

**Magdalena Piorunek**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań

ORCID: 0000-0002-3076-5800

## **Scenariusze edukacji i rynku pracy przyszłości – zapotrzebowanie na poradnictwo**

Celem artykułu jest scharakteryzowanie scenariuszy rynku pracy przyszłości, opracowanych przez Infuture Institute Natalii Hatałskiej (np. *Jobs are for robots; Hollywood work mode; Always under control; Social workers for planet and nature; Unending Employee*) oraz scenariuszy edukacji przyszłości (*Hyperpersonalised education; Technologised humanism; Reactive adaptation; Inclusive innovation*), powstałych także w Infuture Institute Natalii Hatałskiej we współpracy z Collegium Da Vinci w Poznaniu. Wskazują one na zasadnicze tendencje zmian przewidywanych w nadchodzącym ćwierćwieczu. Niezależnie od skuteczności predykcyjnej tych scenariuszy mogą się one stać podstawą refleksji dotyczących wyzwań przyszłości w kontekście globalnym i jednostkowym. Ten ostatni wymiar wiąże się z szeregiem sytuacji trudnych/kryzysowych w konstruowaniu i przebiegu karier edukacyjno-zawodowych ludzi, z których wybrane wskazano w tekście. Deskrypcji dokonano w oparciu o metodę *desk research*. Prowadzone analizy prowadzą do wniosku o rosnącym zapotrzebowaniu na różnego rodzaju pomoc i poradnictwo, co uwarunkowane jest dynamizacją zmian społecznych i ich nieprzewidywalnością.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, edukacja przyszłości, kariery edukacyjno-zawodowe, poradnictwo

### **Przewidywanie nieprzewidywalnego**

Dynamika i nieprzewidywalność wielokierunkowych zmian współczesnego świata nie pozwala na precyzyjne predykcje, bowiem te są często z góry skazane na porażkę, a płynność rzeczywistości społecznej powoduje, że zanim pewne fenomeny się uprawomocnią już tracą swoje priorytetowe znaczenie (Bauman, 2006, 2007a, 2007b). Tym niemniej nie sposób przyglądając się kierunkom dokonujących się zmian na rynku pracy i w oświacie nie myśleć o scenariuszach przyszłości dotyczących tych kluczowych obszarów życia społecznego. Nie oznacza to jednak naiwne założenia o ich precyzyjnej sprawdzalności, ale umożliwia stopniowe przygotowywanie się na obecne i przyszłe trendy społeczne.

## Predykcje dotyczące rynku pracy – czyli do jakiej rzeczywistości rynkowej ma nas przygotowywać edukacja?

Przemiany rynku pracy i ich konsekwencje dla edukacji, w tym edukacji zawodowej, nie są tematem nowym w obszarze pedagogiki pracy. O różnych aspektach tych przemian pisali na gruncie polskim między innymi tacy pedagodzy jak: Renata Tomaszewska (2018, 2020), Ryszard Gerlach (2014, 2020), Stefan Kwiatkowski (2018), Waldemar Furmanek (2020a, 2020b), Zdzisław Wołk (2020), Magdalena Piorunek (2015). Z kolei Instytut Progностyczny Natalii Hatalskiej, zajmujący się kompleksowo tymi zagadnieniami, przedstawił przed kilku laty (2016) pięć przewidywanych scenariuszy dotyczących kształtu rynku pracy i funkcjonowania pracowników w perspektywie kolejnych 2–3 dekad, będących wynikiem analiz danych zstarych<sup>1</sup>. Każdy ze scenariuszy eksponował inny czynnik rozwojowy: społeczny, technologiczny, ekonomiczny, polityczny i środowiskowy. Cztery lata później (2020) ten sam instytut *forecastingowy* nieco inaczej w warstwie słownej opisał te przewidywania (choć kryjące się za nimi idee zostały utrzymane w mocy), a w wyniku kolejnych analiz odniósł je do przewidywań dotyczących edukacji. Wskazywane we wspomnianych scenariuszach trendy uzupełniają się, tworząc wielowątkowy kolaż rynkowych wyzwań, które zapewne będą wyznaczały kształt przyszłych karier edukacyjno-zawodowych ludzi. Skoncentrowano się na następujących scenariuszach, które nawiązują do wcześniej wskazanych, ale odwołują się do słów kluczowych, które w przestrzeni społecznej zaistniały w ostatnim okresie (*Future of work*, b.d.). Znalazły się wśród nich następujące (skojarzenie aktualnej i wcześniejszej nomenklatury ma charakter autorski):

- ♦ Scenariusz **Jobs are for robots** (odpowiada wcześniejszemu scenariuszowi **The Useless Class**), podkreślający zwiększający się udział robotyzacji i automatyzacji w rynku pracy, co wyprze z niego znaczną liczbę pracowników. Scenariusz zakłada znaczące zmiany jakości pracy spowodowane rosnącą automatyzacją, robotyzacją i wykorzystaniem sztucznej inteligencji na wielką skalę<sup>2</sup>. Rodzi to wyzwania związane z miejscem na rynku pracy tych, którzy nie wpisują się

