. Literatura dotycząca tego zagadnienia ukazuje cztery różne perspektywy jego oglądu; perspektywa karier bez granic, perspektywa kariery proteuszowej, perspektywa samodzielnego zarządzania karierą oraz perspektywa kapitału ludzkiego (Akkermans et al., 2012). Również i ich charakterystyka pozwala na rozumienie relacji zachodzących pomiędzy zmianami w obszarze pracy a zmianami wzorów przebiegu karier oraz oczekiwaniami rynku pracy odnośnie do kompetencji pracowników, a także potrzebami ich samych w tym zakresie. Jos Akkermans, Veerle Brenninkmeijer, Marthe Huibers i Roland W.B. Blonk, uwzględniając zróżnicowane perspektywy prezentowane przez innych badaczy, opracowali ramę integrującą te podejścia, którą budują kompetencje refleksyjne, komunikacyjne oraz behawioralne. W każdym z tych obszarów wyróżnili dwie szczególne kompetencje.

Kompetencje refleksyjne dotyczą kreowania świadomości w perspektywie kariery długoplanowej i obejmują personalną refleksję na jej temat. Istotna w tym ujęciu jest refleksja nad motywacją jednostki, jej zainteresowaniami w odniesieniu do kariery, a także refleksja nad mocnymi i słabymi stronami, jakie jednostka prezentuje.

Kompetencje komunikacyjne dotyczą efektywnego komunikowania się z innymi osobami znaczącymi w celu wzmocnienia szans na sukces w karierze. Dwie podstawowe kompetencje komunikacyjne, to: *networking* (umiejętność nawiązywania społecznych kontaktów dla celów kształtowania kariery) i *self-profiling*, definiowane jako prezentowanie i komunikowanie wiedzy, jaką jednostka posiada o wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy.

Kompetencje behawioralne natomiast, to proaktywne działania mające na celu kształtowanie kariery. Dwa podstawowe wymiary w tym obszarze kompetencji, to eksploracja pracy (eksploracja i poszukiwanie odnoszących się do kariery szans

i możliwości, tak na wewnętrznym, jak i zewnętrznym rynku) oraz umiejętność kontroli kariery, co odnosi się do planowania i realizacji procesu uczenia się i innych procesów związanych z pracą (Akkermans et al., 2012, s. 251)

Mając zatem na uwadze wspomniane przeobrażenia pracy, w tym także konieczność komplementarnej współpracy ze sztuczną inteligencją oraz zmiany zachodzące we wzorach przebiegu kariery, jak również nowe wyzwania kompetencyjne, podkreślić należy wzrastające zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe, adekwatne, tak w swych założeniach teoretycznych, jak i instrumentarium praktycznym, do nowych wyzwań i zmian społeczno-kulturowych. Jak wskazuje bowiem Alicja Kargulowa, era komunikacji satelitarnej, tworząc globalne społeczeństwo sieci, nie przyczyniła się do zbudowania „globalnej wioski” szczęśliwych mieszkańców i mimo faktu, że zwiększyły się możliwości tworzenia wspólnot pomocowych, a także, co ważne, znacznie wzrosły możliwości wymiany myśli naukowej, poświęconej badaniom nad poradnictwem, to jednak nie zmniejsza się bezradność pojedynczych ludzi, ani też nie zmniejszają się napięcia społeczne, tak by malała potrzeba korzystania z profesjonalnego poradnictwa (Kargulowa, 2012, s. 32–33).

Wyzwania dla poradnictwa

Doradztwo zawodowe w świecie zachodnim na przestrzeni ponad 100 lat swego istnienia rozwinęło szeroki system teorii i strategii interwencyjnych. Konwencjonalne formy poradnictwa, takie jak podejście poznawczo-behawioralne, psychodynamiczne czy humanistyczne wprawdzie posiadają wartość potwierdzoną badaniami, rozwinęły się jednak w epoce przemysłowej pod wpływem pozytywistycznych nauk społecznych. Cytując R. Vance Peavy`ego, można powiedzieć, że umysłowość doby industrialnej już nie wystarcza do zrozumienia współczesnej rzeczywistości, a język pozytywistyczny zastępowany jest terminami charakterystycznymi dla konstruktywizmu, feminizmu, narracji, teorii systemów, teorii chaosu, etnografii czy symbolicznego interakcjonizmu (Peavy, 2014 s. 6). Dlatego też, aby utrzymać swoje znaczenie i odpowiadać na potrzeby osób poszukujących pomocy we współczesnym społeczeństwie, poradnictwo także musi się zmieniać – zarówno w dziedzinie pojęć, jak i stosowanych metod. Cytowany twórca podejścia socjodynamicznego w poradnictwie (Peavy, 2014, s. 14) zakłada, że

koncepty takie, jak: narracja, symboliczna koordynacja działań społecznych, autokreacja, przestrzeń życiowa, perspektywa, postawy, założenia etyczne, konstrukcje umysłowe i nadawanie znaczeń, mają szansę być bardziej użyteczne dla zrozumienia ludzkich poczynań i dynamiki życia społecznego, niż koncepty takie jak zmienne osobowościowe, cechy, klasyfikacje, zachowanie.

