

Jean Guichard

Emerytowany prof. przy Conservatoire National des Arts et Métiers (INETOP)
w Paryżu
Pierwszy Kierownik Katedry UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego,
Uniwersytet Wrocławski

Doradztwo dotyczące zatrudnienia a poradnictwo *Life Design*: cele główne i szczegółowe oraz podstawy interwencji poradniczych

Całość interwencji w postaci poradnictwa i orientacji zawodowej ma na celu pomóc każdej osobie w odnalezieniu odpowiedzi na podstawowe/generyczne¹ pytanie stawiane w „płynnych społeczeństwach”: przez jakie aktywności życiowe można nadać sens i perspektywy swojemu życiu? Przez cały XX wiek ten problem był ujmowany w języku uwzględniającym dominację systemów organizacji pracy i wymiany jej wytworów (czego przykładem może być pytanie: jaki zawód będzie mi odpowiadać?). Pomaganie w poradnictwie stało się w ten sposób doradztwem dotyczącym zatrudnienia, którego celem było wprowadzenie w aktualny świat pracy, co ostatecznie miało zapewniać trwałą wzrost gospodarczy. Doradztwo to opiera się na metodologiach, które różnią się od siebie w zależności od funkcji i miejsca (czasami zerowego), jakie zajmują w nich wiedza naukowa i koncepcje interwencji. W kontekście globalnego kryzysu, jaki dotknął cały ekosystem pod koniec XX wieku, pojawiły się wątpliwości co do trwałości obecnie dominujących form organizacji i podziału produktów pracy. W konsekwencji zaczęły się rozwijać interwencje pomocy w poradnictwie *Life Design*², które prowadzą do pomagania jednostkom

¹ Autor tekstu używa w oryginale określenia *question d'orientation générique*, co można przetłumaczyć jako podstawowe, główne, typowe pytanie poradnictwa. Można również poprzestać na sformułowaniu *pytanie generyczne*. Wyraz ten był dawniej używany w języku polskim i oznaczał to, co jest „właściwe całemu rodzajowi, gatunkowi czy grupie przedmiotów, faktów czy zjawisk; rodzajowy. Potrzeba do tego [porównania] zwykle większej ilości faktów, bo wtedy dopiero można oznaczyć, co jest dla nich wspólnego (generycznego), a co należy policzyć na rachunek wahań indywidualnych (...)” (*Słownik języka polskiego* pod red. W. Doroszewskiego). Chodzi zatem o wspólne pytanie dla różnych interwencji doradczych, niezależnie od zmieniających się kontekstów, stale powracające w refleksji poradcoznawczej. W polskim tłumaczeniu używamy zatem określeń: pytanie podstawowe, pytanie generyczne lub zasadnicza kwestia poradnictwa (od red.).

² Wyjaśnienia wymaga również użycie w tekstach określenia *interwencje poradnicze/doradcze*. Interwencja w języku polskim oznacza taki rodzaj działania, który stosuje się, gdy osoba wymagająca pomocy nie jest w stanie samodzielnie działać czy rozwiązać swojego problemu. W takim znaczeniu

w odnalezieniu odpowiedzi na podstawowe pytanie przewodnie (a nie na jego różne translacje). Można jednak zastanawiać się, w jakim stopniu może się to przyczynić do zwiększenia zdolności ich udziału w realizacji rezolucji pod hasłem „Zmienić świat”, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 2015 roku.

Słowa kluczowe: całozyciowe poradnictwo i doradztwo, zatrudnialność, konstruowanie życia (*Life Design*), ekosystem, godna praca

We wczesnych latach XX wieku, kiedy nastąpił rozwój społeczeństw uprzemysłowionych, powstało grono specjalistów, którzy proponowali pomoc ludziom w orientacji i integracji zawodowej w postaci doradztwa zawodowego. Od tego czasu interwencje w tym obszarze znacznie się rozwinęły. Szczególne znaczenie miało powstanie w połowie XX wieku poradnictwa skoncentrowanego na towarzyszeniu jednostkom w rozwiązywaniu trudnych problemów pojawiających się w różnych okresach ich życia. Na początku XXI wieku przedmiot interwencji doradczych znacznie się poszerzył i zmienił. Pojawiły się nowe projekty poradniczych interwencji oparte na odmiennych niż dotychczas paradygmatach. Jedne z nich, tzw. *Interwencje Konstruowania Życia / Life Design Interventions* (Savickas i in., 2009; Guichard i in., 2017), są projektem wspierania ludzi w procesie konstruowania siebie. Nie jest to projekt jedyny. Obecnie wiele instytucji publicznych i prywatnych podejmuje się nieść pomoc w nadawaniu sensu i wybieraniu kierunku życiowej aktywności członkom społeczeństwa późnej nowoczesności (Giddens, 1991). W tym celu oferują im różnorodne metody i stosują różne narzędzia doradcze lub edukacyjne. Nadal jednak pozostają nierozstrzygnięte pytania: jakie są polityczne, ekonomiczne, społeczne lub moralne cele tych interwencji? Jakie typy społeczeństw starają się rozwijać? Czy nie jest konieczne rozróżnianie tych interwencji w odniesieniu do ich celów czy fundamentów na których powstały? Aby na nie odpowiedzieć, artykuł ten rozpoczyna się od przypomnienia podstawowego pytania poradnictwa, z jakim jednostki w społeczeństwach nowoczesnych muszą się zmierzyć: pytania dotyczącego znaczenia, jakie ludzie przypisują swemu aktywnemu życiu lub roli w nim pracy.

Kolejna część artykułu wiąże się z wyjaśnieniem pojęcia życia zawodowego lub nawet szerszej życia aktywnego. Godne podkreślenia jest bowiem to, że nie ogranicza się ono do pracy płatnej w obecnie dominujących formach organizacji pracy. Innymi słowy: praca nie daje się zredukować do zatrudnienia.

interwencją jest operacja chirurgiczna czy ratowanie tonącego. W poradczawczym sensie jest to więc działanie o charakterze dyrektywnym i wydawać się może paradoksalne mówienie o interwencjach w kontekście dialogowego poradnictwa *life design*. Należy je jednak rozumieć zgodnie z teorią i praktyką terapeutyczną, gdzie interwencje psychologiczne obejmują metody, techniki i instrumenty, wykorzystywane w relacji terapeuta/doradca – klient/radzący się (od red.).

Trzeci punkt argumentacji rozróżnia cele doraźnego działania (operacyjne) od celów finalnych/ostatecznych (chodzi tu o znaczenia, jakie osiągają te cele w szerszym kontekście rozumienia). Może się okazać bowiem, że niektóre finalne cele poradnictwa są nieujawniane (często ukrywane lub zawoalowane), przez co mogą – przyznając rację pewnej determinacji w dążeniu do ich osiągnięcia – prowadzić do pojawiania się jednych problemów (np. podejmowania pracy za wszelką cenę) i ignorowania innych (np. budowania godnego życia zawodowego przyczyniającego się do zrównoważonego gospodarczego i społecznego rozwoju). W rezultacie – po czwarte – zastosowanie koncepcji „celów finalnych” i „celów doraźnych” do analizy obecnych poradniczych interwencji, pozwala zauważyć, że większość z nich nie jest ukierunkowana na to, aby pomóc ludziom uporać się z ogólnym pytaniem dotyczącym kierunku życia, ale koncentruje się na pytaniach niejako z niego wynikających, dotyczących podejmowania pracy i zatrudnienia. Te przeformułowania pośrednio przypisują interwencji poradniczym cel, jakim są bieżące potrzeby kandydatów na wykonawców w dzisiejszym świecie pracy i w ten sposób stają się doradztwem w zakresie zatrudnienia. Jest to zasadnicza różnica w stosunku do założeń *Poradnictwa konstruowania życia / Life Design*, proponowanych poniżej, które mają pomóc jednostkom w formułowaniu odpowiedzi na pytania dotyczące ogólnej orientacji życiowej ludzi w społeczeństwach późnej nowoczesności (przez jakie aktywności życiowe nadawany może być sens i perspektywa istnieniu?). Jednak nie jest to jedyny podział interwencji doradczych. Jest jeszcze i ten, dzielący je na te, które zostały zaprojektowane z odniesieniem do wiedzy pochodzącej z nauk humanistycznych i społecznych, podczas gdy inne opierają się na zdrowym rozsądku doradców-praktyków. Ostatnia część tego artykułu ma na celu podkreślenie przewagi tego pierwszego stanowiska nad drugim. Wszystkie te rozważania kończą się pytaniem: jakie interwencje poradnictwa konstruowania życia mogą pomóc ludziom poruszać się w świecie, który – zgodnie z rezolucją jednogłośnie przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 2015 roku – musi zostać „przekształcony”?

1. Ogólna kwestia ukierunkowania życia we współczesnych społeczeństwach. „Przez jaki rodzaj aktywnego życia nadajemy sens i perspektywę swojemu istnieniu?”

Kwestie związane z orientacją życiową, z których rozstrzygnięciem borykają się poszczególne osoby lub grupy, wywodzą się ze sposobu funkcjonowania organizacji społecznych, w jakich żyją. Na przykład w tzw. społeczeństwach „tradycyjnych” wielką rolę odgrywa przynależność do społeczności, co zostało – dość szczegółowo opisane przez Geerta Hofstede (1991) – i to ona określa, co każdy powinien zrobić, aby przyczynić się do wspólnego dobra grupy. Ekonomicznie

dominujące społeczeństwa dzisiejszego świata opierają się na innej zasadzie organizacyjnej, którą Adam Smith określił koncepcją „niewidzialnej ręki” (1776). Zgodnie z zawartym w niej liberalnym postulatem, wysiłki jednostek realizujących własne interesy przynoszą większą korzyść wspólnemu dobru, niż gdyby ich działania miały na celu jego promowanie. Ta zasada jest ekonomiczną podstawą tzw. „nowoczesnych” społeczeństw lub – używając terminologii Norberta Eliasa (1991) – *społeczeństw jednostek*. W myśl niej oczekuje się, że wszyscy przyjmują na siebie odpowiedzialność i, zgodnie z tym, wszyscy uważają, że sukces w życiu ma być realizowany przez jednostkę: jest to rozwijanie jej potencjału, który jest ważny dla każdej z nich. W rezultacie każda niezależna osoba ponosi odpowiedzialność za to, co robi ze swoim życiem.

Z pewnością nauki humanistyczne i społeczne wyróżniają różne czynniki i procesy, które decydują o kondycji każdego człowieka, ale właśnie we współczesnych społeczeństwach zachodnich odpowiedzialność za nią została zaprojektowana w sposób, który Jean-Paul Sartre (Audry, 1966, s. 63) określił jako zdolność przyjęcia istniejących warunków i w nich wytyczania kierunku swojego zachowania oraz własnej linii życia. W ostatnich dziesięcioleciach odpowiedzialność ta stała się jeszcze większa, ponieważ współczesne społeczeństwa, napędzane technologiami informacyjno-komunikacyjnymi oraz globalnymi systemami wymiany gospodarczej i kulturalnej, ulegają szybkim i znaczącym zmianom. Instytucje, reprezentacje społeczne i zbiorowe przekonania nie mają czasu na utrwalenie się. Nie zapewniają już jednostkom stabilnych ram odniesienia, które dawałyby im punkty oparcia przy definiowaniu długoterminowych projektów życiowych. Właśnie to Zygmunt Bauman (2000) nazwał *płynną nowoczesnością*. W niej, w kontekście powszechnej niepewności, każdy musi ciągle na nowo definiować swoje strategie działania poprzez myślenie w kategoriach strat i zysków (Bauman, 2000, 2007; Beck, 1992; Ehrenberg, 1995; Blanc, 2007; Palmade, 2003).

Niepewność dotykająca jednostki współczesnych społeczeństw odbija się na przyszłym sposobie życia, które zamierzają prowadzić. Jak podkreśla w szczególności Hannah Arendt w *Kondycji ludzkiej* (1958), podczas gdy poprzednio w tradycji filozoficznej i religijnej rzeczywistość domagała się życia kontemplacyjnego i powszechne było poddanie się sprawczej sile wyższej, to w nowoczesnych społeczeństwach ma miejsce coś przeciwnego: cenione jest aktywne życie. Ocena ta opiera się na obserwacji, że działalność człowieka jest istotnym czynnikiem w budowaniu świata i samego siebie. To właśnie ujmuje określenie Henri Bergsona (1907) *homo faber*. Człowiek we współczesnych społeczeństwach nie może już pojmować ideału samorealizacji w kategoriach zbawienia, równowagi i stabilności (Schlanger, 1997, s. 11). Dla tego człowieka, gdy zastanawia się, co nadaje sens jego istnieniu, ważne jest pytanie: jakie działania pozwoliłyby mu stać się tym, kim ma się stać, przyczyniając się poprzez to do budowy bardziej ludzkiego świata, który zamieszkuje. Fundamentalną kwestię orientacji życiowej

człowieka nowoczesnego społeczeństwa – bez względu na rodzaj wyznawanych zasad lub płeć – można ująć w następujący sposób: przez jakie aktywne życie mogą nadać sens i perspektywę swojemu istnieniu?