<sup>1</sup> Ich syntetyczny opis został wykorzystany w artykule: Piorunek M., Kozielska J., Drabik-Podgórną V., Podgórną M. (2020). Postmodern market scenarios and career patterns: Challenges for education. *African Journal of Career Development*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v2i1.17>

<sup>2</sup> Już dziś w przestrzeni publicznej funkcjonuje pojęcie „przemysł czwartej generacji” (Przemysł 4.0), wyczerpujący znamiona nie tylko tego scenariusza rynkowego, traktowany jako wspólny termin „łączyący technologię i organizację łańcucha wartości dodanej. [...] Zakłada istnienie inteligentnych systemów, które są usieciowane – wertykalnie połączone z innymi procesami wewnątrz przedsiębiorstwa i horyzontalnie związane z sieciami tworzącymi wartość, które mogą być zarządzane w czasie rzeczywistym od momentu złożenia zamówienia aż po koordynację logistyki zbytu. Przemysł 4.0 stanowi inteligentne połączenie wielu technologii IT używanych w przedsiębiorstwach [...]. Jest złożonym rozwiązaniem powstałym na styku inżynierii, informatyki i wiedzy o zarządzaniu. Zakłada ścisłą komputeryzację tradycyjnych gałęzi przemysłu wytwórczego i stopniowo zaciera granicę między poszczególnymi fabrykami (Götz i Gracel, 2017, s. 221)

kompetencyjnie w jego zautomatyzowane oblicze. Poczucie nieadekwatności do wymagań, bezużyteczności może wpływać na poczucie tożsamości pracowników, obniżenie ich samooceny, pasywność w radzeniu sobie z kryzysami zawodowymi, przyczyniać się do zachowań roszczeniowych wobec pracodawców czy państwa. Wśród umiejętności najbardziej pożądaných na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, oprócz kompetencji informatycznych, pojawiają się: kompleksowe rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie, kreatywność, zarządzanie ludźmi, współpraca z innymi, inteligencja emocjonalna, wnioskowanie i podejmowanie decyzji, zorientowanie na usługi, negocjacje, elastyczność poznawcza. Konieczne staje się zatem wdrażanie krótkich form pozyskiwania nowych kompetencji zawodowych i hybrydyczność kształcenia w zawodzie.

- ♦ Scenariusz **Hollywood work mode** (wcześniej scenariusz **People Per Hour**), skoncentrowany wokół idei globalnej wioski, bez granic geograficznych i językowych, w której największa liczba pracowników to *freelancerzy*, niezależni pracownicy, zajmujący się konkretnymi projektami (podobnie, jak w przypadku pracy nad filmem). Szczególnie przydatne stają się ich kompetencje z obszaru STEM (ang. *Science, Technology, Engineering, Mathematics*) w połączeniu z umiejętnościami społecznymi. Scenariusz ten koncentruje się wokół tzw. ekonomii wolnych strzelców. Postępuje odstandaryzowanie miejsca, czasu i prawa pracy. Młodsze pokolenia cenią sobie elastyczność i mobilność w pracy, przywiązują wagę do *work-life balance*, zdecydowanie częściej pracują jako *freelancerzy*, podejmują pracę zdalną, chętniej tworząc własne biznesy. To stwarza wyzwania potencjalnym pracownikom przywiązanim do elastyczności i przedsiębiorczości oraz przyszłym pracodawcom, którym przyjdzie inaczej organizować pracę, często wykonywaną online „w chmurze”. Problemem stanie się też kierowanie procesami kooperacji niezależnych podmiotów pracujących online.
- ♦ Scenariusz **Always under control** (wcześniej scenariusz **Through the Glass Door**), to taki, w którym pracownik jest w życiu zawodowym i osobistym cały czas pod kontrolą algorytmów, które nadzorują i optymalizują dobór ludzi na stanowiska pracy i jej wykonywanie, a duża część zadań powierzana jest robotom i sztucznej inteligencji. Scenariusz ten eksponuje czynnik polityczny wiąże się z ideą transparentności. Przedsiębiorstwa, organizacje i pracownicy muszą zaakceptować pracę w środowisku, w którym każde działanie może zostać upublicznione. W obszarach edukacji stwarza to wyzwania etyczne oraz związane z umiejętnością odpowiedzialnego selekcjonowania informacji np. rozróżniania faktów od tzw. *fake news*.
- ♦ Scenariusz **Social workers for planet and nature** (odpowiada wcześniejszemu scenariuszowi **There Are No Jobs On a Dead Planet**) – to scenariusz, w którym katastrofa klimatyczna i kurcząca się zasoby wymuszają zmiany priorytetów pracowników i firm oraz wdrożenie idei *zero waste* w firmach i domach, nastawienie na rozwiązywanie problemów środowiska naturalnego w obliczu

grożącej katastrofy ekologicznej. Scenariusz ten skoncentrowany na czynnikach środowiskowych związanych ze zmianami klimatu uwrażliwia na wyzwania dotyczące wpływu tych zmian na funkcjonowanie ludzi i gospodarki np. związanych z dekarbonizacją czy przejściem na gospodarkę niskoemisyjną. Prognozuje się wzrost zapotrzebowania na zawody z obszaru służb społecznych: ratownicy, strażacy, medycy, policjanci, psychologowie czy zawody związane z odnawialnymi źródłami energii.