W literaturze przedmiotu jako ważną dla poradnictwa kariery w świecie dynamicznych zmian, szans i wzrastającej złożoności, postrzega się między innymi,

Teorię Chaosu Karier (CTC) zwracając uwagę na praktyczną użyteczność tej teorii w poradnictwie, na jej szczególne wartości aplikacyjne i znaczenie tej teorii dla praktyki (McIlveen, 2014).

Również Robert G.L. Pryor i Jim E. Bright, twórcy Teorii Chaosu Karier, zwracają uwagę na to, że większość współczesnych teorii kariery charakteryzują ograniczenia spowodowane ich pozytywistyczną orientacją i hipotetyczno-dedukcyjnym rozumowaniem. Wśród ograniczeń podkreślają też ich ogniskowanie na perspektywie zachodniego indywidualizmu i brak odniesień kolektywistyczno-kulturowych (Pryor & Bright, 2003). Tymczasem zarówno jednostki, jak i środowisko postrzegane są przez kategorie teorii chaosu jako złożone, otwarte i adaptatywne systemy, które są ekstremalnie wrażliwe na zmiany. W rezultacie systemy te są uporządkowane, lecz nieprzewidywalne choć adaptacyjne. Teoria ta zapewnia wgląd w złożoność, adaptacyjność, zmianę, szanse, nielinearność, kreatywność i historię, jako systemowe charakterystyki jednostek i środowisk (Pryor & Bright, 2011, s. 16).

W poradnictwie kariery Teoria Chaosu jest relewantna jako podstawa praktyki zorientowanej na pomoc klientowi właśnie w radzeniu sobie ze złożonością, zmianą, ale również i szansami. Kluczowym pojęciem dla teorii Pryora i Brighta jest „złożoność” – złożoność procesów i czynników kształtujących życie każdej jednostki. Złożoność ta powoduje, że dokładne przewidywanie rozwoju kariery staje się wyzwaniem. Teoria ta zostawia przestrzeń dla różnych, nieprzewidywalnych, większych lub mniejszych zmian. Zamiast przewidywać rezultaty, zakłada możliwość różnorodnych wpływów. Radzenie sobie z niepewnością to podstawowe wyzwanie związane z rozwojem kariery, co dla poradnictwa we współczesnym świecie stwarza ogromne trudności. Potrzebą staje się nie uczenie klienta tego, jak opracowywać „dobry” plan związany z przebiegiem kariery, ale wyposażanie go, jak ujmują to jej twórcy, w kompetencje niezbędne do planowania, takie jak: umiejętność stworzenia i opracowania planu, jego korygowania, umiejętność kompromisu, opóźnienia, przyspieszenia, zmiany, przywrócenia, wdrożenia, co oznacza zmianę określonej filozofii działania. Staranne i ostrożne planowanie w perspektywie przewidywalności jest zastępowane pojęciem „wyłaniania się”, „jawienia się” (*emergence*), szans, możliwości, trudności, nadającym sens przeszłym i potencjalnym doświadczeniom w przyjętym modelu „złożoności” (Pryor & Bright, 2011).

W tym podejściu w procesie doradczym uświadamia się klienta, że rzeczywistość przejawia się w bezustannych zmianach i oparta jest na samoorganizacji i szansach, a życie to zarówno uporządkowanie, jak i brak wzorów i możliwości przewidywania. Uporządkowanie i zróżnicowanie pojawiać się mogą w tym samym czasie.

W ten sam nurt szerokiego podejścia do kariery – w zmiennym i nieprzewidywalnym świecie, jej rozwoju i zmian, wpisuje się też Teoria Uczenia się z Przypadków (ze zbiegów okoliczności) Johna D. Krumboltza (*The Happenstance Learning Theory*). Ujmując najogólniej zakłada ona, że ludzkie zachowania są produktem niezliczonej ilości doświadczeń uczenia się, dostępnych zarówno w planowanych,

jak i nieplanowanych sytuacjach. Rezultatem tych doświadczeń są umiejętności, zainteresowania, wiedza, przekonania, preferencje, emocje a także przyszłe działania. Sytuacje, w jakich znajduje się jednostka są po części rezultatem oddziaływań czynników, nad którymi nie ma ona kontroli, po części zaś, rezultatem działań, które jednostka inicjuje sama (Krumboltz, 2009, s. 135).