2. Aktywność zawodowa, konstrukcja siebie i świata

To podstawowe pytanie nie jest jednak równoznaczne z innym, do którego się przyzwyczailiśmy: w jakim zawodzie, czy też poprzez jaką funkcję zawodową lub jaką karierę, nadaję sens i perspektywę swojemu istnieniu? Trzeba przyznać, że „aktywne życie” odnosi się do czynności związanych z pracą. Ale koncepcja pracy – w najszerszym tego słowa znaczeniu – obejmuje kategorię bardziej zróżnicowanych zjawisk niż zawody, stanowiska, funkcje lub kariery zawodowe (Gorz, 1988; Flichy, 2017).

Określenie „aktywne życie” lub „życie zawodowe” jest rozumiane bardzo szeroko i obejmuje trzy wymiary, wyróżnione przez Arendt (praca – *labour*, wytwarzanie – *work* i działanie – *action*) (Gorz, 1988, rozdz. 3). Korzystając z piśmiennictwa na temat pracy (obejmującego tak różne dziedziny jak historia, socjologia, psychologia, ergonomia, ekonomia, politologia, nauki o zarządzaniu, itd., a w szczególności z prac takich autorów jak: Gorz, 1988; Clot, 1999; Méda, 2007; Dejours, 2009; Dubar, 1998; Lallement, 2007; Linhart, 2015; Méda i Vendramin, 2013; Rolo, 2015; Flichy, 2017 i in.), można zaproponować następującą zwięzłą definicję: praca to działalność, którą podjąć musi człowiek, aby wytworzyć coś (dobra, usługi itd.), co (1) jest bezpośrednio lub pośrednio niezbędne do zaspokojenia jednej lub wielu ludzkich potrzeb (przy czym „potrzeby” rozumiane są tu w ich szerokim znaczeniu nakreślonym przez Abrahama Masłowa [1954] i obejmują pragnienie rozwoju osobistego i samorealizacji, szczególnie poprzez pracę); oraz (2) podlega wymianie na inne „wytwory” tego samego rodzaju, powstałe w podobnych warunkach.

Zasadniczą cechą działalności zawodowej jest to, że oprócz produkowania towarów lub usług, które są głównym jej wytworem, wytwarza techniki produkcji (technologie), sposoby organizacji pracy, a także systemy wymiany pracy i jej produktów. Praca i jej produkty, które – gdy się pojawiają i pomnażają – głęboko przekształcają ludzką podmiotowość i ludzki świat. I to właśnie miał na myśli Bergson, kiedy pisał o „gatunku” człowieka – *homo faber*.

Praca odgrywa istotną rolę w samokonstrukcji każdego pracownika. Po pierwsze, aktywność związana z pracą podnosi poziom wiedzy ogólnej i wiedzy praktycznej (*know-how*). Ponadto wykonywanie pracy zwykle wiąże się z nawiązywaniem relacji z innymi ludźmi: współpracą, konkurencją, wsparciem, dominacją, doskonaleniem zawodowym itp. Wreszcie wymiana produktów pracy oznacza wpisanie jej w pewien system różnych form wymiany. Te różnorodne cechy pracy sprawiają, że poprzez swoją działalność zawodową/

twórczą jednostka się przekształca, konstruuje swoją tożsamość, staje się podmiotem. Kiedy jej działalność zawodowa (lub jej produkty) jest rozpoznawalna przez innych, jednostka postrzega siebie jako nosiciela określonych talentów, prawdopodobnie jest także postrzegana przez innych jako osoba „zdolna do...”. W rezultacie wykonywanie pracy jest połączone z samorealizacją: jednostka postrzega swoje aktywne życie jako takie, za pomocą którego może stać się „tym”, kim chce być, kim oczekuje, że będzie. Jednak wpływ pracy na samo-konstrukcję nie zawsze jest pozytywny.

Niektóre sposoby organizacji pracy (np. te, w których dana osoba czuje się przeciążona obowiązkami lub przytłoczona nieustannymi innowacjami technicznymi, albo gdy jest zobligowana do stałej konkurencji ze swoimi kolegami o coraz szczytniejsze cele, jak również takie, w których zmuszona jest wykonywać działania sprzeczne z jej przekonaniami moralnymi, itp.) mogą doprowadzić ją do przeżywania stanów bezradności, zniechęcenia, depresji lub do wypalenia zawodowego (Dejours, 2000; Rolo, 2015).

Produkcja i wymiana są nierozzerwalnie związane ze sobą. Ponieważ system monetarny polegający na wymianie pracy na pieniądze – pieniądzy na produkty pracy – przetrwał wieki, właśnie dlatego mamy tendencję do rozumienia każdej „pracy” jako „płatnej pracy”. Wyjaśnia to fakt, że atrybut „przynoszenia dochodu pieniężnego” jest głównym składnikiem naszej umysłowej reprezentacji pojęcia „praca”. Dlatego też „płatna praca” staje się dla nas poznawczym prototypem całej kategorii „praca” (Rosch, 1973, 1978; Salamasso, Pombeni, 1986). Nie oznacza to jednak, że wymiana pracy zawsze i niezmiennie zachodzi w oparciu o czynniki monetarne. Wymiana może być też nieformalna, jak dzieje się w przypadku osób prowadzących dom, które zajmują się wychowaniem dzieci i domostwem, nie otrzymując za to jednak oficjalnego „wynagrodzenia”. Pracę można wymieniać również za uznanie, co bywa udziałem twórców dzieł sztuki, które czasem, pomimo wysokiego okazywanego im w ich społeczności podziwu, mogą nie znaleźć nabywców. Praca może też być częścią wymiany polegającej na wzajemnym obdarowywaniu się, praktykowanym w społeczeństwach tradycyjnych lub w lokalnych społecznościach w niektórych współczesnych społeczeństwach. Można by prawdopodobnie przywołać też i inne formy wymiany pracy... Jak widać „praca” obejmuje zatrudnienie, ale też rzemiosło/rękodzieło, samozatrudnienie, lokalne systemy handlowe, prowadzenie gospodarstwa domowego, majsterkowanie, ogrodnictwo itd.

Połączenie tych definicyjnych cech aktywności związanych z pracą powoduje, że fundamentalne pytanie, jakie zadają sobie jednostki współczesnych społeczeństw, brzmi: poprzez jaki rodzaj aktywnego życia nadają sens i perspektywę swojemu istnieniu? Jest ono znacznie bardziej złożone niż proste pytanie dotyczące zawodów, funkcji lub ścieżek kariery, w których wybór można się zaangażować. Jest to związane nie tylko z charakterem działań, dzięki którym dana osoba mogłaby się realizować, ale także z konkretnymi warunkami ich

wykonywania (w jakiej formie organizacji pracy można osiągnąć wymienione cele?) oraz organizacją handlu, dzięki któremu można wymieniać produkty.

Co więcej, praca przyczynia się w bardzo dużym stopniu do urządzania świata, w który każda istota ludzka jest rzucona w momencie narodzin. Ten świat – produkt historii rozwoju technologii, form organizacji i ekonomicznych systemów wymiany pracy i produktów – składa się z obiektów, technik, form organizacji pracy, sieci międzyludzkich relacji i wymiany gospodarczej oraz systemów edukacji i szkolenia. Obecny stan świata pracy, a w szerszym ujęciu – świata w ogóle – jest efektem zwiększenia wydajności, osiągniętej dzięki zmianom technologicznym i organizacyjnym oraz pod wpływem systemu monetarnego wymiany pracy. Pieniądze – które stanowią ekwiwalent określonej pracy – mają właściwość łatwego ich gromadzenia. Akumulacja pieniądza doprowadziła do daleko posuniętych zmian w organizacji pracy, do powstania olbrzymich kompleksów przemysłowych, a obecnie w powiązaniu z rozwojem nowych narzędzi komunikacji także do globalizacji wielu rodzajów wymiany. Już samo nagromadzenie kapitału zaowocowało w ostatnich dziesięcioleciach powstaniem gigantycznych fortun finansowych (w tym w szczególności przy operacjach „funduszami spekulacyjnymi”) (Marazzi, 2010; Hudson, 2012), co wywarło znaczny wpływ na organizację pracy i wymianę – a więc na warunki pracy – oraz na charakter jej produktów.

3. Cele finalne i cele doraźne interwencji konstruowania kariery i życia

Aktualny stan świata jawi się każdemu jako stan „normalny”. Ale ten „normalny świat” coraz częściej postrzegany jest jako stwarzający poważne zagrożenie dla całej ludzkości (Beck, 1992). Obawy, jakie niesie, wydają się związane z tak groźnymi zjawiskami, jak nadmierna eksploatacja zasobów naturalnych, co z kolei wynika ze wzrostu światowej populacji ludności, jaki nastąpił w XX wieku. Populacji, którą ponadto charakteryzują znaczne nierówności bogactwa i biedy. W związku z tym coraz liczniejsze grupy ludności zastanawiają się, czy właściwe jest, aby każdy, poprzez aktywne życie, przyczyniał się do rozwoju tego „normalnego biegu” świata, czy też – może byłoby lepiej, gdyby jednak zaangażować się w jego transformację. Do tego ostatniego wniosku doszła także ONZ, jednogłośnie przyjmując w 2015 roku agendę na rzecz zrównoważonego rozwoju do 2030 roku, zatytułowaną *Transforming Our World (Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030)* (ONZ, 2015). Program ten zostanie krótko omówiony w kolejnym artykule.

Narastanie wątpliwości co do trwałości obecnego świata pracy nie pozostaje bez wpływu na określanie sensu i znaczenia poradnictwa, na poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: jaką rolę powinno teraz odgrywać? Czy powinno po prostu

przyczyniać się do lepszego funkcjonowania dzisiejszego świata i zachodzących w nim zmian poprzez wzmacnianie profesjonalistów i przyczynianie się do większej integracji osób zatrudnionych w obecnych organizacjach pracy? A może odwrotnie, czy powinno pomóc im wnieść zmiany w swoim aktywnym życiu, aby zbudować „lepszy” świat, który bardziej dba o ekosystemy i jest bardziej zrównoważony, świat, który stawia wymagania likwidacji pracy w niegodnych warunkach? Takie pytania są związane z celem interwencji poradniczych.

Przypisanie określonego celu finalnego interwencji poradniczej definiuje jednak nie tylko ten ogólny cel, ale również określa metody działania. Ta podstawowa dialektyka między celami finalnymi i doraźnymi jest złożonym zjawiskiem. Aby to zrozumieć, konieczne jest wyraźne rozróżnienie dwóch wyżej wspomnianych koncepcji poradnictwa (Guichard, 1997, 2001, 2002a, b, c, d, 2016a, 2017a, b), przy założeniu, że ogólnym celem poradniczej interwencji w formie asystowania jest pomoc osobom lub grupom w radzeniu sobie z problemami orientacji (indywidualnymi lub społecznymi), które napotykają w swoim społecznym świecie. W *społeczeństwach jednostek* ogólnym celem jest pomaganie każdej osobie (przez podejmowanie refleksji indywidualnej lub grupowej) w znalezieniu odpowiedzi na pytania dotyczące fundamentalnych problemów, które powstają w związku z przyjętym kierunkiem aktywnego życia.

Interpretacja celu finalnego interwencji wspierających w poradnictwie obejmuje szerszy ich kontekst wykorzystując wiedzę ekonomiczną, społeczną, polityczną lub filozoficzną itd. Na przykład – jak wskazane zostało powyżej – jest ona odpowiedzią na pytania, czy interwencje te powinny koncentrować się jedynie na promowaniu wzrostu gospodarczego poprzez zwiększenie wydajności pracy jednostki, czy też inaczej – należy zakwestionować takie założenie, gdyż powinny one uwzględniać różnorodny wkład każdej z nich w sprawiedliwy i trwały rozwój gospodarczy. W zależności od celu (jawnego lub domniemanego) każda interwencja ma bowiem wpisane określone założenia polityczne i ekonomiczne, które w jakiś sposób określają jej ogólny cel.