- ♦ Scenariusz **Unending Employee** (wcześniej przywołany scenariusz **Working Forever**), jest skoncentrowany na wzrastającej długości życia i pracy ludzi, co czyni ideę całożyciowego uczenia się jeszcze bardziej aktualną i stawia pracodawcom wymagania związane z organizacją pracy przedstawicieli różnych pokoleń. Kolejne pokolenia będą żyć coraz dłużej, w dobrej kondycji zdrowotnej, w związku z czym będą coraz później przechodzić na emeryturę – zatem okres aktywności zawodowej się wydłuży. „Siwa rewolucja” rodzi szereg wyzwań, wymaga między innymi odpowiedzi na pytania o możliwości zabezpieczenia emerytalnego najstarszych członków społeczeństwa po wycofaniu się z rynku pracy, podczas gdy czynnych zawodowo osób relatywnie ubywa. Jak pogodzić różne oczekiwania i motywacje młodych pracowników i seniorów na rynku pracy oraz tworzyć wielopokoleniowe zespoły pracownicze? Jak kształtować środowisko pracy, by odpowiadało potrzebom najstarszych? Jaki kształt powinna przybrać edukacja ustawiczna adresowana do tych osób? Wyzwaniem przyszłego rynku pracy, stanie się także zwiększone zapotrzebowanie na pracę w zawodach medycznych, opiekuńczych i rehabilitacyjnych.

### Predykcje dotyczące edukacji

Rynek pracy w znacznym stopniu wpływa na kształt edukacji, której jednym z zadań jest przygotowanie przyszłych pracowników, zapewnienie pomyślnej tranzycji z edukacji na rynek pracy (i odwrotnie), także wielokrotnej w biegu życia jednostek. W publikacji *Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046* (2021) Infuture Institute Natalii Hatałskiej we współpracy z Collegium Da Vinci (niepubliczną uczelnią w Poznaniu) prezentuje predykcje dotyczące edukacji, uwzględniające główne kierunki zmian w tym sektorze (*Przyszłość edukacji*, 2021).

Scenariusze powstały jako wynik analizy *desk research*, na którą złożyły się analizy sygnałów zmian, analiza ilościowa dotycząca kompetencji przyszłości kluczowych na rynku pracy oraz wywiady eksperckie, a także praca koncepcyjna w ramach interdyscyplinarnych warsztatów, interaktywnego tworzenia wizji przyszłości edukacji przez poszczególne podmioty edukacyjne i ekspertów oraz wyniki ankiety adresowanej do uczniów i studentów.

Analizy umożliwiły zaprezentowanie czterech scenariuszy:

*Hiperpersonalizowana edukacja* – to scenariusz, na którego kształt wpływ mają:

- ♦ „kultura nanosekundy” (oczekiwania natychmiastowości dostępu do wiedzy, produktów, usług, informacji),
- ♦ algorytmizacja życia (systemy informatyczne, z których człowiek korzysta stają się źródłem zindywidualizowanej wiedzy o jego potrzebach, możliwościach, zachowaniach),
- ♦ Emphatic Tech (empatyczna technologia – rozwój sztucznej inteligencji, która umożliwia w coraz większym stopniu rozpoznanie naszego stanu emocjonalnego),
- ♦ dominacja korporacyjnego rynku pracy,
- ♦ Power of No (narastające sprzeciwy i bunt wobec zastanego porządku rzeczy i dominujących układów wartości) (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 109).

Scenariusz ten opisuje świat, w którym zaawansowane rozwiązania technologiczne są wszechobecne w sferze codziennego życia, a ludzie oczekują dostępu do wszystkiego w trybie natychmiastowym. Inteligentne systemy dysponują ogromną wiedzą na temat każdej jednostki. „Uczelnie i szkoły przypominają usługowe platformy *e-commerce*. Stają się Hubem naukowo-informacyjnym dającym zarazem możliwość nieustannej aktualizacji swojej wiedzy, dokumentowanej dyplomami i certyfikatami” (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 112). Wiedza, szczególnie technologiczna, szybko się dezaktualizuje, co stanowi ważny argument w realizacji idei edukacji permanentnej, a uczenie się przebiega często w toku wykonywania konkretnych zadań na zlecenie organizacji rynku pracy. Edukacja jest zindywidualizowana, skoncentrowana na praktyce, wyznaczona przez konkretne działania związane z realizacją projektów. W wirtualnej rzeczywistości dostępne są na szeroką skalę dane o jednostce i jej kompetencjach, co umożliwia poszukiwanie pracowników online. Narastają nierówności społeczne, wykluczenie osób niemogących sprostać wyzwaniom technologicznym i postępującej cyfryzacji edukacji, sprzeciw wobec dominacji korporacji i nieustannie przesuwanych granic prywatności.

Zagrożenia wskazywane przez autorów tego scenariusza przyszłości dotyczą utraty prywatności w zalgorytmizowanej rzeczywistości, narastających nierówności i społecznego buntu wykluczonych cyfrowo oraz pogłębiających się deficytów emocjonalnych i problemów wynikających z zaburzonych relacji międzyludzkich oraz niskiego poziomu kompetencji społecznych.