Założenia HLT przekładają się na praktykę poradniczą. Działania doradcze, w tym ujęciu, to ukazywanie klientowi możliwości, jakie się pojawiają w trakcie niespodziewanych zdarzeń, co pozwala mu zrozumieć niepewną i niestałą naturę kariery i korzystanie z pojawiających się szans, nawet gdyby one miały przybrać postać radykalnej zmiany kierunku kariery. Doradcy zawodu ułatwiają proces uczenia się poprzez pomoc klientowi w projektowaniu aktywności angażujących, które można kapitalizować, uczą bycia wrażliwym na alternatywne rozwiązania, działania eksploracyjne. Za nowe miary takiej twórczej adaptacji do współczesnej, rozmytej rzeczywistości rynku pracy, co mocno akcentują we wstępie redaktorzy tomu zatytułowanego *Zawód czy kompetencje? Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery*, uważa się proaktywność i decyzyjność (Drabik-Podgórna & Podgórna, 2016). Temat ten we wspomnianym tomie omawia Augustyn Bańka, który proaktywność ujmuje jako *design tożsamości i kariery* w procesie przystosowywania się osobowości do nowych presji rynku pracy (Bańka, 2016, s. 39). Jak już zostało wspomniane wcześniej, problem kompetencyjnego wymiaru planowania kariery ujmować można w różnej perspektywie, ale na proaktywny charakter kompetencji karierowych w szczególności sposób zwraca się uwagę w perspektywie samodzielnego zarządzania karierą (Akkermans et al., 2012, s. 248). Zatem celem poradnictwa kariery nie jest, w wyróżnionych wyżej ujęciach, pomoc klientowi w podejmowaniu pojedynczych decyzji karierowych, lecz wzmacnianie go w podejmowaniu działań umożliwiających bardziej satysfakcjonujące życie, także w obszarach niezwiązanych z karierą (Krumboltz, 2009).

Zmiany paradygmatyczne i nowa praktyka poradnictwa kariery

Zaprezentowana tutaj krótka charakterystyka teorii kariery, celowo wybranych ze względu na podkreślaną w literaturze ich adekwatność do zmian współczesnego świata, do którego się odnoszą, ma ukazać ich istotność i odniesienia do problemu zmian paradygmatycznych w doradztwie zawodowym. Tradycyjne teorie kariery sformułowane zostały w świecie, który charakteryzował relatywnie wysoki poziom homogeniczności, natomiast kontekstualno-kulturowa heterogeniczność populacji, na potrzeby której odpowiadają współczesne teorie, powoduje to, że w obszarze wyjaśnień tych teorii pojawiają się takie pojęcia jak „szanse”, czego przykładem jest również Ramowa Teoria Systemów (STS – *Systems Theory Framework of Career Development*), która łączy szanse do wielości czynników kształtujących proces rozwoju kariery (McMahon, 2014). Konceptualizację złożoności jej fenomenu ułatwia

myślenie systemowe, ewidentne w podejściach poradniczych postrzegających klienta holistycznie, w całej złożoności kontekstu jego życia, czego przykładem jest również koncepcja aktywnego zaangażowania Normana Amundsona, narracyjne poradnictwo kariery Larry Cohran, Mary McMahon i Marka Watsona jako opowiadanie historii życia, socjodynamiczne podejście Peavy'ego czy konstruowanie życia Marka Savickasa (Solarczyk-Ambrozik, 2015).

W literaturze przedmiotu podkreśla się to, że w poradnictwie ery przemysłowej nacisk położony był na techniki zmiany osobowości i behawioralnego przystosowania, współczesne orientacje w poradnictwie doskonale obrazuje także podejście socjodynamiczne, które zakłada wpływ relacji społecznych na dynamiczne procesy konstruowania własnego Ja przez jednostkę. W podejściu tym zwraca się uwagę na relacyjny aspekt ludzkiego doświadczenia. Z racji skupienia się na kontekście społecznym, co ważne dla podjętego w artykule tematu, perspektywa socjodynamiczna sytuuje się obok innych podejść relacyjnych, takich jak społeczny konstruktywizm Michaela Mahoneya, a konstrukcjonizm społeczny Kena i Mary Bergen oraz pewnych sposobów myślenia narracyjnego (Hoskins, 2014, s. X-XI).

Twórca podejścia socjodynamicznego Vance Peavy, mówi o podejściu wrażliwym na różnice, zwraca uwagę na inteligencję kulturową potrzebną do pracy w poradnictwie, mówi o zestrojeniu kulturowym (*culturalattunment*) (Hoskins, 2014, s. XII), wadze uważnego wsłuchiwanie się w znaczenia tworzone przez ludzi w związku z ich tożsamością etniczną, zakładając, że istnieje zestaw narzędzi kulturowych, których można użyć, aby zrozumieć jak status etniczny, czy też społeczno-ekonomiczny ukształtowały historię życia osoby.