Szczegółowy cel interwencji odnosi się do takich przekształceń wyobrażeń i zachowań osoby radzącej się, które w rezultacie mają być zgodne z jej ogólnymi zamiarami (wyrażanymi lub ukrytymi). Metodyka interwencji ma zatem na uwadze osiągnięcie określonego celu szczegółowego, który, na przykład może polegać na zwiększeniu szansy na zatrudnienie danej osoby, przez udzielenie jej pomocy w dokonaniu bilansu kompetencji, jakie udało się jej nabyć w całym życiu zawodowym, lub też może pomóc jej w budowaniu perspektyw na przyszłość i w nadawaniu sensu własnej egzystencji, w trakcie opowiadania o różnych dotychczasowych doświadczeniach, które znacząco wpłynęły na jej życie.

Dlatego też zgodnie ze stosowaną metodą, zmierzającą do osiągnięcia określonego celu, radzący się znajdzie w oferowanej mu interwencji „odpowiedź” na problem, który potrafił lub którego nie potrafił sformułować. Radzący się

może wyciągnąć określone wnioski, ale nie musi się do nich stosować i może postąpić zgodnie z własną oceną proponowanej mu pomocy. Na przykład uczeń szkoły średniej może zwrócić się do doradcy zawodu, z którym spotyka się po raz pierwszy z pytaniem: „chciałbym wiedzieć, co mogę zrobić później”. Doradca może odpowiedzieć mu jednoznacznie: „odpowiedz na pytania tego komputera, a on wskaże twoje obszary zainteresowań”. Taka natychmiastowa odpowiedź nie daje młodej osobie możliwości sformułowania kluczowych problemów, które mogą leżeć u podstaw jej pytania, chociażby na przykład: przez jakie aktywne życie chciałbym się realizować? Jeśli nie będzie miejsca na głębszą refleksję, celem doraźnym tej interwencji będzie po prostu pomoc uczniowi liceum w znalezieniu typu szkoły wyższej, co może odpowiadać jedynie temu, co komputerowe oprogramowanie nazywa zbadaniem jego zainteresowań.

Ta kwestia związku między celem finalnym a celem doraźnym (szczegółowym) jest być może dla nas mniej oczywista do zrozumienia, niż była dla doradców zawodowych na początku XX wieku, ponieważ dziś się wydaje, że została zapomniana, podczas gdy w tamtym czasie wywołała gorące dyskusje. To wówczas prowadzono intensywne debaty w USA (Gysbers, 2010), podobnie jak w Europie, a zwłaszcza we Francji (Huteau, 2002a, b, 2009; Huteau, Lautrey, 1979). Tematy tych debat w latach dziewięćdziesiątych XX wieku na temat celu doradztwa zawodowego w 1900 roku były następujące: czy powinno ono przyczyniać się do wzrostu gospodarczego w obecnych ramach społecznych, ekonomicznych i organizacyjnych, ograniczając się do zapewnienia przedsiębiorstwom siły roboczej najlepiej dostosowanej do ich potrzeb? Czy odwrotnie, może jego celem uczynić raczej przyczynianie się do rozwoju sprawiedliwych społeczeństw i nowych form organizacji pracy, umożliwiających każdemu pracownikowi urzeczywistnienie siebie jako osoby? Innymi słowy: jak zreformować obecne systemy organizacji i wymiany produktów pracy, aby zoptymalizować rozwój osobisty każdego człowieka? Ostatecznie jednak spór postawił wówczas politycznie, gospodarczo i społecznie konserwatywne cele przed innymi, które można było określić jako reformatorskie lub postępowe.

Te debaty pokazują przede wszystkim, że pewne cele finalne poradnictwa determinują cele szczegółowe, to znaczy prowadzą do sprecyzowania i opracowania pewnej metodyki działań, umożliwiającej ich osiągnięcie. Na początku XX wieku cele doraźne, wyznaczone przez założenia konserwatywnego prądu miały pomóc kobietom odnaleźć ich powołanie kobiece, a mężczyznom odkryć ich powołanie męskie; miały prowadzić młodych ludzi z ubogich środowisk do zaakceptowania drugorzędnych pozycji społecznych i zawodowych, a osobom z uprzywilejowanych środowisk umożliwić osiągnięcie dominujących pozycji, do których byli rzekomo społecznie predestynowani. Natomiast przedstawiciele drugiego nurtu - reformistycznego i postępowego - proponowali identyfikowanie talentów każdego członka społeczeństwa z myślą, aby każdemu umożliwić

dostęp do stanowisk zawodowych i społecznych, odpowiadających jego zdolnościom, aby mógł tym samym najlepiej przyczynić się do optymalnego rozwoju gospodarczego bardziej sprawiedliwego społeczeństwa.

Interwencje doradztwa zawodowego zostały opracowane z odniesieniem do jednej lub drugiej ze wspomnianych kategorii celów. Na przykład Fernand Mauvezin, autor podręcznika dla doradców zawodu – *La Rose des Métiers* [Compass of trades] (Mauvezin, 1922) – podzielał poglądy konserwatystów i walczył na rzecz realizacji ich zachowawczych założeń. W rezultacie opracował projekt takich interwencji doradztwa zawodowego, które wyraźnie miały na celu utrzymywanie nierówności społecznych i podziałów ze względu na płeć. Przedstawia on przykład dialogu, jaki doradca zawodu mógłby prowadzić z młodym mężczyzną, pochodzącym z niższych warstw społecznych, który będąc genialnym uczniem, marzyłby o pójściu do szkoły średniej i wyższej:

Założmy, że ci się udało. Oto jesteś nauczycielem w szkole średniej, a nawet profesorem na wydziale. Twój ojciec i twoja matka pozostaną nadal prostymi chłopami. Twoi bracia i siostry będą być może pracownikami domowymi/służącymi. Pomimo całej ochrony, którą możesz ich otoczyć, prawdopodobnie nie zapomną, że wszystko zostało zrobione dla ciebie i nic dla nich. Ożenisz się. Jako profesor, prawdopodobnie poślubisz wykształconą i bogatą dziewczynę. Czy nie będziesz czuł się niekomfortowo proszony, aby pokazać jej kolebkę swojego dzieciństwa i przedstawić ją swojemu ojcu, matce i innym, tak nijakim członkom rodziny? Jeśli będziesz mieć dziecko, twoja żona prawdopodobnie nie będzie chciała, aby bawiło się ze swoimi młodszymi kuzynami, w sposób, który zniszczyłby jego piękne ubranie i skłaniałby go do złych manier (Mauvezin, cyt. przez Huteau, 2009).

Louise Mauvezin – córka Fernanda – opublikowała w 1925 roku *Rose des activités féminines pour l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les métiers ménagers et hôteliers, les métiers manuels et commerciaux, les carrières administratives, les carrières de l'enseignement, les professions libérales et sociales* (Compass of women's activities for the vocational guidance of young girls towards domestic and hotel trades, manual and commercial trades, administrative and education careers, liberal and social professions). Była ona sekretarzem generalnym Międzynarodowego Kongresu Kobiet na temat doradztwa zawodowego (International Congress for the Vocational Guidance of Women), który odbył się w dniach od 23 do 26 września 1926 roku w Bordeaux (*Międzynarodowy Kongres Kariery Kobiet*, 1926), gromadząc około 300 uczestników. Mary Louise Roberts w roku 1994 (przeszło pół wieku później – od red.) przeanalizowała pisma Louise Mauvezin i jej referaty na obrady konwencji w 1926 roku. Jej analizy wskazują, że zgodnie z poglądami Louise i jej ojca, w realnej rzeczywistości czynności, które dobrze nadają się dla kobiet, to tylko te, które najbardziej przypominają czynności wykonywane przez ich matki (praczki, szwaczki, krawcowe, modystki, pokojówki). Louise Mauvezin precyzuje w aktach Kongresu (s. 19), że „losem większości kobiet jest być żoną i matką. Obowiązki matki są niemal

zawsze nie do pogodzenia z obowiązkami zawodowymi” (cyt. za: Roberts, 1994, s. 191). W czasie obrad jednej z sesji stwierdzono na przykład, że kobiety nie mogą być lekarzem, ponieważ wówczas własne życie rodzinne będzie dla nich niemożliwe (Roberts, 1994, s. 192). Nie jest zatem zaskoczeniem, że delegacja szwajcarska w swoim sprawozdaniu na temat tego Kongresu zauważa, że:

Atmosfera była tak umiarkowana, że naszym zdaniem zbliżała się od antyfeminizmu. Na przykład Kongres uchwalił kilka zasad, które bezpośrednio były sprzeczne z apelami feministek domagających się prawa do pracy zamężnych kobiet. Oto przykłady:

„aby kobiety bez dzieci, a tym bardziej mężczyźni, zgadzali się podjąć niezbędny wysiłek, aby umożliwić stopniową eliminację płatnej pracy matek”;
 „aby we wszystkich krajach, grupach religijnych, społecznych, rodzinnych i zawodowych oraz wszystkich tych, którzy mogą mieć wpływ na opinię publiczną, podjęto aktywną kampanię propagandy za pomocą pióra i słowa, w celu wprowadzenia tych idei w życie, w ducha *mas*, a tym samym osiągnięcie stopniowe eliminowanie pracy najemnej matek” (*Le Mouvement Féministe [Ruch Feministyczny]*, 1926).

Zwolennicy reformatorskiego i postępowego punktu widzenia, którzy byli skoncentrowani głównie na psychotechnice, proponowali rozwój interwencji doradztwa zawodowego, zorientowanych na konkretne cele, promując równość mężczyzn i kobiet (przede wszystkim dostęp kobiet do edukacji) i wspieranie mobilności zapewniającej awans społeczny. Dla nich systematyczne wykorzystywanie naukowo opracowanych testów umiejętności w badaniach przydatności zawodowej, było warunkiem *sine qua non* w kształtowaniu rozwoju sprawiedliwego społeczeństwa. To znaczyło według nich – społeczeństwa, w którym każdy miałby pełny dostęp do pozycji społecznej i zawodowej odpowiadającej jego uzdolnieniom (Binet, Simon, 1907, s. 83).

Obecnie żadna debata nie jest bezpośrednio zaangażowana w precyzyjne określanie zadań poradnictwa. Jednak, jak pokaże następny paragraf, prawie wszystkie z nich mają ten sam cel finalny, co jednak czyni je nie tyle interwencjami wspierającymi konstruowanie życia, ile metodami doradztwa dotyczącego zatrudnienia.

4. Doradztwo dotyczące zatrudnienia

Wobec braku społecznej debaty na temat celów finalnych poradniczych interwencji i wyraźnej definicji tych celów, *de facto* formułują je instytucje finansujące te interwencje. Tak wytyczony cel zawsze opiera się na ukrytych założeniach polityki ekonomicznej. Zasadniczo chodzi o promowanie optymalnego wzrostu gospodarczego. Ta „domniemana ostateczność” implikuje definicję celów szczegółowych, które różnią się w zależności od funkcji, jakie pełni dana instytucja. Celem może m.in. być zmniejszenie bezrobocia, przedłużenie działalności zawodowej osób w podeszłym wieku, promowanie integracji zawodowej i społecznej

niektórych kategorii młodzieży, przemyślane kierowanie uczniów i studentów na różne ścieżki kształcenia i do instytucji edukacyjnych, zapobieganie niepowodzeniom szkolnym i wypadaniu z systemu szkolnego itp.

Proces prowadzący do przypisania interwencjom poradniczym tego (ukrytego) celu, jakim jest wspieranie optymalnego wzrostu dzisiejszej gospodarki, polega na określonym jego uzasadnianiu. Zasadnicze pytanie poradnictwa w społeczeństwach płynnej nowoczesności (tj. przez jakie aktywne życie nadać sens i perspektywę swojemu życiu) jest wyrażane w językach organizacji i wymiany produktów pracy, charakteryzujących współczesną dominującą gospodarkę. To przeformułowanie ogólnego celu poradnictwa i orientacji zawodowej jako najważniejszą czyni kwestię podjęcia w danym momencie profesjonalnych zadań charakterystycznych dla współczesnego świata pracy. W tym kontekście konkretnym celem poradniczych interwencji jest pomoc radzącym się w znalezieniu odpowiedzi na problemy związane z orientacją życiową, przez ich tłumaczenie na język organizacji pracy i wymiany, jaki w danym momencie dominuje. Na przykład w kontekście sposobu organizacji pracy, obowiązującego na początku XX wieku – który Alain Touraine (1955) i Claude Dubar (1996) nazwali „profesjonalnym systemem pracy” – zabiegi te miały na celu pomóc ludziom znaleźć odpowiedź na tak sformułowane ogólnie pytania o cel orientacji: „który zawód (-y) lub która profesja (-e) dobrze by mi pasował (-y)?”.