*Stechnologizowany humanizm* – to scenariusz, do którego kształtu przyczyniają się następujące czynniki:

- ♦ Brain Computer Interface (rozwiązania technologiczne pozwalające komputerom reagować na ludzkie myśli, z możliwością docelowego tworzenia wirtualnej kopii świadomości człowieka),
- ♦ innowacyjność i elastyczność w biznesie i organizacji wymuszająca zmiany środowiskowe i społeczne,

- ♦ robotyzacja i automatyzacja gospodarki pozbawiająca wielu ludzi pracy i wymuszająca wprowadzenie różnych form dochodu podstawowego, a także
- ♦ inkluzywność społeczeństw, które stają się coraz bardziej różnorodne, a nauczenie się funkcjonowania w świecie różnic i inności staje się wymogiem oraz
- ♦ kosmiczna alternatywa dla przetrwania ludzi na zniszczonej planecie, na której brakuje wody, żywności, energii (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 121).

Rzeczywistość społeczną w tym scenariuszu naznacza digitalizacja, robotyzacja i automatyzacja. Następuje cyborgizacja społeczeństwa, a wizja człowieka podłączonego do całej wiedzy w Internecie zdaje się stopniowo ziszczać, choć początkowo dotyczy tylko najbogatszych. „W edukacji dominują dwie ścieżki: wąskie specjalizacje technologiczne i nauki humanistyczno-społeczne, nastawione na samorozwój i wiedzę o człowieku” (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 124). Uczenie się ma miejsce w zróżnicowanych wiekowo grupach, w których edukacja dostosowana jest do umiejętności i aktualnych potrzeb danej osoby. Znaczenia nabiera relacja mistrz-uczeń. Rośnie zapotrzebowanie na zawody z kręgu nauk społecznych i humanistycznych, które skupiają się na rozpoznawaniu i uczeniu kompetencji społecznych oraz umiejętności miękkich, związanych np. z zarządzaniem czasem wolnym. Edukacja w tym scenariuszu stanowi, jak wskazują autorzy, inteligentną rozrywkę. Nauczyciele stają się przewodnikami, tutorami, mentorami, osobami pomagającymi rozbudzić ciekawość poznawczą, rozwiązywać problemy, z którymi nie radzą sobie inteligentne programy, osobami pomagającymi znaleźć indywidualne drogi rozwoju.

Zagrożeniem omawianego kształtu rzeczywistości społecznej staje się brak kompetencji nauczycieli i mentorów w zakresie wspomagania jednostek konstruujących indywidualną karierę, wytyczających własne drogi rozwoju a także pogłębiające się nierówności i polaryzacja społeczna, związana z cyborgizacją społeczeństwa.

*Reaktywna adaptacja* – to scenariusz zbudowany wokół:

- ♦ tsunami technologicznego, związanego z wcześniej przywoływanym zacieśnianiem się granic między światem rzeczywistym i wirtualnym, zmianami codziennego funkcjonowania ludzi żyjących w inteligentnych miastach, korzystających ze zdigitalizowanych produktów i usług, zmuszonych do stałego dostosowywania się do nowych narzędzi i tracących w tym procesie swoją prywatność,
- ♦ klimatocentryzmu, wskazującego na konieczność natychmiastowych, radykalnych zmian w naszym funkcjonowaniu jednostkowym i zmian systemowych związanych z przeciwdziałaniem dalszym zmianom klimatycznym,
- ♦ kultury indywidualizmu, która utrudnia współpracę i konstruktywną wymianę pomysłów i rozwiązań,

- ♦ wojny wpływów o dominację w cyfrowym świecie, w którym już nie wszystkie informacje są dostępne dla każdego, gdyż dostęp do sieci jest limitowany regionalnie i lokalnie, ograniczony regulacjami stającymi na straży prywatności i transparentności działań,
- ♦ narastających nierówności i rozwarstwienia społecznego spowodowanego nierównym dostępem do narzędzi cyfrowych oraz atrakcyjnych posad na rynku pracy, w coraz większym stopniu związanych z opanowaniem kompetencji cyfrowych (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 133).

Wizja świata zdominowanego przez scenariusz reaktywnej adaptacji nie jest optymistyczna. Autorzy wskazują, że za kolejne ćwierćwiecze świat zdominuje zbliżająca się katastrofa klimatyczna, która ziszcza się już dziś w wielu regionach świata. Wymusi ona bieżące coraz trudniejsze zmaganie się z licznymi kryzysami. Internet nie będzie już miał charakteru globalnej sieci, gdyż spotęguje się wojna wpływów w sieci, a świat stanie się coraz bardziej spolaryzowany na skutek braku swobodnego dostępu do informacji i rosnącej liczby wiadomości nieprawdziwych i teorii spiskowych. Zmianie ulegnie też mapa geopolitycznych wpływów i pogłębi się rozwarstwienie społeczeństw. Zmieni się wzorzec kariery zawodowej. Zaniknie trójpodział na etap edukacji, pracy i okres emerytalny po wyjściu z rynku, co *de facto* dokonuje się już od wielu lat. Coraz dłużej żyjący ludzie już dziś łączą naprzemiennie okresy intensywnej pracy, edukacji, braku pracy. Wielokrotnie w ciągu życia zmuszeni są zmieniać zawód, pracę. Liczba dzieci i studentów w szkołach spada, edukacja odbywa się raczej stacjonarnie z powodu problemów z Internetem, problemów z zasilaniem. „Osobami uczącymi są [...] zarówno edukatorzy, społecznicy, praktycy bogaci w doświadczenia czy oddolnie powstające grupy edukacyjne, jak również menedżerowie”. (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 137). Znaczenie ma przede wszystkim zakres zdobytych kompetencji pozwalających efektywnie reagować na rynku pracy i radzić sobie ze zmianami zawodu.