W tym podejściu zakłada się wartość dialogicznych odniesień, przyjmując, że dialog wraz ze słowami, symbolami i metaforami nie posiada znaczenia poza kontekstem, w którym się rodzi, krytykując zachodnią psychologię i dekonstruując dziedzictwo behawioryzmu, jako perspektywę nieużyteczną w świecie wielości nasycenia i złożoności (Hoskins, 2014, s. XIV). Peavy definiował poradnictwo jako „proces uczenia się, współkonstruowania nowej rzeczywistości i planowania życia (...) jako środek poszerzający perspektywy, umożliwiający wybory, dający nowe szanse, a zatem zwiększający przestrzeń osobistej wolności” (Peavy, 2014, s. 2).

Dynamika zmian w obszarze teorii kariery jako efekt szerszych uwarunkowań, ma wyraźne przełożenie na praktykę. Zaprezentowane analizy obrazują to, że zarówno koncepcje teoretyczne, jak i powstające na ich przesłankach orientacje praktyczne odzwierciedlają i odpowiadają na zmienne wyzwania współczesności, wyznaczając nowe paradygmaty w doradztwie zawodowym.

Zachodzące zmiany kulturowe powodują, że podstawowe konstrukty wpisane w założenia poradnictwa ujmowanego jako odpowiedź na potrzeby industrialnej gospodarki ulegają rekonceptualizacji. Postrzeganie kariery w kontekście współczesnego świata oparte jest na nowych koncepcjach, ujmujących kariery bardziej personalnie oraz traktujących jednostkę jako agenta zmian, co wyrasta z inspiracji oraz wsparcia konstruktywistycznej teorii. Oparte na tym podejściu rozumienie

kariery eksponuje aktywność jednostki w nadawaniu znaczeń i samozarządzanie, zaś poradnictwo kariery ujmuje jako wzmacnianie samorefleksji klienta oraz pomoc w eksploracji różnych dróg aktywności i zachowań zawodowych. Biograficzno–hermeneutyczne i narracyjne modele pozwalają na wyjście naprzeciw potrzebom klienta, który musi podejmować decyzje karierowe i planować życie w świecie dynamicznych zmian.

Postmodernistyczny zwrot w doradztwie zawodowym obejmuje zasadniczą zmianę kierunku, odzwierciedlającą historię rozwoju doradztwa jako odpowiedzi na zmieniające się warunki społeczne, ekonomiczne, kulturowe i zachodzące zmiany technologiczne. Postmodernistyczne doradztwo zawodowe oferuje nowy paradygmat, dzięki któremu można zrozumieć różnorodność karier i zawodowych zachowań. Doradztwo zawodowe oparte na psychologicznym konstruktywizmie i społecznym konstrukcjonizmie odpowiada na wyzwania innowacji w nowoczesnym paradygmacie teorii kariery i interwencji w tym obszarze. Postmodernistyczne doradztwo zawodowe odpowiada na potrzeby przygotowania do nowego świata pracy ukształtowanego przez globalną gospodarkę i rewolucję cyfrową. Przy tym podkreślić warto, o czym pisze Savickas, postmodernistyczne modele i metody poradnictwa kariery oferując świeżą perspektywę są wzmocnieniem tradycyjnych podejść. Klienci i doradcy zawodu nie koncentrują się już na decyzjach zawodowych w świecie niepewności i zwielokrotnionego wyboru z wielu opcji, płynnych relacji społecznych, pracy w elastycznych organizacjach i socjalizowanych w wielokulturowych kontekstach, zamiast tego – jak sugeruje Savickas – orientują się na nadawanie znaczeń w intencjonalnych procesach projektowania własnego życia (*life designe*) (Savickas, 2011). Taki jest na przykład ogłąd problematyki autorów podręcznika *Postmodernistyczne doradztwo karier* (Busacca & Rehfuß, 2017). Doradcy korzystający z postmodernistycznych modeli dają głos jednostkowym opowieściom (*story*), jednostkowemu doświadczeniu, lokalnej historii. W takim ujęciu doradztwo staje się nie procedurą, lecz filozoficznym obramowaniem dla pracy doradczej, zarówno doradców, jak i dla decyzji oraz wyboru klientów (Savickas, 2011)

Mark Savickas odwołując się do kategorii pojęciowej paradygmatu jako wzoru modeli konceptualnych i dominujących praktyk, charakteryzujących określony okres historyczny, porównuje trzy główne paradygmaty interwencji karierowych, takie jak; paradygmat modernistycznego doradztwa zawodowego zorientowany na aktora (podmiot odgrywający swoją społeczną rolę), paradygmat funkcjonalny późnej nowoczesności w edukacji karierowej zorientowanej na agenta (autonomicznie działający podmiot) i kontekstualny paradygmat ponowoczesności – projektowania własnego życia przez autora (całozyciowej własnej kariery). Jak wskazuje, każdy z tych paradygmatów charakteryzuje się odrębnym dyskursem angażującym klienta w określoną retorykę i określony repertuar umiejętności (Savickas, 2012). Doradztwo zawodowe według Savickasa z obiektywnej perspektywy różnic indywidualnych postrzega klientów jako aktorów, którzy mogą być scharakteryzowani poprzez określone cechy i dzięki temu dopasowani do określonych zawodów.