Od połowy XIX wieku znaczny postęp technologiczny doprowadził do projektowania nowych form organizacji pracy. Każdy z systemów pracy – typowy dla danego okresu rozwoju technologicznego – powodował specyficzne przełożenia generycznej kwestii orientacji życiowej jednostek na język specyficznego rodzaju zatrudnienia. Historia interwencji doradczych, powstających od końca XIX wieku jest zasadniczo historią sukcesji tych różnych przeformułowań. Do tego doszły problemy związane z upowszechnieniem i przedłużeniem czasu nauki, co nastąpiło głównie w drugiej połowie XX wieku. Niezwykły rozwój edukacji młodzieży postawił pytania dotyczące rozmieszczenia uczniów w instytucjach edukacyjnych i ich tranzycji do dorosłości. Te dwa problemy, które często były redukowane do kwestii niejako naturalnej integracji zawodowej młodzieży, obecnie stają się coraz większe i coraz bardziej skomplikowane.

4.1 Sześć sposobów rozumienia podstawowego zagadnienia dotyczącego kierunku życia

Jak już wspomniano, formą organizacji pracy, która dominowała na przełomie XIX i XX wieku, był „profesjonalny system pracy” (Touraine, 1955; Dubar, 1996). Był to sposób produkcji zbliżony do uprawiania rzemiosła. Pracownik musiał posiadać pewną „zręczność”, „zawód”. Posiadał też kapitał wiedzy i umiejętności, który określał jego samego: „był” mechanikiem, stolarzem, prawnikiem lub

lekarzem. Zawód lub profesja konstituowały jeden z najważniejszych aspektów jego indywidualnej tożsamości: jednostka była nosicielem swoich kwalifikacji, które były jej własnością. Ciało było jego narzędziem pracy. Zmieniając miejsce pracy, pracownik nie tracił swojej zawodowej tożsamości. Nabycie kwalifikacji zawodowych wymagało jednak metodycznego uczenia się, zwykle długiego, a zatem kosztownego (zarówno dla jednostki, jak i dla społeczeństwa). Konieczne było więc unikanie błędów i ustalenie raz na zawsze dla wszystkich zawodów i profesji zasady, że dana osoba z dużym prawdopodobieństwem może daną profesję lub zawód wykonywać przez całe życie. W tym kontekście podstawowe pytanie podejmowane w poradnictwie było formułowane w następujący sposób: „który zawód lub zawody byłyby dla mnie odpowiednie? Poprzez nauczenie się czego, mam szansę na sukces?”

Pojęcia zawodu i profesji, jak również związana z nimi koncepcja kwalifikacji, zostały zakwestionowane w wielu obszarach produkcji z powodu dwóch wynalazków Henry’ego Forda (1911), zainspirowanego przez Fredericka Winslora Taylora, jakimi były: montaż i taśma produkcyjna. W tej „naukowej organizacji” pracy – której obraz oddaje film Charliego Chaplina *Modern Times* (*Dzisiejsze czasy*) – większość pracowników produkcyjnych dziś nie posiada już zawodu. Są oni operatorami na stanowisku roboczym. Teraz kwalifikacje nie są już związane z pracownikiem, ale są przypisane do stanowiska pracy: to specyfikacje techniczne maszyn prowadzą do określenia kwalifikacji stanowiska (czy jest ono trudne, uciążliwe czy skomplikowane?) (Dubar, 1996, s. 182). Kształcenie operatora odbywa się w szybkim tempie w toku pracy (Dubar, 1998, s. 166). Nie może on już występować jako wykonawca danego zawodu, który w jednoznaczny sposób by go definiował. Jeśli zmienia pracę, kwestionuje się jego wcześniejsze kwalifikacje. W rezultacie jego zawodowa tożsamość teraz opiera się przede wszystkim na jego identyfikacji jako członka grupy pracowniczej, która jest prawdziwą „społecznością zawodową” w pełnym tego słowa znaczeniu: z własnym językiem, metodami działania, normami i nieformalnymi zasadami (Willis, 1977). Każdy kandydat na takie stanowisko pracy musi zatem rozważyć, czy będzie w stanie zintegrować się z daną grupą roboczą: czy czuje bliskość z przyszłymi kolegami pod względem poglądów na świat, postaw, gustów, zainteresowań itp. W związku z tą Taylorowską³ organizacją pracy podstawowe pytanie w poradnictwie jest formułowane w następująco: w jakie konteksty i w jakie grupy pracownicze mogą się włączyć?⁴

³ Taylorizm – „system organizacji pracy, mający na celu m.in. intensyfikację produkcji poprzez wyeliminowanie zbędnych czynności” (*Słownik języka polskiego PWN*) (od red.).

⁴ Nie jest więc anegdotą, że „Arkusze Zainteresowań Zawodowych” został opublikowany w 1927 roku. W tym kwestionariuszu Edward K. Strong określa zainteresowania poprzez odpowiedzi na pytania: „lubi, jest mi obojętne, nie lubię”. Uznał on, że podobieństwo zainteresowań w obrębie grup osób, wykonujących podobne zawody dotyczy obszarów bezpośrednio związanych nie tylko z pracą zawodową, ale również z wieloma aspektami życia pozazawodowego. Opisuje więc różne

Począwszy od lat 60. XX wieku postęp technologiczny (w tym automatyzacja i cyfryzacja produkcji) spowodowały znaczne zmiany i szybkie przekształcenia systemu organizacji pracy. Wyłonił się kolejny model, który Touraine (1955) i Dubar (1996) nazwali „technicznym systemem pracy”. Charakteryzuje się on rozszerzeniem zadań, uniwersalnością rozwiązań i wymaganiem wytwarzania wysokiej jakości produktu. W takim sposobie organizacji pracy działalność zawodowa polega na kontrolowaniu zdarzeń w sytuacjach produkcyjnych, zorganizowanych w postaci sekwencji sprzężonych ze sobą czynności. W tak stworzonych warunkach działalność każdego człowieka jest „funkcją” działania innych osób. Pełnienie „funkcji” jest znacznie mniej stabilne niż posiadanie zawodu, profesji czy zatrudnienie na stanowisku pracy. Jak widać, ewolucja organizacji pracy przebiega zgodnie z postępowaniem technologicznym i zmianami w grupach roboczych. W kontekście bardziej interaktywnej i labilnej pracy kluczowe stają się kwestie kompetencji i uczenia się przedsiębiorstw (Tarondeau, 2002). Pracownik jest postrzegany jako agent, który, zwłaszcza poprzez swoją działalność zawodową, wzbogaca paletę swoich kompetencji, a co za tym idzie, staje się zdolny do wykonywania coraz bardziej złożonych „funkcji” zawodowych, tworząc serie działań integrujących karierę i rozwój zawodowy. Prowadzi to do kolejnego przeformułowania głównego pytania rozważanego w poradnictwie: jaki kierunek nadać mam swojej karierze zawodowej, biorąc pod uwagę różnorodność moich umiejętności, rozwiniętych przy okazji wykonywania różnych funkcji zawodowych i pozazawodowych?

Jednak i ten pomysł rozwijania całościowej kariery zawodowej został poważnie zagrożony przez globalizację pracy i zatrudnienia, która nasiliła się w ostatnich dekadach XX wieku. Napędzana przez rozwój kapitału finansowego, przede wszystkim w postaci dużych i szybkich zysków (Marazzi, 2010; Hudson, 2012), możliwa dzięki rozwojowi transportu (w szczególności kontenerowców) oraz wzrostowi technologii informacyjnej i komunikacji, spowodowała wzrost konkurencji przedsiębiorstw. Dostosowując się do globalizacyjnych wyzwań, przedsiębiorstwa wprowadziły dwa główne rodzaje zmian. Po pierwsze, zakłady produkcyjne zostały przeniesione do krajów o niskich kosztach pracy, gdzie prawo pracy jest „w zarodku” (lub nie jest przestrzegane), a niektóre produkcje mogły zostać zlecone podwykonawcom (czasami w tych samych krajach). Umowy o pracę (w ramach firmy) zostały zastąpione przez umowy handlowe z tymi podwykonawcami, którzy czasami znajdują się w relacjach całkowitej zależności od firmy, mającej zapewnioną wyłączność dostaw. Nastąpiło

aktywności, takie jak „wspinaczka w górach” lub „badanie wyjątkowej kolekcji koronek”. Ponadto opisuje typowe upodobania w tych sprawach, wyróżniając 39 grup zawodowych. Tak więc, zgodnie z Taylorowskim sposobem organizacji pracy, zainteresowanie pracą jest zdefiniowane jako upodobanie do zestawu różnorodnych działań, zainteresowanie wspólne dla ludzi, którzy wykonują tego rodzaju prace.

także wiele fuzji i przejęć przedsiębiorstw. Drugim rodzajem zmian okazała się zasadnicza reorganizacja pracy, która oparła się na założeniu, iż organizacja produkcji musi być na tyle elastyczna, żeby mogła natychmiast, w dowolnym momencie, dostosować się do wymagań rynku. W tym kontekście dziś uważa się, że firmy nie mają obowiązku monitorowania kariery swoich pracowników i zakłada, że wyłącznie oni sami są odpowiedzialni za zarządzanie swoją karierą. Praca jest zorganizowana głównie w formie kolejnych zadań lub projektów do wykonania. Jest ona realizowana przez zespoły tworzone i przeszkolone jedynie na czas trwania projektu lub wywiązywania się z umowy. Zespoły te obejmują dwa główne typy pracowników: centralnych i peryferyjnych.

Pracownicy centralni są wszechstronni. Mając na uwadze produktywność i obecność firmy na rynku, gwarantują jej trwałość i umożliwiają dostosowanie się do zmian w przypadku kryzysu. Ich ryzyko związane z redukcją kadr jest zatem niewielkie. Jednak ich życie zawodowe składa się z wykonywania szeregu pojedynczych zadań, co zazwyczaj nie stanowi podstawy do rozwoju tradycyjnie rozumianej kariery zawodowej. W rezultacie ci pracownicy nie mają powodu, aby okazywać przywiązanie do firmy, która nie troszczy się o postępy w ich zawodowej karierze. W przypadku każdego z nich pojawia się jednak powtarzające się pytanie: czy powinienem nadal inwestować swoje umiejętności w te zadania lub w organizację, która obecnie mi płaci? Jaki jest stosunek ryzyka do potencjalnych korzyści w takim czy innym sposobie inwestowania moich kompetencji? Te pytania są typowe dla tego, co niektórzy autorzy nazwali „karieryą bez granic” (Arthur, Rousseau, 1996) lub „karieryą proteuszową” (Hall, 2004). Są one przeformułowaniem zasadniczego celu poradnictwa dla specjalistów, których kwalifikacje są uznawane w zglobalizowanych firmach, praktykujących bardzo elastyczne formy organizacji produkcji.

Gdy wymaga tego sytuacja ekonomiczna, zespoły pracowników centralnych, zaangażowanych w rozwiązywanie skomplikowanych zadań, mogą być uzupełniane przez pracowników zatrudnionych na czas ograniczony i przeszkolonych w szybkim tempie do wykonywania niektórych pojedynczych, szczegółowych zadań. Pracownicy ci – czasami określane jako peryferyjni – zwykle znajdują się we wtórnym segmencie rynku pracy. Według teoretyków segmentacji rynku pracy (Reich, Gordon, Edwards, 1973; Doeringer, Piore, 1985) istnieją dwa główne segmenty tego rynku: pierwotny i wtórny. Mobilność między nimi jest niska: zachodzi więc wysokie prawdopodobieństwo, że pracownicy peryferyjni będą pozostawali w segmencie wtórnym przez wiele lat, a być może przez cały okres swej zawodowej aktywności. Oznacza to, że ich ścieżka zawodowa przebiega w postaci następujących po sobie krótszych lub dłuższych okresów zatrudnienia w różnie płatnych miejscach pracy, w postaci pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracy dorywczej, usług „zuberyzowanych”⁵, pracy na telefon,

⁵ Termin „uberyzacja” pochodzi od firmy Uber, która stworzyła aplikację kojarzącą klientów

samozatrudnienia, szkoleń, pozostawania bez pracy itp. Ta niepewna sytuacja zawodowa jest silnie powiązana z trudnościami pojawiającymi się w innych dziedzinach ich życia, jak rozwody, problemy zdrowotne, problemy społeczne, zmiany miejsca zamieszkania itp. (Blanc, 2007). Wszystkie te zjawiska są typowe dla sytuacji społecznej grupy, którą Guy Standing (2011) nazwał „prekariatem”. Dla tych osób, które żyją w sytuacji uogólnionej niepewności, zasadnicza kwestia, rozstrzygnięta przy udziale poradnictwa, jest formułowana w następujący sposób: jak radzić sobie z różnymi tranzycjami – a w szczególności z tranzycjami dotyczącymi pracy – które naznaczają bieg mojego życia?