Zagrożeń i utrudnień związanych z realizacją tego scenariusza przyszłości edukacji autorzy upatrują w rosnącej fali *fake newsów* i teorii spiskowych utrudniających edukację, w instrumentalnym potraktowaniu edukacji jako elementu wspomagającego zmianę zawodu, z jednoczesnym zanikiem jej autotelicznej roli oraz zmianie demograficznej, wpływającej na strukturę osób uczących się (coraz większa liczba uczniów dorosłych).

*Inkluzywna innowacyjność* to ostatni z opisanych scenariuszy, w którym na kształt rzeczywistości społecznej wpływ będą miały przede wszystkim:

- ♦ holistyczna spójność rozumiana jako wyzwanie dla budowania szerokich interdyscyplinarnych zespołów, które mogą wypracowywać rozwiązania skomplikowanych problemów,
- ♦ kultura współpracy związana z przekonaniem, że tylko w kooperacji jednostki i instytucje są w stanie wyprzedzać potrzeby rynku pracy, generować zmiany i opracowywać praktyczne rozwiązania,

- ♦ Hollywood Work Model, w którym docenia się pracę opartą na projektach, rośnie liczba startupów, freelancerów czy mikroprzesiębiorstw, a na znaczeniu zyskuje praca zdalna,
- ♦ immersyjny świat cyfrowy, w którym jednostki są zanurzone, w którym edukują się, pracują i odczuwają na poziomie podobnym do świata rzeczywistego,
- ♦ Togetherness (wspólnotowość) związana z rosnącym zapotrzebowaniem na budowanie relacji społecznych, co pełni rolę czynnika chroniącego przed chorobami cywilizacyjnymi i wspomaga kreatywność,
- ♦ New Business Models związany z popularyzacją ekonomii współdziałania, ekonomii empatii czy ekonomii doświadczenia i tworzeniem strategii biznesowych łączących się z aktywnościami pozytywnie wpływającymi na społeczeństwo, jednostki, klimat (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 145).

Świat w omawianym scenariuszu, to miejsce, w którym zredefiniowano wiele obszarów. Zmianie uległa rola organizacji, które aktywizują ludzi, społeczeństwa, które angażują się w ochronę klimatu i rozsądne gospodarowanie zasobami, jeśli takie pozostają jeszcze do dyspozycji. Rośnie rola pracy projektowej i cyfrowego nomadyzmu. Całe rodziny podróżują w celu wspólnego poznawania świata i różnych kultur, co implikuje włączenie *worldschoolingu* do modułów edukacyjnych, a rosnąca rola rodziców w nauczaniu dzieci przyczynia się do rozwoju edukacji domowej. Uczelnie i szkoły współpracują ze sobą w ramach globalnych ośrodków wiedzy, na co pozwala rozwój narzędzi immersyjnych. Edukacja podlega demokratyzacji. „[...] nie ma granic i dostępna jest dla każdego, niezależnie od wieku czy pochodzenia. Jej celem jest zwiększenie zdolności w celu osiągnięcia pełnego potencjału kreatywności i innowacyjności” (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 149). Edukacja jest praktyczna, promuje kreatywne myślenie, elastyczność poznawczą i umiejętność holistycznego spojrzenia na konkretne wyzwania. Nauczyciele i wykładowcy wspomagają efektywne realizowanie projektów oraz utrzymanie dobrostanu psychofizycznego uczniów, łączą cechy przedsiębiorców i menedżerów. Wzrasta rola rodziców w edukacji.

Nie sposób, mimo znacznego prawdopodobieństwa przywołanych powyżej trendów stwierdzić czy i na ile ziszczą się w rzeczywistości. Co więcej, po ich przeanalizowaniu dostrzegamy także sprzeczne tendencje, które bynajmniej nie wykluczają się w mozaikowej rzeczywistości społecznej. Znaczenie takich przewidywań sprowadza się jednak przede wszystkim do zwrócenia uwagi na wielość i złożoność wyzwań rynkowych, edukacyjnych, dotyczących organizacji wsparcia społecznego i poradnictwa, przed którymi stajemy oraz potrzebę ich stałego identyfikowania i poszukiwania sposobów radzenia sobie z nimi.