Edukacja karierowa z subiektywnej perspektywy indywidualnego rozwoju, postrzega klientów jako autonomicznie działające podmioty (jako agentów), charakteryzujące się różnym stopniem gotowości do angażowania się w zadania rozwojowe, przypisane do określonych cykli życia, którym można pomóc w kształtowaniu nowych postaw, przekonań i kompetencji sprzyjających ich zawodowej adaptacji. Natomiast koncepcja projektowania życia z perspektywy społecznego konstrukttywizmu postrzega klientów jako autorów, których scharakteryzować można dzięki autobiograficznym opowieściom, pomagającym w autorefleksji nad tematami życia. Autorefleksja ta ujmowana jest jako istotny czynnik pozwalający konstruować i rekonstruować jednostkowe kariery.

Jak wskazuje Savickas, w zależności od osobistych potrzeb klienta i kontekstu społecznego, doradcy mogą stosować interwencje karierowe z zastosowaniem różnych paradygmatów: dostosowania zawodowego, edukacji karierowej służącej adaptacji zawodowej czy też projektowania życia, lub – inaczej ujmując – budowania indywidualnych projektów życia (Savickas, 2012, s. 1–2).

W pierwszy paradygmat wpisuje się doradztwo zawodowe oparte na testach, diagnozowaniu zainteresowań zawodowych, wartości życiowych. Jak pisze cytowany autor, ten paradygmat doradztwa opierał się na konstruowaniu podobieństwa. Opisując swoją drogę rozwoju zawodowego jako doradca stwierdza, że John L. Holland nauczył go obiektywnego postrzegania jednostek jako aktorów na różnych etapach rozwoju zawodowego, podczas kiedy Donald E. Super i John O. Crites nauczyli go subiektywnego postrzegania jednostek jako agentów zarządzających własnymi karierami oraz podejmujących określone zadania rozwojowe i dokonujących zawodowe tranzycje. Jednak wraz ze zmianami społecznymi i indywidualizacją przebiegu życia nieefektywne stało się ostrożne planowanie stabilnej kariery, zastępowane jest ono bowiem przez konieczność elastycznej adaptacji.

Rozwój jest centralną konstrukcją drugiego paradygmatu – jednostki jako agencji koncentrują się na rozwoju w celu zarządzania swoją karierą. Mimo, że Super określa to jako poradnictwo kariery (*career counseling*), jest to zdaniem Savickasa raczej *career development education*, czyli inaczej edukacja karierowa (*career education*), a praktycy jak pisze, mogą to nazwać *coachingiem* kariery (*career coaching*), który pomaga jednostkom rozwijać postawy, przekonania i kompetencje, których potrzebują by dokonać realistycznych wyborów i realistycznego dostosowania do pracy (Savickas, 2012)

Trzeci paradygmat to poradnictwo kariery z autorem. Istotne znaczenie mają dla jego rozumienia, w interpretacji Savickasa, koncepcje dotyczące gier językowych. Jak stwierdza – my kształtujemy język, język kształtuje nas. Ta kształtująca moc języka odzwierciedla przejście od doradztwa zawodowego do rozwoju poradnictwa kariery. W takim ujęciu poradnictwo zawodowe przybiera postać projektowania życia (*life designe*). Odchodzi od naukowej koncepcji przedmiotu i podmiotu do społecznej konstrukcji projektów. Perspektywa ta określa życie jako serię

projektów. Kariera jest opowieścią, jaką ludzie mówią o projektach, które ich zajmują, mówią o sobie, jako o aktorach i agentach w teatrze życia (Savickas, 2012).