W XX wieku równoległe z transformacją systemów pracy, która jest charakterystyczna dla wszystkich bogatych krajów, zwraca uwagę przekształcanie się zadań szkoły: pojawia się tu swego rodzaju koniunkcja, która może określić relację, jaka ma miejsce w odniesieniu do tych dwóch zjawisk: pracy i szkolnej edukacji. Jak wiadomo, szkoła jest instytucją specjalizującą się w przekazywaniu młodszemu pokoleniom wiedzy, wartości i postaw, niezbędnych do zapewnienia zrównoważonego rozwoju społeczeństwa. Ta organizacja w XX wieku, na krócej lub dłużej, stopniowo przyjmowała wszystkich młodych ludzi. Jednak obecny system szkolny jest miejscem socjalizacji i edukacji bardzo odmiennym od tego, który go poprzedzał (co zauważył Norbert Elias, 1991). Korzystanie z niego jest tylko pośrednim sposobem przygotowania się do dorosłego życia, zapewnianym poprzez wychowanie i nauczanie prowadzone przez „wyprofilowanych” specjalistów: wychowawców, nauczycieli, instruktorów. To zasadniczo odróżnia pracę szkoły od poprzednich metod przygotowania do dorosłości. Były one oparte na bezpośrednim kontakcie młodych ludzi z dorosłymi specjalistami. Na przykład czeladnik pracował w towarzystwie mistrza. Taka forma zawodowego treningu była zarówno przekazywaniem wiedzy, techniki i sprawności, jak i okazją do socjalizacji młodego człowieka, który dowiadywał się, jakie są sposoby wykonywania zawodu, jakie obowiązują zasady współdziałania i jak można postrzegać ludzi należących do danej branży. Przez czas długotrwałego kontaktu zawodowego młody człowiek w sposób naturalny, niejako przez swoistą osmozę, integrował się z grupą zawodową, dopracowywał się zarówno tożsamości zawodowej, jak i społecznej. Stopniowo przyswajał obowiązujący systemem wartości, utożsamiał się z dominującą postawą i przyjmował wyobrażenia o społeczności zawodowej, do której się przyłączał (włączanie do korporacji w krajach chrześcijańskich w święto patrona danego cechu przyjmowało formę publicznych uroczystości).

Dzisiejsza szkoła nie ma na celu budowania takich tożsamości wspólnotowych. Jej intencją jest wychowanie i nauczanie jednostek, obywateli *społeczeństwa jednostek*. W przypadku kształcenia ogólnego z zadowoleniem uczniów/

i ludzi oferujących usługi taksówkarskie. Dzięki niej może je świadczyć każdy, wystarczy, że ma samochód i wolny czas (od red.).

studentów spotyka się więc przedstawienie palety i nakreślenie horyzontu stanowisk społecznych i zawodowych, do których wydają się prowadzić sukcesy, wyrażające się przyswojeniem określonej wiedzy akademickiej. W kształceniu zawodowym lub technicznym ten horyzont jest bardziej ograniczony. Zasadniczo jednak nie ma ścisłego związku pomiędzy otrzymanym wykształceniem a działaniami zawodowymi wykonywanymi po ukończeniu szkoły. W szkole pojawia się zatem problem dotyczący sposobu przejścia (tranzycji) od statusu ucznia do statusu osoby dorosłej, która ma uczestniczyć w aktywnym życiu społecznym i zawodowym.

Problem ten rośnie wraz z coraz dłuższym pobytem młodych ludzi w szkole, co wynika z powszechności edukacji i udostępnienia jej dla dziewcząt i wielu młodych ludzi pochodzących z uboższych warstw społecznych. Aby pomieścić społecznie zróżnicowaną populację, szkoła zaczęła się różnicować. Różnicowanie to pociągnęło za sobą problemy wiążące się z jednej strony z organizacją systemu szkolnego, z drugiej, z dystrybucją uczniów. Poszczególne kraje różnie sobie z nimi poradziły (w zależności od wagi przywiązywanej do osiągnięcia jednego z celów: maksymalnego przygotowania jak największej liczby młodych ludzi do wyboru dróg kształcenia; lub wykształcenia na najwyższym poziomie małej elity). Biorąc pod uwagę te odmienne cele, kwestie dystrybucji i orientacji szkolnej przyjmują różne formy, adekwatne do przyjętych rozwiązań. Na przykład we Francji podstawowe pytania dotyczą wyboru rodzaju szkoły lub innych instytucji edukacyjnych (są one nierówne odnośnie do wartości przyszłego pozycjonowania społecznego, który sugerują). W Niemczech podstawowe pytanie dotyczy wyboru rodzaju szkoły: przyjęcie do gimnazjum oznacza długoterminowe korzystanie ze szkolnictwa wyższego, podczas gdy inne formy edukacji znacznie krótszej i raczej zapewniają jedynie los stażysty. Poza tymi różnicami wydaje się jednak, że we wszystkich systemach szkolnictwa w krajach uprzemysłowionych kwestia orientacji szkolnej i dystrybucji uczniów jest postrzegana w ten sam sposób przez młodych ludzi i ich rodziny: jest to wejście w świat dorosłych przez włączenie się do grupy zawodowej w danym miejscu przestrzeni społecznej, rodzajów zawodów i stanowisk. W ramach typowej szkolnej organizacji płynnych *społeczeństw jednostek* generyczne pytanie poradnictwa zostaje formułowane następująco: jaki rodzaj kształcenia (w zakładzie pracy, sektorze, dyscyplinach, opcjach...) podjąć, biorąc pod uwagę (1) architekturę i procedury (jawne i niejawne) dystrybucji uczniów w szkole, do której uczęszczę, (2) moje wyniki w nauce oraz (3) moje osobiste (i rodzinne) oczekiwania co do przyszłego wejścia w świat społeczny i zawodowy?

Tabela nr 1 zbiera te różne sposoby formułowania fundamentalnej kwestii dotyczącej orientacji życiowej jednostek, podkreślając główne koncepcje i pojęcia.

Tab. 1. Główne sposoby formułowania fundamentalnej kwestii dotyczącej ukierunkowania życia jednostek płynnych społeczeństw (Przez jaki rodzaj aktywnego życia nadać sens i perspektywę swojej egzystencji?) w odniesieniu do różnych sposobów organizacji pracy i kształcenia w tych społeczeństwach w XX i na początku XXI wieku

Kontekst organizacyjny	Sposób sformułowania generycznego pytania w poradnictwie (przez jaki rodzaj aktywnego życia nadać sens i perspektywę swojej egzystencji?)	Główne pojęcia i idee
Profesjonalny system organizacji pracy	Jaki(e) zawód (zawody) lub profesje by do mnie pasowały?	Zawód, Fach, Rzemiosło
Taylorizm – Fordyzm	W jakich kontekstach i w jakich zespołach pracowniczych mógłbym podjąć pracę?	Stanowisko pracy, Operator, Zespół pracowniczy
System techniczny	Jaki kierunek nadać swojej karierze zawodowej?	Trwała sieć pracy Funkcje zawodowe Projekt kariery
Elastyczne organizacje pracy: elastyczne stanowiska centralne	Jak najlepiej zainwestować swoje kompetencje?	Misja zawodowa Praca elastyczna Kariery bez granic
Elastyczne organizacje pracy: stanowiska peryferyjne	Jak radzić sobie z różnymi tranzycjami naznaczającymi bieg życia?	Elastyczne zatrudnienie Prekariat
Organizacja systemu edukacyjnego	W jaki rodzaj kształcenia się zaangażować?	Selekcja szkolna Poradnictwo szkolne Efekty kształcenia / Oceny szkolne

Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość interwencji poradnictwa w XX wieku miała i nadal ma określony cel, jakim jest pomoc ludziom w znalezieniu odpowiedzi na jedno z przytoczonych powtarzających się pytań. W rezultacie bowiem celem poradnictwa jest pomaganie ludziom w wejściu w świat pracy, pełnienie funkcji zawodowych (a także kształcenie się) w taki sposób, jaki jest im przedstawiany. W ostatnich dziesięcioleciach, w świetle wcześniej opisanych wydarzeń, interwencje poradnicze zaproponowane radzącym się mają na celu pomóc im odpowiedzieć na jedno z czterech ostatnio formułowanych ogólnych celów interwencji poradniczej: jaki kierunek obrać w swojej karierze zawodowej? Jak najlepiej zainwestować swoje kompetencje? Jak radzić sobie z różnymi tranzycjami, kształtującymi moje życie zawodowe i osobiste? W jaki rodzaj kształcenia się zaangażować? Jednak starsze sposoby formułowania zadań poradnictwa, wyrażane w postaci pytań takich jak: jakie zawody lub profesje byłyby dla mnie odpowiednie?

W jakie konteksty i zespoły pracownicze mogą się wpisać? – po prostu się nie zdezaktualizowały. W rzeczywistości istnieją jednocześnie nowe zawody i specjalistyczne zajęcia w ramach profesjonalnego systemu pracy, jak i nadal utrzymuje się wiele stanowisk wynikających z taylorizmu (lub neotaylorizmu, takie jak linia produkcyjna „U-toyotist”; Shimizu, 1999)⁶. Są jeszcze także tradycyjne sposoby organizacji pracy.

4.2 Interwencje kierujące refleksją radzących się zgodnie ze standardami integracji zawodowej

Poprzez skupienie się na zachodzących przemianach najczęstsze interwencje poradnictwa kariery i projektowania życia mają na celu pomóc ludziom dopasować się do dzisiejszego świata zawodowego. W tym celu kierują refleksją radzących się zgodnie ze standardami umożliwiającymi im włączenie się w ten świat. Korzystając ze współczesnego słownictwa, możemy powiedzieć, że skupiają one ich uwagę na ocenie zdolności do zatrudnienia, stosując kryteria, które są charakterystyczne dla obecnie dominującej organizacji pracy i wymiany jej produktów. W takim rodzaju poradnictwa proponuje się, aby każdy zbudował adaptacyjną koncepcję siebie, zgodną z dominującymi standardami „zdolności do zatrudnienia”. Mają one pomóc w przygotowaniu (np. młodzieży w przypadku edukacji zarządzania karierą) lub w znalezieniu (w przypadku rozmów kwalifikacyjnych lub innych działań z dorosłymi) odpowiedzi na trzy ważne, powiązane ze sobą pytania. Po pierwsze: jakie aspekty danej pracy mogą zaspokoić moje osobiste oczekiwania, a zwłaszcza zainteresowania i wartości? Po drugie: jakie umiejętności są wymagane do wykonywania określonych funkcji zawodowych? Czy już je opanowałem? Czy mogę je rozwijać? Po trzecie: na jakich zasobach mogę polegać, aby rozwinąć te umiejętności i jakie zebrać dodatkowe zasoby, potrzebne do prowadzenia takich działań? Jeśli zasoby okażą się niewystarczające, na jaki kompromis mogę się zdecydować w tej kwestii?

Istnieją jednak pewne różnice między poszczególnymi interwencjami poradniczymi i doradczymi mającymi na względzie zdolności zatrudnieniowe wspomaganym. Związane są one przede wszystkim z rodzajami instytucji, które je oferują. W rzeczywistości każda instytucja zwykle adresuje swoje działania do stosunkowo jednoznacznie określonych grup klientów (poszukujących zatrudnienia, młodzieży szkolnej, korzystających z pomocy społecznej, ludzi, którzy chcą dokonać reorientacji kariery itd.) i ma wytyczone cele swoich interwencji, które są na ogół przeformułowaniem pytań charakterystycznych dla jej odbiorców. Oznacza to, że jedna instytucja może zaoferować na przykład interwencję, aby pomóc radzącym się w dokonaniu bilansu kompetencji z myślą o najlepszej

⁶ U-toyotist „model biznesowy zapoczątkowany przez japońskiego producenta samochodów marki Toyota w latach 60. ubiegłego wieku, przewidujący elastyczną akumulację” (od red.).

ich inwestycji, jaką mogą zrobić w dzisiejszym świecie pracy, podczas gdy inna będzie miała na celu pomóc uczniom szkół średnich w określeniu najbardziej odpowiedniego kierunku kształcenia dla ich przyszłej aktywności zawodowej.