Szereg wyzwań rzeczywistości społecznej, i tych obecnych w świadomości ludzi od wielu dekad, i tych będących zaskoczeniem dla niemal wszystkich (poza wąskim gronem specjalistów czy analityków z danej dziedziny), wyznacza kształt płynnej



teraźniejszości i nieprzewidywalnej przyszłości. Globalne kryzysy klimatyczne i zdrowotne (pandemia), regionalne kryzysy wojenne, wyzwania na wielu polach ekonomiczno-społecznego (nie)ładu uświadomiły potrzebę tworzenia nowej ekonomii opartej na dialogu, solidarności, sprawiedliwości społecznej i zrównoważonym rozwoju oraz potrzebę powstawania i wdrażania w życie koncepcji edukacji i poradnictwa, umożliwiających godną pracę i godne życie, przy uwzględnieniu specyfiki wyzwań w skali makrospołecznej i krajowej (Drabik-Podgórna i Podgórnay, 2022; Guichard, 2016a, 2016b).

### **Wybrane sytuacje trudne/kryzysowe w konstruowaniu i przebiegu karier zawodowych. Zapotrzebowanie na pomoc**

Turbulentny rynek pracy i edukacji (skala makrospołeczna) w sposób bezpośredni naznacza przebieg indywidualnych karier zawodowych ludzi (skala mikrospołeczna). Wzorce przebiegu edukacyjno-zawodowych biografii jednostek są w wielu sytuacjach wyznaczane poprzez zdarzenia, sytuacje i procesy mające miejsce w przestrzeni lokalnej, regionalnej, krajowej, globalnej, stanowiąc źródło szans rozwojowych, ale także zagrożeń czy zakłóceń standardowego ich toku.

Proces konstruowania drogi edukacyjno-zawodowej i realizacji kariery może stać się dla jednostki źródłem szeregu sytuacji stresowych, trudnych czy wręcz generatorem/katalizatorem życiowych kryzysów, które mogą stanowić dla jednostek wyzwanie, ale także przerodzić się w zagrażające obciążenie. Są one tym bardziej prawdopodobne, im bardziej zewnętrzny, makrospołeczny, edukacyjny i rynkowy kontekst ulega komplikacji. Możemy wskazać tu wybrane z tych sytuacji, które potencjalnie staną się generatorami biograficznych punktów zwrotnych w biografjach jednostek – ich lista z pewnością nie będzie zamknięta:

- ♦ utrata pracy lub niemożność jej pozyskania w związku z pogarszającym się gwałtownie stanem gospodarki oraz zagrożenie obniżeniem poziomu życia, czy ubóstwem; bezrobocie, zwłaszcza długotrwałe, co przyczynia się do depriwacji potrzeb podstawowych, w tym potrzeby bezpieczeństwa, do obniżenia poczucia własnej wartości, przewartościowań tożsamościowych, stwarza zagrożenia dla kolejnych osób powiązanych wzajemnymi relacjami – członków systemu rodzinnego, generując niejednokrotnie kryzysy rodzinne;
- ♦ pogorszenie się warunków świadczenia pracy, konieczność przejścia na umowy o transakcję („śmieciowe”), zmiany czasu i jakości środowiska pracy, zakresu obowiązków, które mogą przyczynić się do realnego obniżenia uposażenia, utraty lub zawieszenia świadczeń związanych z pracą, zachwiania poczucia satysfakcji z pracy;
- ♦ konieczność wielokrotnego przekwalifikowywania się i zmian wyuczonego zawodu (zwłaszcza w sytuacji, gdy nie stwarza to szans rozwojowych),

wielokrotna adaptacja do nowych środowisk pracy, nieadekwatność uzyskanego przygotowania zawodowego i posiadanych kompetencji do oczekiwań pracodawców;

- ◆ wyzwania pracy mobilnej opartej na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, związane z realizacją zadań zawodowych, w coraz szerszym zakresie lub wyłącznie w warunkach pracy zdalnej; pojawiające się wymagania dotyczące zwiększenia kompetencji informatycznych, konieczność realizacji pracy w warunkach względnej izolacji, bez możliwości bezpośredniego kontaktu; wszystkie te udogodnienia *vs.* ograniczenia w sposób szczególnie dotyczą edukacji i pracy z ludźmi;
- ◆ zjawiska migracji (zwłaszcza masowej) o podłożu ekonomicznym, mogące rodzić konsekwencje polityczno-społeczne w skali makro oraz kryzysy rodzinne i sieroctwo społeczne w skali jednostkowej;
- ◆ patologie i zagrożenia związane bezpośrednio ze świadczeniem pracy: uzależnienie od pracy (pracoholizm), zagrożenie mobbingiem, szybsza możliwość zawodowego wypalenia, utraty poczucia sensu życia, negatywnych skutków psychosomatycznych związanych z codziennym funkcjonowaniem;
- ◆ trudności w sferze relacji międzyludzkich w pracy (w tym wielokulturowość środowiska pracy jako wyzwanie mentalne i organizacyjne), niska kultura organizacyjna w miejscu zawodowego funkcjonowania, zła organizacja pracy;
- ◆ brak synergii między życiem zawodowym i osobistym, np. rodzinnym, wolnoczasowym, brak możliwości porządkowania sekwencji edukacyjnego i zawodowego zaangażowania, odterytorializowanie kariery, elastyczne formy zatrudnienia, rosnąca konkurencja związana z wymogami permanentnej dyspozycyjności zawodowej ograniczająca możliwości planowania i konsekwentnego realizowania poszczególnych etapów kariery, co z kolei destabilizuje przebieg biografii pozazawodowych oraz konsolidację w pozostałych rolach społecznych, kreowanych przez jednostkę w toku interakcji z innymi uczestnikami życia społecznego;
- ◆ zjawisko deficytu czasowego dotyczącego sfery pozazawodowej – brak czasu na rozwijanie pogłębionych relacji z dziećmi i innymi członkami rodziny, potencjalne trudności wynikające z niemożności porozumiewania się i umacniania więzi psychicznych (Piorunek, 2020, s. 135–136).