Dopełnieniem refleksji nad zmianami paradygmatycznymi w doradztwie zawodowym jest opis dziedziny „Rozwoju kariery” autorstwa Savickasa, powstały w procesie realizacji projektu badawczego, podjętego w setną rocznicę istnienia *National Career Development Association (NCDA)*¹, w efekcie czego wyłoniono dwadzieścia koncepcji, obrazujących dynamikę rozwoju kariery. Zgodnie z zaprezentowanym przez Savickasa rankingiem są one skoncentrowane wokół wyróżnionych zagadnień i szczegółowych dziedzin: 1. Poradnictwo kariery (*Career counseling*), 2. Dopasowanie (*Matching*), 3. Adaptacyjność kariery (*Career adaptability*), 4. Doradztwo zawodowe (*Vocational guidance*), 5. Edukacja karierowa (*Career education*), 6. Sprawiedliwość społeczna (*Social justice*), 7. Odpowiedniość (*Congruence*), 8. Konstrukcja kariery (*Career construction*), 9. Etapy kariery (*Career stage*), 10. Okazja (*Happenstance*), 11. Teoria społecznego uczenia się (*Social Learning Theory*), 12. Wartość pracy (*Work values*), 13. Typy (*Types*), 14. Kwestionariusz zainteresowań (*Interest inventories*), 15. Struktura możliwości (*Opportunity structure*), 16. Tranzycje (*Transitions*), 17. Własna skuteczność kariery (*Careerself – efficacy*), 18. Klasyfikacja zawodowa (*Occupational classifications*), 19. Rozwój zawodowy (*Vocational development*), 20. Wolność wyboru pracy (*Work Volition*) (Savickas, 2013, s. 2).

Opis „dziedziny rozwoju kariery”, w którym Savickas (2013, s. 3) umiejscawia dziesięć idei rozwoju kariery, wyprowadzonych z koncepcji, uznanych jako kluczowe dla interwencji w rozwój kariery od 1909 roku, a które w opinii badanych specjalistów zmieniły oblicze tej dyscypliny, brzmi następująco:

Dziedzina rozwoju kariery uprzywilejowuje koncepcję **sprawiedliwości społecznej**, pomagając ludziom **konstruować** ich życie zawodowe poprzez praktykowanie **doradztwa zawodowego, edukacji karierowej i poradnictwa kariery**. Podstawowym celem doradców w zakresie rozwoju kariery jest pomoc jednostce w **dopasowaniu** się do **odpowiedniego** zawodu na kolejnych **etapach kariery** i w kolejnych okresach życia, które wymagają adaptacji do nowych zadań związanych z rozwojem, momentami tranzycji i załamaniami zawodowymi. Praktykujący doradcy zachęcają swoich uczniów i klientów, by byli otwarci na możliwości, stwarzane przez nowe, nadarzające się **okazje** (tłumaczenie własne E.S-A., wyróżnienia autora).

¹ Dyscyplina rozwija się od momentu powstania w 1908 roku, a organizacja z nią związana (National Career Development Association, NCDA) od roku 1913. Za wczesne kamienie milowe w kształtowaniu się dyscypliny uznaje M.L. Savickas między innymi: termin „doradztwo zawodowe” wprowadzony przez Franka Parsonsa w 1908 roku; pierwszy krajowy konwent w Bostonie w 1910 roku; pierwszy uniwersytecki program szkoleniowy na Uniwersytecie Harvarda w 1911 roku; czasopismo, którego wydawanie rozpoczęto w 1911 roku; Krajowe Stowarzyszenie Doradztwa Zawodowego (*National Vocational Guidance Association*) utworzone w 1913 roku; dwa pierwsze podręczniki akademickie wydane w 1915 roku (Savickas, 2013, s. 1).

Z kolejnych, spośród pozostałych wyłonionych dwudziestu podstawowych dla dyscypliny koncepcji, zbudował Savickas (2013, s. 3) twierdzenie opisujące obszar niezbędnych idei (pojęć):

„Gdy praktykujący doradcy rozwoju kariery włączają się w ten zasadniczy dyskurs i działalność, stają się wrażliwi na kontekstowe szanse i ograniczenia w **strukturze możliwości**, które poprzez **społeczne uczenie się** kształtują **skuteczność własną** oraz **wolność wyboru pracy** ich klientów. Doradcy wspierają rozwój, szczególnie w okresach tranzycji w biegu życia jednostek. By dobrze im służyć, wykorzystują narzędzia interwencyjne, obejmujące **kwestionariusze zainteresowań i systemy klasyfikacji zawodowej**, które są bardzo czułe na **typy osobowości zawodowej** i wyznawane **wartości pracy**” (tłumaczenie własne E.S-A., wyróżnienia autora).

Uzasadnienia członków NCDA – osób uczestniczących w omawianym badaniu, odnośnie do rankingowanych koncepcji, pozwalają również prześledzić zmiany zachodzące w doradztwie zawodowym. Jak podkreśla Spencer G. Niles (za: Savickas, 2013, s. 4), doradzanie staje się kamieniem węgielnym procesu poradnictwa kariery, co związane jest z kluczową zmianą, polegającą na przesunięciu nacisku z tego, co obiektywne, na to, co jest subiektywne w poradnictwie kariery. Takie zmiany powodują oczekiwania, by klient poszukiwał własnych rozwiązań spraw dotyczących jego kariery i zmierzał do samostanowienia o sobie, zdefiniowanego w ramach właściwego mu kontekstu kulturowego.