Po drugie, rodzaj interwencji zależy od kultury pracy danej instytucji poradniczej. Obejmuje ona m.in. sposoby stosowania niektórych metod systematycznie, fakultatywnie bądź preferencyjnie. Na przykład, jeżeli uczeń liceum zadał następujące pytanie, domagając się natychmiastowej odpowiedzi: „nie wiem, jakiego rodzaju studia mam wybrać?”, to, zgodnie ze stosowaną w jednej instytucji praktyką, interwencja poradnicza może zacząć się od rozmowy z nim, po to, aby pomóc w rozstrzygnięciu wątpliwości czy kwestia wyboru podejmowanych interwencji nie powinna odnosić się do innych, bardziej fundamentalnych pytań. W innej instytucji natomiast kultura jej pracy może wyrazić się w niemal natychmiastowym użyciu komputera zamieszczonego w nim kwestionariusza, kategoryzującego odpowiedzi, zgodnie z przewidzianą typologią strukturyzującą. Ważną różnicą (omawianą w ostatniej części tego artykułu) między kulturami pracy instytucji poradniczych jest to, że w niektórych interwencje bazują na wiedzy wyprowadzonej z nauk społecznych i humanistycznych, podczas gdy w innych preferuje się praktyki, oparte na zdroworozsądkowym myśleniu doradcy.

Po trzecie, interwencja zaproponowana wspomaganiem zależy od profesjonalnej postawy doradcy, którą ten przyjmuje, preferując kulturę pracy swojej instytucji. Ta postawa jest oparta na przekonaniu, że głównym celem jego interwencji jest zachowanie się adekwatnie do celów, jakie stawia sobie instytucja finansująca tego rodzaju interwencje, oraz swobody, którą oferuje mu – lub nie – w celu wyboru określonej metody działania.

Zastosowana interwencja poradnicza ostatecznie zależy od tego, czy używane w niej metody umożliwiają radzącemu się rozpoznanie i zaakceptowanie rodzaju przyszłej praktyki, o której jest mowa, oraz od sposobu, w jaki doradca potraktuje jego problem.

Obserwacja niektórych wywiadów doradczych, prowadzonych w różnych instytucjach, pokazuje, że radzący się czasami wyrażają obawy, które mogą wiązać się z bardziej ogólnymi problemami, jakie ma rozwiązać poradnictwo i na których może skupiać się dana instytucja, niż udzielanie odpowiedzi na stawiane przez nich pytania. Dzieje się tak czasem podczas dokonywania „bilansu kompetencji” osób znajdujących się w niepewnych sytuacjach (Roquefort, 2012). Wówczas stosunkowo długie interwencje pomocowe obejmują analizę kompetencji zawodowych i osobistych, a także badanie motywacji radzącego się, mając na celu umożliwienie mu zdefiniowania realistycznego projektu zawodowego lub projektu szkoleniowego, przystającego do wymagań rynku pracy. Właśnie podczas dokonywania tych bilansów niektórzy ludzie wielokrotnie formułują takie pytania, jak: czy definicja profesjonalnego projektu integracji oparta jest na moich umiejętnościach, które są dla mnie ważne? Czy o to chodzi w moim życiu? Co może sprawić, że poczuję się spełniony? Pytania takie

są właśnie tymi, na których koncentrują się interwencje *Poradnictwa konstruowania życia / Life Design* (przedstawione w następnym akapicie). Z obserwacji przebiegu bilansów w poradnictwie wynika, że są one w rzeczywistości rodzajem kompromisu pomiędzy wskazaniem wymagań, które określają standardy leżące u podstaw zatrudnialności (tj. rozwijać zdolności zatrudnieniowe radzącego się), a potwierdzonym zapotrzebowaniem na *Poradnictwo konstruowania życia* (tj. pomaganie w budowaniu aktywnego życia nadającego sens istnieniu).

Takie kompromisy nie są jednak regułą, lecz raczej wyjątkiem. Większość interwencji doradztwa dotyczącego kwestii zatrudnialności ignoruje podstawowe pytania, jakie stawiają jednostki w płynnych społeczeństwach. Jeśli nawet się do nich zbliża, to wdraża taką metodologię, która przeformułowuje je na zagadnienia skierowujące na włączanie się w aktualny świat pracy: jaki kierunek nadać swojej karierze zawodowej? Jak najlepiej inwestować w moje umiejętności? Mówiąc inaczej, interwencje *Poradnictwa konstruowania życia* – w tym *Dialogi Doradcze / Life Design* (które będą zaprezentowane w kolejnym artykule) – prowadzą do pomagania radzącym się w znalezieniu odpowiedzi na generyczne (podstawowe) pytanie poradnictwa.

5. *Poradnictwo konstruowania życia / Life Design*

Szczegółowym celem interwencji w *Poradnictwie konstruowania życia / Life Design* nie jest wprowadzenie w obecny świat zatrudnienia i pełnienia funkcji zawodowych. Jest nim pomaganie niepewnym jednostkom płynnych społeczeństw oraz członkom różnych grup społecznych, subiektywnie źle odbierającym (jako jednostki lub zbiorowości) konsekwencje globalizacji gospodarczej, społecznej i kulturowej (takie, jak imigracja) oraz powiązanych z nią globalnych kryzysów. Istotą tej pomocy jest budowanie przyszłych perspektyw i formułowanie zasad życia, które nadadzą sens i kierunek jednostkowej egzystencji (Savickas i in., 2009). Interwencje te nie wykluczają jednak możliwości udzielenia odpowiedzi na pytanie o te działania nadające sens życiu, które odnoszą się do zawodu, funkcji zawodowej, projektu kariery w obecnej firmie lub organizacji. Nie zakładają przy tym jednak jednoznacznych odpowiedzi, bowiem nie przyjmują za pewnik stałego utrzymywania się takich form organizacji i wymiany pracy, które dominują dziś na świecie. Budowane są na przeświadczeniu, że inne systemy pracy i wymiany produktów są możliwe i że niektórzy ludzie bez wątpienia będą w stanie zbudować w nich aktywne życie, które nada sens ich istnieniu. Jednym słowem: interwencje *Poradnictwa Life Design* nie koncentrują uwagi radzących się na aktualnych normach zatrudnialności (choć ich nie ignorują i uwzględniają, że mogą one być brane pod uwagę, by pomóc w konstruowaniu życia) a ich zasadniczym celem jest jednak pomaganie ludziom w formułowaniu własnych norm i zasad, które umożliwią im sensowną aktywną egzystencję.

Wspólna metodologia tych interwencji zapewnienia radzącemu się powstanie również takich sytuacji, w których (posługując się tytułem książki Alexandre'a Lhotelliera z 2001 roku) może „otrzymać poradę” od siebie, rozmyślając nad samym sobą, przy wspierającej rozmowie z doradcą⁷. Jednak forma prowadzonych poradniczych rozmów różni się w zależności od zastosowanej metody interwencji i jej teoretycznych odniesień (Guichard, 2016b). Na przykład *Wywiady konstruowania kariery* Marka Savickasa (2011, 2013) (kariera w pierwszym sensie to bieg życia) są bardziej dyrektywne niż *Dialogi poradnicze* (przedstawione w następnym artykule). Savickas, który odwołuje się do dzieł Alfreda Adlera (1931, 1956), zakłada, że pewne tematy życia – zakotwiczone we wczesnych doświadczeniach osoby – konstruują jej sposób istnienia. *Wywiady konstruowania kariery* mają na celu pomóc radzącemu się przekształcić „obawy” w „zawody” (niepowodzenie w sukces – od red.) (Savickas, 2011). W tym celu doradca zadaje na wstępie zdefiniowane pytania, dotyczące konkretnych punktów, zachęcając do opowiadania oglądanych filmów lub przeczytanych książek, które były znaczące w życiu radzącego się, powracania do pierwszych najbardziej odległych wspomnień z dzieciństwa itd. Następnie sam łączy wątki, wiążąc różne zachowania i przeżycia danej osoby i tworząc syntezę, którą na zakończenie z nią omawia.

Dialogi poradnicze natomiast odwołują się do syntezy prac, powstałych na gruncie nauk humanistycznych i społecznych (Guichard, 2004, 2005), która kładzie nacisk na różnorodność doświadczeń życiowych osoby i jej subiektywnej działalności w dążeniu do koherencji, poszukiwania spójności i jedności, które stanowią autoprojekt do zrealizowania, nadający dziś znaczenie jej życiu. W rezultacie proces prowadzenia tych dialogów ma charakter bardziej otwarty niż charakter wywiadów dotyczących budowania kariery. Polega on na pomaganiu radzącemu się w określeniu głównych doświadczeń, działań i uprzedzeń, które są przeszłe, obecne (i być może oczekiwane w przyszłości), do których przywiązuje największą wagę, a następnie na prowadzeniu rozmowy o nich, w trakcie dialogu nawiązanego z doradcą. Narracja ta pozwala radzącemu się dokonać porównań między niektórymi z tych wydarzeń, w szczególności w odniesieniu do uczuć i emocji, jakich doświadcza przy okazji przekazywania opowieści. W jej trakcie stopniowo wydobywa ich sens i znaczenie, łączy je i tworzy całość otwierającą pewną perspektywę dla planowania przyszłości. Nadaje to kierunek dążeniu do jej realizacji poprzez aktywne życie (niekoniecznie łączy się to z wprowadzaniem na obecny rynek pracy lub robieniem na nim kariery).

Innymi słowy, *Dialogi Life Design* kładą większy nacisk na przyszłość i na zdolność jednostki do rezyliencji (*resilience*) niż *Wywiady konstruowania kariery*, które skupiają się na „marmurowym” podłożu wczesnych doświadczeń

⁷ Autor przywołuje w tym miejscu książkę *Tenir conseil. Délibérer pour agir* Alexandre'a Lhotelliera (2001), co można by przetłumaczyć *Otrzymać poradę. Rozmyślać, aby działać* lub *Radzić się. Zastanawiać się, aby działać* (od red.).

wyniesionych z życia w budowaniu relatywnie stałego poczucia sensu życia, zakotwiczonego w nim samym. Różnica ta wpływa na stosowanie metod, które są odmienne w obu tych interwencjach: w *Dialogach poradniczych Life Design* radzący się jest bardziej mobilizowany do samodzielnego aktywnego udziału niż w *Wywiadach konstruowania kariery*. W *Dialogach* stopniowo konstruuje narrację, odkrywając pewną spójność doświadczeń życiowych, na których się zatrzymywał. Odmienne jest w *Wywiadach konstruowania kariery*. Tu osoba radząca się jedynie dyskutuje z podsumowaniem, które opracował doradca, łączący jej ekspresyjne formy zachowań, w czasie udzielenia odpowiedzi na zadawane pytania i podkreślający podstawowe tematy, które sam identyfikuje..

Poza tymi różnicami, obie metody *Poradnictwa konstruowania życia / Life Design* mają dwie cechy wspólne: z jednej strony – przy ich zastosowaniu można pomóc wspomaganemu osobie odpowiedzieć na podstawowe pytanie zadawane podczas interwencji poradniczej: poprzez jakie aktywne życie nadać sens i perspektywę swojemu istnieniu?; z drugiej – obie zostały skonstruowane z wyraźnym odniesieniem do zasobu wiedzy nauk humanistycznych i społecznych.

6. Argumentacja etyczna i wyjaśnienia naukowe: rola wiedzy w koncepcjach poradnictwa kariery i konstruowania życia

Jak już wspomniano, w dziedzinie szeroko rozumianego wsparcia (czy to doradztwo w zakresie zatrudnienia, czy *Poradnictwo konstruowania życia / Life Design*), niektóre interwencje zostały zaprojektowane z wyraźnym nawiązaniem do wiedzy zgromadzonej w naukach humanistycznych i społecznych, podczas gdy inne opierają się tylko na kilku „zdroworozsądkowych pomysłach”. Jak są możliwe takie różnice? Jaką rolę może odgrywać jedna i druga wiedza w projektowaniu tych interwencji? Czy interwencje odnoszące się do określonej wiedzy mają przewagę nad innymi? Aby odpowiedzieć na te pytania, należy najpierw rozróżnić logikę, leżącą u podstaw dwóch kategorii dyskursu: o charakterze naukowym i o charakterze etycznym. To znaczy – używając terminologii Immanuela Kanta – rozróżnić dyskursy, które są związane albo z czystym rozumem, albo z rozumem praktycznym.