Ze społecznego punktu widzenia wspomniane sytuacje na drodze zawodowego funkcjonowania jednostek, stanowiące wyzwania lub będące źródłem zagrożeń, utrudnień, lęków, bezpośrednio lub pośrednio regulujące systemy wartości, wpływające na możliwości i sposoby zaspakajania potrzeb, determinujące zachowania codzienne, wymagają szczególnej uwagi. W wielu zaś sytuacjach także wsparcia społecznego, zarówno oddziaływań profilaktycznych, jak i minimalizujących

negatywne skutki trudności, poradnictwa, interwencji kryzysowej, pomocy socjalnej, różnych form terapii czy zastosowania innych form pomocy.

## Podsumowanie

Funkcjonowanie wobec niedających się precyzyjnie przewidzieć scenariuszy rynkowych i edukacyjnych wymaga od jednostki stałego uczenia się przez doświadczenie, poznanie sytuacyjne, elastyczności w działaniu (Dominice, 2006), poszukiwania samoświadomości w zakresie biograficznych potrzeb, zasobów, umożliwiających rozumienie świata, poruszanie się w nim i traktowanie poszczególnych wymiarów tej aktywności personalnej jako sensownych, wartych tego zaangażowania. Wymaga umiejętności myślenia biograficznego, umiejętności refleksyjnego spojrzenia na własne zachowania, w kontekście perspektywy temporalnej, całościowego ujmowania życia wraz z określaniem własnego miejsca na drodze rozwoju, jak również – intencjonalnego współtworzenia własnej biografii (Tokarska, 2011).

Poradnictwo, w tym poradnictwo zawodowe (poradnictwo kariery/poradnictwo konstruowania kariery/poradnictwo biograficzne) stają przed szeregiem pytań o sens działań podejmowanych w ich obrębie, ocenę ich efektywności, preferowane formy, metody pracy (Drabik-Podgórna, 2012). Wydaje się, że w warunkach nieprzejrzystości kontekstu społecznego, maksymalnego zindywidualizowania i konieczności holistycznego traktowania procesu zawodowego i biograficznego rozwoju pomocne mogą okazać się takie formy wsparcia jak szeroko pojęte poradnictwo konstruowania kariery, oparte na koncepcji *life design* (Guichard, 2018; Savickas, 2011, 2012), w którym istotne jest nastawienie moderacyjne, w ramach którego doradca asystuje jednostce w procesie samopoznania i podmiotowym, zindywidualizowanym inwestowaniu w konstruowanie kolejnych scenariuszy życiowych, na poszczególnych etapach doświadczania zawodowych realiów. „W tej strategii doradczej pomoc polega na stałej asyście w mentalnej transformacji prowadzącej do wzrostu zdolności jednostki do zatrudnienia...” (Bańka i Trzeciak, 2017, s. 297).

Niebagatelną rolę odegrać też może *coaching*, w tym *life coaching* czy jego inne odmiany adresowane do różnych grup pracowniczych (por. Piasecka, 2011; Surzykiewicz, 2013<sup>3</sup>). Ten swoisty indywidualny trening życiowych umiejętności i efektywnego wykorzystania zasobów jednostki w ramach jej biograficznego rozwoju – w tym w ramach konstruowania i realizowania poszczególnych etapów biografii zawodowej z uwzględnieniem spersonalizowanego kapitału kariery – może się okazać

<sup>3</sup> J. Surzykiewicz w monografii *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych* pod red. J. Surzykiewicza, M. Kuleszy (2013) powołując się na koncepcje innych autorów dokonuje rozróżnień w obrębie całego spektrum działań pomocowych skoncentrowanych na kontekście prywatnym i zawodowym, z uwzględnieniem dymensji: koncentracja na konflikcie (problemie) – koncentracja na jego rozwiązaniu, a także odwołując się do wymiaru temporalnego (przeszłość – teraźniejszość – przyszłość). Pojawiają się wśród nich obok poradnictwa także wspomniany coaching, terapia, mediacja czy mentoring.

pomocny w wielu sytuacjach, w których tradycyjne (zwłaszcza incydentalnie prowadzone) poradnictwo staje się nieefektywne. Wsparcie w toku realizacji kariery (niepозbawionej wspomnianych wcześniej trudności, problemów jednostkowych czy dotyczących grup i zbiorowości) obejmować będzie także szereg innych działań pomocowych, takich jak np. praca socjalna czy szeroko pojęte działania z zakresu profilaktyki pierwotnej czy interwencji kryzysowej, którą możemy potraktować jako formę prewencji wtórnej, zapobiegającej eskalacji negatywnych skutków ujawnionych kryzysów. Wyzwaniem staje się fakt, że wszystkie te formy pomocy mają charakter długofalowy, wymagający aktywności i zaangażowania osoby wspomaganej, której oczekiwania są jakże często skrajnie różne. Dotyczą bowiem natychmiastowej, instrumentalnej porady, przynoszącej szybkie, obserwowalne efekty. Powstaje zatem pytanie otwarte – czy i jak pomagający mogą (powinni?) takim oczekiwaniom sprostać?