Analizy zaprezentowane powyżej ukazują temporalny wymiar praktyk w obszarze doradztwa zawodowego, osadzonych w określonej, również zmiennej perspektywie teoretycznej. Powszechnie akceptowana definicja kariery, rozumianej jako doświadczenie jednostki zdobywane w pracy umiejscawia ją w przestrzeni społecznej i w określonym czasie. Odniesienia kontekstualne i jednostkowe zapewniają spojrzenie na wzajemne powiązania jednostkowej sprawczości i ograniczające lub stymulujące aspekty społecznego kontekstu. We wcześniejszych studiach karierowych podkreśla się, że koncepcja kariery powinna być powiązana z kategorią pracy, rozumianej jako zatrudnienie, choć w nowych teoriach kariery wychodzi się poza ten obszar odniesień (Solarczyk-Ambrozik, 2018a). Kariere można utożsamiać z tej perspektywy z historią życia jednostki, opartą na pozycyjnych pasażach w jego biegu, nie tylko w czasie wykonywania pracy zawodowej (Young & Collin, 2000, s. 4). Analizując zmiany paradygmatyczne w obszarze doradztwa zawodowego należy również mocno zaakcentować znaczenie kontekstu kulturowego dla rozumienia podejmowanej problematyki. Pomimo, że historycznie rzecz ujmując, pojęcie kariery zrodziło się w zachodnim, indywidualistycznym, zindustrializowanym kontekście i na podstawie etyki promującej wolność wyboru – co odzwierciedlają choćby wyróżnione przez Savickasa – kluczowe wydarzenia dla rozwoju dyscypliny, mające miejsce w kontekście amerykańskim, siły globalne przetransponowały je także w inne kulturowo i ekonomicznie odmienne lokacje (Leung, 2008, s. 115). Zmiany zachodzące w obszarze pracy oddziałują na przeobrażenia

wzorów przebiegu karier, co ma także swoje odzwierciedlenie w dynamice studiów karierowych. Rewizjonistyczne podejścia do dominujących teorii kariery sugerują położenie większego akcentu na zróżnicowane uwarunkowania rozwoju karier, czy też formułowanie nowych, mających miejsce w związku ze zmianami społeczno-środowiskowymi, lokalnymi, globalnymi, bądź też kulturowymi, zmianami faz kariery lub cykli uczenia się i ich inkorporacji do teorii rozwojowych (Hall & Mirvis, 1996).

Podsumowanie

Zmieniający się kontekst rozumienia zmian karier i planowania przyszłości karierowej jednostki oraz kształtowania jej tożsamości, pozwala zrozumieć karierę jako współczesną personalną trajektorię odzwierciedlającą złożoność, różnorodność i fragmentaryzację życia w postmodernistycznym świecie. Zrewidowane współcześnie interpretacje karier uznają ich dualistyczny charakter, obejmujący teorię i praktykę oraz zapewniają podstawy dalszego rozwoju, który uwzględnia społeczny kontekst, uznaje rolę doświadczenia i języka w konstrukcji znaczeń, a także naświetla znaczenie kulturowej różnorodności. Ta orientacja w przyszłość w teoriach rozwoju kariery prezentuje odejście od monokulturowości i obiektywizmu, założonych implicite w większości zarówno karier, jak i co ważne w praktyce, od czasu pojawienia się ich jako istotnego fenomenu w modernistycznej kulturze Zachodu (Young & Collin, 2000, s. 150). Nowe koncepcje tworzą grunt dla rozumienia roli doświadczenia i osiągania emancypatoryjnej praktyki wyrażonej nowymi paradygmatami w doradztwie i poradnictwie zawodowym.

Bibliografia

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, W.B. (2012). Competencies for Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Bańka, A. (2016). Proaktywność i decyzyjność. Nowe miary adaptacji twórczej do rozmytej rzeczywistości rynku pracy. W V. Drabik-Podgórna & M. Podgórną (Red.), *Zawód czy kompetencje? Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery* (s. 13–55). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Busacca, L.A., & Rehfuss, M.C. (Red.). (2017) *Postmodern Career Counseling. A Handbook of Culture, Context, and Cases*. American Counseling Association
- Castells, M. (2013). *Spółczesność sieci* (M. Marody, Tł.). Wydawnictwo Naukowe PWN. . (Praca oryginalna *The rise of the network society* wydana w 2010).