6.1 Dyskurs naukowy i etyczny: interwencje konstruowania kariery i życia to technologie związane z etyką „dobrego życia”

Dyskurs naukowy koncentruje się na opisywaniu i wyjaśnianiu procesów i czynników determinujących badane zjawiska. Dyskursy etyczne mają na celu określenie zasad, na podstawie których można oprzeć swoje postępowanie albo podejmować – lub oceniać – decyzje mające wpływ na swoje życie bądź na życie innych istot żywych, w bliskiej lub dalekiej odległości. Dyskurs w poradnictwie

należy do kategorii dyskursu etycznego. Dla człowieka obranie orientacji życiowej oznacza nadanie kierunku egzystencji zgodnie, z jednej strony, z wszystkim, co określa bieżącą sytuację, a z drugiej – z normami określającymi udane życie tak, jak definiuje je dana osoba. Oznacza to, że człowiek nadając kierunek swojemu życiu, nie odwołuje się do naukowej racjonalności. Trzeba jednak przyznać, że ten, kto zadaje sobie pytanie o kierunek własnej aktywności życiowej, jest zainteresowany tym, by nie ignorować pewnych wyników uzyskanych w badaniach naukowych. Na przykład, przeprowadzono badania, aby odpowiedzieć na następujące pytanie: jakie czynniki i procesy najlepiej wyjaśniają sukces w wykonywaniu wybranych zadań zawodowych? Osoba zastanawiająca się nad swoją orientacją życiową może sobie powiedzieć: „wykazano, że ci, których zdolności są podobne do moich, dobrze sobie radzą w tego rodzaju pracy”. Ta obserwacja jest jednak tylko jednym z elementów, które musi ona wziąć pod uwagę, gdy myśli o swojej drodze zawodowej, bowiem wcześniej będzie musiała na przykład zadać sobie pytanie, czy dziś sukces zawodowy ma w jej życiu fundamentalne znaczenie.

Tak więc sytuacja poradnicza jest nieco podobna do sytuacji medycznej. Nauki medyczne mogą oczywiście opisać czynniki i procesy determinujące pewne patologie (np. wykazać, że nadużywanie alkoholu może prowadzić do niszczenia organizmu, wywołując marskość wątroby lub powodując zachorowanie na raka). Ale te opisy czynników i procesów mogą jedynie implikować podejmowanie przez jednostkę decyzji na podstawie etycznych rozważań o tym, czym jest dobre życie. Tak więc pijący może zdecydować się zaprzestać nadużywania alkoholu lub godzić się na niszczycielskie działanie toksyn w organizmie tylko wtedy, gdy znajdzie odpowiedź na takie pytania, jak: czy wolę żyć dłużej bez przyjemności spożywania alkoholu czy krócej, nie rezygnując z takiej przyjemności?

6.2. Różne miejsca wiedzy w opracowywaniu interwencji poradniczych

Omówiona wcześniej zasadnicza różnica między logiką naukową i etyczną nie oznacza, że poradnicze interwencje wspierające powinny być rozwijane bez odwoływania się do wiedzy naukowej. Wręcz przeciwnie! Jak zostanie przedstawione w dalszych rozważaniach, są to interwencje zbudowane z nawiązaniem do wiedzy czerpanej z nauk społecznych i humanistycznych, które ich procedurom dają największą gwarancję w osiągnięciu założonych celów. Niektóre z tych interwencji są projektowane na podstawie bardzo rygorystycznych badań naukowych. Dotyczy to na przykład doradztwa w zakresie zatrudnienia, opartej na „Teorii Przystosowania Zawodowego” (*Theory of Work Adjustment – TWA*). Z drugiej strony, inne formy tego doradztwa – takie jak we Francji tzw. *bilanse*

kompetencji – polegają tylko na niejasnych opisach. Większość metod doradczych znajduje się pomiędzy tymi dwiema skrajnościami: niektóre bliżej pierwszego bieguna, inne bliżej drugiego.

– Przykład doradztwa dotyczącego zatrudnienia opracowanego na podstawie badań naukowych: model TWA

Aby zbudować naukowe podstawy doradztwa w zakresie zatrudnienia, Rene Dawis i Lloyd Lofquist (1984), autorzy *Theory of Work Adjustment* (Teorii Przystosowania Zawodowego – TWA), powrócili do podstawowego pytania poradnictwa zawodowego, jakie dominowało na początku wieku (patrz tabela 1): jakie zawody lub profesje będą dla mnie odpowiednie? To pytanie nie miało walorów pytania naukowego, ponieważ dotyczyło indywidualnego życia i wskazywało na podejście etyczne do zagadnienia. Jako takie nie mogło zatem pretendować do rangi pytań rozstrzyganych w badaniach naukowych. Pytania badawcze można było jednak zbudować w ramach, które określało to etyczne pytanie. Dawis i Lofquist pracowali nad taką konstrukcją, ostatecznie formułując następujące pytanie problemowe: jakie czynniki i procesy najlepiej wyjaśniają sukcesy niektórych osób w pewnych zawodach?

Wychodząc od tego pytania, opracowali nowy program, rozszerzający program nauczania Donalda G. Patersona (1892–1961). Jego zastosowanie pozwoliło im skonstruować teorię. Jest to model ogólny, proponujący z jednej strony zestaw hipotez odnoszących się do czynników i procesów sukcesu zawodowego, a z drugiej zakładający hipotetyczne powiązania między pojęciami naukowymi, tj. wskazujący relacje między pojęciami ściśle określonymi zgodnie z ich wzajemnym znaczeniem w ramach modelu teoretycznego. Te hipotetycznie założone i w sposób sformalizowany ujęte powiązania, mają podstawową cechę – mogą być eksperymentalnie walidowane.

W przypadku Teorii Przystosowania Zawodowego (TWA) podstawowe pojęcia naukowe określały cechy osobowości, uzdolnienia, profil osobowy i styl adaptacji (przyjęto, że każdy posiada niezmiennie cechy, charakterystyczne dla jego sposobu bycia w świecie, takie jak: uzdolnienia, wartości, style bycia itp). Badania empiryczne Dawisa i Lofquista pozwoliły im zweryfikować postawione hipotezy. Wykazali oni, że najlepiej dopasowane do zawodu i odnoszące w nim sukcesy są te osoby, które posiadają zdolności niezbędne do wykonywania odpowiednich czynności zawodowych, którym wykonywanie tego właśnie zawodu lub tej profesji zgodnej z systemem ich wartości daje możliwość zaspokojenia ich potrzeb zawodowych oraz których style osobowości i przystosowania do pracy są zgodne ze stylami działania zespołów pracowniczych, których są członkami.

Wykorzystując wnioski ze swoich empirycznych obserwacji, Dawis i Lofquist zaproponowali dla uprawiania doradztwa dotyczącego zatrudnienia metodę

badania osobowości składającą się z testowania: (1) profilu uzdolnień radzącego się, (2) jego systemu wartości, (3) stylu osobowości i (4) jego profilu adaptacji. A następnie szukali wraz z nim (5) najlepszego możliwego dopasowania tych czterech wymiarów, w celu ustalenia zgodności z określonymi zawodami lub profesjami, których opisy uwzględniały właśnie te wymiary. Oczywiście jest, że takie informacje przekazane radzącemu się stanowić mogły główny czynnik przesądzający o sposobie podejmowaniu przez niego decyzji, którą mógł ostatecznie sprecyzować, korzystając ponadto z własnych rozważań na swój temat i biorąc pod uwagę możliwość wykonywania takiej pracy zawodowej, zawodu lub profesji, która w obecnych organizacjach pracowniczych nadawałaby sens jego aktywnemu życiu.

– Przykład doradztwa w zakresie zatrudnienia oparty wyłącznie na niejednoznacznych pojęciach: bilanse kompetencji we Francji

W odróżnieniu od doradztwa proponowanego przez Dawisa i Lofquista wiele propozycji interwencji poradniczych zawiera tylko niejasne odniesienia do wiedzy z zakresu nauk humanistycznych i społecznych, a nawet w niektórych przypadkach ogranicza się do metaforycznego wykorzystania pojęć, do których się odnoszą. Tak jest w przypadku doradztwa dotyczącego zatrudnienia adresowanego do dzisiejszych francuskich dorosłych, określanego jako *bilanse kompetencji*. Celem *bilansu* ma być udzielenie pomocy pracownikowi lub osobie poszukującej pracy w określeniu kierunku, w którym on lub ona może rozwijać swoją karierę, świadomie korzystając z wiedzy, umiejętności i postaw, które nabyte zostały w trakcie jego/jej różnych życiowych doświadczeń, czyli udzielenie pomocy w dokonywaniu bilansu swoich kompetencji.

Pojęcie kompetencji jest zatem kluczowe dla tych interwencji. Słowo to pochodzi ze słownika prawniczego, w którym początkowo oznaczało „prawnie uznaną zdolność władzy publicznej do wykonania określonego czynu pod pewnymi warunkami” (Robert, 1984, s. 349). Termin ten został później wprowadzony do językoznawstwa przez Noama Chomsky’ego, który skonstruował wokół niego całą koncepcję naukową. W nowej dyscyplinie pojęcie to odnosi się do systemu utworzonego przez reguły (gramatykę) i elementy, do których te zasady się odnoszą (leksykon), zintegrowany przez użytkownika naturalnego języka. System ten pozwala mu na sformułowanie nieokreślonej liczby zdań gramatycznych w tym języku i zrozumienie zdań wcześniej nie słyszanych. Uważa się m.in., że kompetencja to potencjalność (wirtualność), której aktualizacja (słowem lub pismem) stanowi jej przedstawienie (Robert, 1984, s. 349). Ta koncepcja naukowa została z kolei przeniesiona na pole poradnictwa, w którym – w przypadku braku rygorystycznego teoretycznego opracowania i precyzyjnych badań empirycznych – stanowi niejasne pojęcie metaforyczne.

Francuska *Wikipedia* definiuje kompetencje jako zdolności jednostki do wykonywania funkcji lub realizowania zadań, ale również mówi o umiejętnościach. Zaznacza także, że jest to termin sprzeczny z pojęciem wydajności, które odnosi się do pomiaru wyników zachowania, które można zaobserwować i zmierzyć (Compétence, 2017).

Dokładniejsze zdefiniowanie pojęcia kompetencji mogłoby przyczynić się do powstania jednej lub wielu koncepcji naukowych, na podstawie których opracowano by badania empiryczne, pozwalające następnie na bardziej rygorystycznie przygotowane bilanse kompetencji (Competence, 2017)⁸. Takie badania mogłyby, na przykład, udzielić odpowiedzi na pytania: czy „kompetencja” w dziedzinie poradnictwa zawodowego może być rozumiana jako właściwość nieodróżniana, czy też trzeba wyróżnić różne typy kompetencji ze względu na procesy ich kształtowania/(się), czy też transfer z jednego kontekstu aktywności do drugiego? Jaką rolę (jakie role) odgrywają kompetencje (lub pewne rodzaje kompetencji) w konstruowaniu przez jednostkę perspektyw przyszłości i nadawaniu sensu życia? Czy można zauważyć tu jakieś różnice indywidualne? itd.