Niewątpliwie jednak, jak wskazują scharakteryzowane scenariusze przyszłego rynku pracy i edukacji, zapotrzebowanie na pomoc i poradnictwo będzie rosło. Nieprzewidywalność, postępujący stopień skomplikowania rzeczywistości, dynamizacja rynku pracy i edukacji skłaniają wielu ludzi do poszukiwania wsparcia. Jego organizatorów i realizatorów zaś do poszukiwania odpowiedzi na pytanie: jak sprostać stale zmieniającym się oczekiwaniom poszukujących pomocy.

## Bibliografia

- Bańka, A., Trzeciak, W. (2017). *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, Dokonania, Perspektywy*. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Uniwersytet SWPS.
- Bauman, Z. (2006). *Płynna nowoczesność*. Wydawnictwo Literackie
- Bauman, Z. (2007a). *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*. Wydawnictwo Sic!
- Bauman, Z. (2007b). *Płynne życie*. Wydawnictwo Literackie.
- Dominice, P. (2006). *Uczyć się z życia: biografia edukacyjna w edukacji dorosłych*. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- Drabik-Podgórna, V. (2012). Continuity and change in vocational counseling – towards the lifelong career counselling. *Czech-polish Historical and Pedagogical Journal*, 4(2), 61–70.
- Drabik-Podgórna, V., Podgórný, M. (2022). Decent work in Poland: a preliminary study. Suggestions for educational and counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 759–784. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09548-w>
- Furmanek, W. (2020a). Podstawowe idee rewolucji cywilizacyjnych (przemysłowych). W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 31–43). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Furmanek, W. (2020b). Współczesność wynikiem nowej pracy człowieka. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 66–82). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

- Future of Work*. (b.d.). Infuture Institute, Collegium da Vinci. <http://infuture.institute/trendy/future-of-work/>
- Gerlach, R. (2014). Edukacja w warunkach zmian cywilizacyjnych. *Przegląd Pedagogiczny*, (2), 11–19. <http://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/1730>
- Gerlach, R. (2020). Edukacja dla zatrudnienia w pierwszych dekadach Nowego Millennium. W: Tomaszewska R. (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 102–114). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Götz, M., Gracel, J. (2017). Przemysł czwartej generacji (Industy 4.0) – wyzwania dla badań w kontekście międzynarodowym. *Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula*, (1), 217–235. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-237b8c1c-ff6c-48ed-b4ef-dd8fdc7f3397>
- Guichard, J. (2016a). Career guidance, education and dialogues for a fair and sustainable human development. W: J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, M. Podgórnny (red.), *Counselling and dialogue for sustainable human development* (s. 17–43). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Guichard, J. (2016b). Poradnictwo konstruowania życia i pracy na rzecz budowania zrównoważonego ludzkiego świata. *Studia Poradotnawcze/Journal of Counselling*, 5, 13–24. <https://doi.org/10.34862/sp.2016.1>
- Guichard, J. (2018). Dialog konstruowania życia / Life design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych. *Studia Poradotnawcze/Journal of Counselling*, 7, 57–97. <https://doi.org/10.34862/sp.2018.2>
- Kwiatkowski, S.M. (red.). (2018). *Kompetencje przyszłości*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Piasecka, A. (2011). Coaching jako metoda wsparcia pracownika. W: M. Piorunek (red.), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia* (s. 287–304). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Piorunek, M. (2015). Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje. W: J. Matejek, K. Białożył (red.), *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania* (s. 15–30). Wydawnictwo „scriptum”.
- Piorunek, M. (2020). Poradnictwo kariery – wyzwania rynkowe i edukacyjne. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 129–144). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Piorunek, M., Kozielska, J., Drabik-Podgórna, V., Podgórnny, M. (2020). Postmodern market scenarios and career patterns: Challenges for education. *African Journal of Career Development*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v2i1.17>
- Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046*. (2021). Infuture Institute, Collegium da Vinci. <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Surzykiewicz, J., Kulesza, M. (red.). (2013). *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych*. Difin.

- Tokarska, U. (2011). Kształcenie kompetencji biograficznej jako forma profilaktyki problemów egzystencjalnych współczesnego człowieka. W: M. Piorunek (red), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia* (s. 57–81). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Tomaszewska, R. (2020). W kierunku nowej <czasoprzestrzeni> i <wieloświatów> pracy. Prognozy dla edukacji. W: Tomaszewska R. (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 44–65). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Wołk, Z. (2020). Zorientowanie na zróżnicowanie i personalizację dróg do pracy zawodowej ważnym wymogiem współczesnej edukacji. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 115–128). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.