- Davies, A., Fidler, D., & Gorbis, M. (2011). *Future Work Skills 2020*. Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute. https://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- Drabik-Podgórną V., & Podgórną, M. (2016). Zawód czy kompetencje? Zarys problematyki. W V. Drabik-Podgórną & M. Podgórną (Red.), *Zawód czy kompetencje. Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery* (s. 5–12). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Hall, D.T., & Mirvis, P.H. (1996). The new protean career. Psychological success and the path with a heart. W D.T. Hall (Red.), *The career is dead – long live the career* (s. 15–45). Jossey-Bass.
- Hoskins, M. (2014). Wprowadzenie do dorobku Vance`a Peavy`ego. W R.V. Peavy (Red.), *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń* (S. Pyka & K. Rostecka-Kuś, Tł.) (s. IX–XVII). Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki. (Praca oryginalna *SocioDynamic Counselling* wydana w 2004).
- Kargulowa, A. (2012). Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej/ Counselling in the Satellite Communication Era. *Studia Poradownicze/ Journal of Counselling*, 1, 19–34, 201–216. <https://doi.org/10.34862/sp.2012.1>
- Katz, L.F., & Kearney, M.S. (2008). Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300–323.
- Krumboltz, J.D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Leong, F.T.L., & Hartung, P.J. (2000). Adapting to the changing multicultural context of career. In A. Collin & R.A. Young (Red.), *The Future of Career* (s. 276–300). Cambridge University Press.
- Leung, S.A. (2008). The Big Five Theories. W J.A. Athanasou & R.Van Esbroeck (Red.), *International Handbook of Career Guidance* (s. 115–132). Springer.
- Marody, M. (2014). *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Marody, M., & Lewicki, L. (2010). Przemiany ideologii pracy. W J. Kochanowicz & M. Marody (Red.), *Kultura i gospodarka* (s. 85–128). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- McIlveen, P. (2014). Introduction to a good idea: Chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 3–3. <https://doi.org/10.1177/1038416214522163>
- McMahon, M. (2014). New Trends in Theory Development in Career Psychology. W G. Alurmani, A.J. Bakshi, F.T. Leong & A.G.Watts (Red.), *Handbook of Career Development. International Perspectives* (s. 13–27). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_2
- Peavy, R.S. (2014). *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń* (S. Pyka & K. Rostecka-Kuś, Tł.). Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki. (Praca oryginalna *SocioDynamic Counselling* wydana w 2004).
- Pellegrino, J.W., & Hilton, M.L. (Red.). (2012). *Education for Life and Work. Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*. The National Academy Press.
- Pryor, R.G.L., & Bright, J. (2003). The Chaos Theory of Careers. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 4–12. <https://doi.org/10.1177/103841620301200304>

- Pryor, R.G.L., & Bright, J. (2011). *The Chaos Theory of Career. A New Perspective on Working in the Twenty – First Century*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203871461>
- Raport Gumtree. (2017). *Aktywni +Przyszłość rynku pracy*. Gumtree. https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2017/04/DELabUW_raport_Aktywni.pdf
- Savickas, M.L. (2011). New question for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251–258.
- Savickas, M.L. (2012). Constructing Carrers: Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, XX(X), 1–15.
- Savickas, M.L. (2013). *Ten Ideas that Changed Career Development. A Monograph to Celebrate the Centennial of the National Career Development Association (1913- 2013)*. https://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset_manager/get_file/71112?ver=14199
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2015). Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery. *Studia Edukacyjne*, 35, 21–53. <https://doi.org/10.14746/se.2015.35.2>
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2016). Zmiany we wzorach przebiegu karier a całożyciowe uczenie się. W E. Solarczyk-Ambrozik (Red.), *Doradztwo zawodowe w perspektywie całożyciowego uczenia się* (s. 31–49). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2018a). Dynamika zmian w obszarze pracy a rozwój studiów kariery. *Studia Edukacyjne*, 47, 49–68. <https://doi.org/10.14746/se.2018.47.4>
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2018b). Transformacja pracy i zatrudnienia a kariera zawodowa. Perspektywa jednostkowa i organizacyjna. W E. Solarczyk-Ambrozik & M. Barańska (Red.), *Uczenie się przez całe życie. Rozwój. Praca. Kariera* (s. 19–37). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Solarczyk–Ambrozik, E. (2020). Przeobrażenia pracy i zmiany wzorów przebiegu karier a globalna kultura edukacyjna – kompetencyjny wymiar planowania karier edukacyjno-zawodowych. W E. Solarczyk–Ambrozik, M. Christoph & R. Konieczna-Woźniak (Red.), *Edukacja dorosłych a planowanie karier edukacyjno–zawodowych* (s. 17–31). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Valenduc, G. & Vendramin, P. (2016). *Work in digital economy: Sorting the old from the new*. Working Paper. <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>
- Young, R.A & Collin, A. (2000). Introduction: framing the future of career. W R.A. Collin & R.A. Young (Red.), *The Future of career* (s. 1–18). Cambridge University Press.