Wobec braku takich badań naukowych *bilans kompetencji* stanowi obecnie szeroki wachlarz heterogenicznych praktyk. Najczęściej oparte są one na koncepcji kompetencji, która zrównuje je z uzdolnieniami, czyli z wrodzonymi, naturalnymi dyspozycjami do zrobienia czegoś lub nabytymi zdolnościami (Robert, 1984, s. 92). W tej perspektywie bilans kompetencji jest rodzajem swobodnej wersji metodyki doradztwa zawodowego z pierwszej połowy XX wieku: radzący się wypełnia różne testy i kwestionariusze (zdolności, wartości, zainteresowania zawodowe i czasami testy projekcyjne). „Przekazanie” radzącemu się wyników badań przez doradcę otwiera dyskusję między nimi, która stanowi podstawę budowania przez radzącego się projektów zawodowych (lub planowania kierunków kształcenia) odpowiadających jego umiejętnościom, systemowi jego wartości, zainteresowaniom oraz cechom osobowości. Inne sposoby oceny kompetencji (które wydają się rzadziej stosowane) odnoszą się, mniej lub bardziej precyzyjnie, do współczesnej epistemologii i wówczas kompetencje traktowane są jako rezultat narracyjnych interakcji doradczych. Zgodnie z tą koncepcją to refleksyjna analiza uprawiana przez radzącego się (wspierana przez wymianę myśli z doradcą), dotycząca różnych form jego uczenia się i różnych

⁸ Definicja zaczerpnięta z francuskojęzycznej wersji Wikipedii. Termin ten jest wielowymiarowy, co powoduje trudności w jego definiowaniu; najczęściej jednak kompetencję pojmuje się jako połączenie trzech atrybutów: wiedzy z danego zakresu, umiejętności (potrafię działać, stosować wiedzę) i postawy (M. Kossowska, I. Sołtysińska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002). D. Thierry i C. Sauret dodają także doświadczenia i gotowość do działania w danych warunkach (D. Thierry, C. Sauret, *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesie zmian*, Warszawa 1994, s. 6). Kompetencje zatem wyróżniają daną osobę łatwością sprawnej, skutecznej, odpowiadającej oczekiwaniom jakościowym realizacji danych zadań. Działania osoby kompetentnej, w danej dziedzinie, winny spełniać obowiązujące w danej społeczności/organizacji kryteria (Wikipedia, od red.).

rodzajów jego działalności zawodowej, jak i podejmowanej poza pracą, pozwala mu, podczas tworzenia opowieści o sobie, stworzyć – w określonym czasie – pewną koncepcję siebie: podmiotu posiadającego określone kompetencje, które mogą prowadzić do ich walidacji, rozwoju, inwestowania w konkretną dziedzinę działalności, w tym w pracę zawodową (Aubret, 1996; Kostulski, Prot, 2004).

Dwojaka niepewność co do tego, które podejście: koncepcyjne czy praktyczne jest bardziej wartościowe, może być dla doradców korzystna, ponieważ dokonując bilansu kompetencji, mogą postępować tak, jak chcą (zawsze jednak przy poszanowaniu ram prawnych regulujących te interwencje oraz kulturę instytucji, która ich zatrudnia). Dla osób radzących się jest to jednak zdecydowana niedogodność, ponieważ nie mogą z góry wiedzieć, jaki rodzaj pomocy będzie im udzielony, czyli: czy będzie ona miała związek z wyraźnie postawionymi pytaniami, czy może stworzona zostanie im możliwość, aby je stopniowo formułować.

– Trzy zalety interwencji konstruowania kariery i życia, opartych na wiedzy z zakresu nauk humanistycznych i społecznych

Przykład TWA jest wyjątkowy. Ogólnie rzecz biorąc, nie chodzi tu o to, czy kwestia uprawiania poradnictwa daje podstawy do konstruowania pytania badawczego, na bazie którego powstaje teoretyczny model, implikujący liczne badania empiryczne. Jest na odwrót: to pytania, które stawiają sobie osoby, przyjmujące za swą misję pomaganie w podejmowaniu refleksji nad życiem (szczególnie: doradcy, instytucje, badacze itp.), prowadzą do kwestionowania dotychczasowych sposobów wspierania. Podczas opracowywania interwencji w celu rozwiązania problemów radzących się doradcy na ogół odnoszą się mniej lub bardziej rygorystycznie i w różnym stopniu do mniej lub bardziej niejasnych pojęć, koncepcji naukowych, wyobrażeń społecznych, swoich doświadczeń osobistych i zawodowych oraz do instytucjonalnych finansowych lub politycznych ograniczeń w danym momencie. Metafora zastosowana przez Claude'a Lévi-Straussa (1962) w *La Pensée Sauvage (Myśl nieoswojona)* wydaje się tutaj istotna: podczas gdy podejście Dawisa i Lofquista było wytworem pracy inżyniera, większość dzisiejszych interwencji stosowanych w poradnictwie odpowiada pracy majsterkowicza. W tym majsterkowaniu (*bricolage*) część pojęć i naukowych koncepcji może się znacznie różnić.

Gdy spojrzysz na sposób, w jaki zaprojektowano *Dialogi konstruowania życia / Life Design*, wyraźnie dostrzega się odwołania do wiedzy naukowej, a zalety tego sposobu budowania metody są bezdyskusyjne. Jak wspomniano powyżej w punkcie 5, ich celem jest pomoc radzącym się w tworzeniu istotnych perspektyw, nadających sens ich egzystencji. Jednak projektowanie całego procesu poradniczej interwencji, która ma doprowadzić do tego celu, wymaga

wiedzy o procesach, dzięki którym każda osoba konstruuje w swoim codziennym życiu oczekiwania wobec swojej przyszłości, a także o czynnikach, które odgrywają w tym rolę, niezależnie od tego, co dzieje się podczas nawiązanej relacji doradczej. Przy projektowaniu interwencji konstruowania życia odniesienia do tej wiedzy mogły być bardziej lub mniej wyraźne, systematyczne, rygorystyczne i precyzyjne, albo wręcz przeciwnie – częściowe, doraźne i nieprecyzyjne. *Dialogi konstruowania życia* opracowano, nawiązując ściśle do syntezy wiedzy w tej dziedzinie – tak kompletnej i precyzyjnej, jak to było możliwe (Guichard, 2001, 2004, 2005; Guichard, Pouyaud, 2018).

Pierwszą zaletą możliwości odniesienia się do takiej syntezy jest koncentrowanie interwencji na tematach, które mogą przyczynić się do osiągnięcia jej celu: celu, który może być dokładniej zdefiniowany, biorąc pod uwagę obserwacje naukowe, które dotyczą poradniczej interwencji. Na przykład obecne naukowe podejście do ludzkiej subiektywności zakłada, że jest ona zarówno wieloraka, jak i dążąca do jednolitości. Oznacza to więc, że interwencja pozwala radzącemu się analizować jednocześnie, swoje relacje z samym sobą, z innymi ludźmi oraz z przedmiotami w różnych kontekstach życiowych, i pytać o związki, które on postrzega, odczuwa lub ustanawia między różnymi formami doświadczenia, mając na celu właśnie ujednoczenie perspektywy.

Drugą zaletą takiego wyraźnego odniesienia do wiedzy z zakresu nauk społecznych i humanistycznych jest to, że niektóre z obserwacji poczynionych w tych naukach mogą odgrywać istotną rolę w definiowaniu procedur interwencyjnych. Na przykład badania specjalistów pragmatyki (Jacques, 1979) wykazały istotną rolę pewnego typu refleksyjności – refleksyjności trójstronnej – w dokonywaniu przez osobę interpretacji odnoszącej się (w szczególności) do jej doświadczenia. Taka obserwacja wskazuje, że interwencja stymuluje trojką refleksyjność radzącego się: sam namysł, czyli pojawienie się refleksji, dokonywanie porównań, wykrywanie podobieństw i różnic między różnymi doświadczeniami życiowymi.

Trzecią zaletą takiego odniesienia jest to, że bardziej rygorystyczna definicja procedur ułatwia obserwowanie i opisywanie tego, co faktycznie dzieje się podczas interwencji. Chodzi nie tylko, o to, aby sprawdzić, czy radzący się rozwija się w swoim sposobie myślenia o sobie i życiu (jak to było możliwe w przypadku większości interwencji opartych na badaniach naukowych lub nie opartych na nich), ale także, aby opisać czynniki, które przyczyniają się do jego autentycznego w tym postępu lub wręcz przeciwnie, do braku takiego. Powstałe w ten sposób obserwacje mogą przyczynić się zarówno do pogłębienia wiedzy o dynamice ludzkiej subiektywności, jak i do ulepszenia metod interwencji.

Wniosek: eklektyzm i prezentyzm

Dwa słowa mogą podsumować obserwacje przedstawione w tym krótkim przeglądzie interwencji wspierających, stosowanych w poradnictwie: eklektyzm i prezentyzm.

Eklektyzm. Trzeba przyznać, że wspomniane interwencje można podzielić na dwie obszerne kategorie: te, które kierują się ogólną refleksją, jak skłonić osoby radzące się do zmaksymalizowania ich szans na zatrudnienie, oraz te, które mają pomóc im odpowiedzieć na pytanie podstawowe dla poradnictwa w *społeczeństwie jednostek*: przez jakie aktywne życie mogą nadać sens swojemu istnieniu?

Interwencje poradnictwa i doradztwa dotyczącego zatrudnialności są jednak wielostronne i zróżnicowane. Po pierwsze, tworzą eklektyczną kolekcję w tym sensie, że proponują pomoc radzącym się w udzieleniu odpowiedzi na różne rozumienie ogólnych kwestii odnoszących się do i rozstrzyganych poradnictwie w językach systemów organizacji i wymiany produktów pracy (i kształcenia), które, od początku XX wieku, zdominowały gospodarkę światową i dominują nad nią obecnie. Są one eklektyczne także w drugim znaczeniu, ponieważ niektóre z nich zostały opracowane z wyraźnym odniesieniem do wiedzy w naukach humanistycznych i społecznych, podczas gdy inne opierają się wyłącznie na „zdrowym rozsądku” pomysłodawców i doradców, którzy je wdrażają i stosują. Wreszcie są one eklektyczne, gdyż wiążą się zarówno z kulturą pracy instytucji udzielającej pomocy, jak i rodzajem stanowiska przyjętego przez każdego doradcę, który je stosuje jako pracownik tej instytucji, niosący profesjonalne wsparcie.

Doradcze *Interwencje konstruowania życia / Life Design* powstały na skutek pojawiających się w ostatnich latach XX wieku wątpliwości dotyczących trwałości systemów organizacji i wymiany pracy. Pojawiło się pytanie: czy w kontekście rozwoju robotyki, braku dostępu do godnej pracy, kryzysów ekosystemowych i rosnącej w liczbie wykładniczej globalnej liczby ludności, interwencje wspierające w poradnictwie mają się jedynie ograniczać do doradztwa w zakresie zatrudnienia? Czy nie jest teraz właściwsze budowanie interwencji mających na celu takie pomaganie ludziom w nadawaniu kierunku ich życia zawodowego, które nie ma polegać jedynie na włączaniu ich w systemy pracy i wymiany dominujące we współczesnym świecie? To właśnie konieczność pozytywnej odpowiedzi na to ostatnie pytanie spowodowała, że powstały interwencje *Poradnictwa konstruowania życia*: szczególnie propozycja *Wywiadu konstruowania kariery* Marka Savickasa oraz metoda *Dialogów konstruowania życia / Life Design* Jeana Guicharda (i in.). Chociaż różnią się one nieco pod względem swych teoretycznych odniesień i proponowanej metodyki, to te dwie formy pracy poradniczej, dotyczącej projektu życia, mają ten sam konkretny cel: pomóc radzącemu się w budowaniu przyszłych perspektyw, które nadadzą sens jego życiu. Obie te interwencje zdają się przybliżać możliwość osiągnięcia tego celu.

Prezentyzm⁹. Wątpliwe jest jednak, czy te interwencje są wystarczające, aby pomóc osobom zaangażować się w aktywne życie na tyle, by rozwiązać dzisiejsze globalne kryzysy. W rzeczywistości zarówno *Doradztwo w zakresie zatrudnienia*, jak i *Poradnictwo konstruowania życia*, odnoszą się do tych problemów, które radzący się potrafią sformułować dzisiaj, problemów, które definiują zgodnie z ich przeszłymi doświadczeniami, terażniejszością i niektórymi krótkoterminowymi oczekiwaniami dotyczącymi ich bezpośredniego otoczenia. Najkrócej taką sytuację określa termin „prezentyzm”. Koncepcja ta została ukuta przez historyka François Hartoga (2003), aby opisać sposoby, w jakie kultury pojmowały, zgodnie ze swoją epoką, artykulację trzech modalności czasu. Starożytność można by opisać jako „staroświecką”, o tyle, o ile uprzywilejowuje wielkie mity przeszłości w celu wyjaśnienia obecnych zjawisk. Nowoczesność (związana z filozofią oświeceniową) była futurystyczna: postrzegała postęp naukowy i postęp cywilizacyjny, niejako umożliwiający zrozumieć terażniejszość jako czas wpisany w przyszłość, mając jednak na uwadze rozumienie przyszłości będącej kontynuacją praktyk terażniejszości. Obecny okres to terażniejszość. Zakotwicza swoją wizję przeszłości i przyszłości we współczesności: upamiętnia przeszłość i widzi przyszłość jako proste przedłużenie terażniejszości¹⁰.

W takim kontekście teoretycznym lokuje się zarówno *Doradztwo w zakresie zatrudnienia*, jak i *Poradnictwo konstruowania życia / Life Design*. To ostatnie umożliwia radzącym się rozwijanie myślenia o kierunku ich życia zawodowego albo w oparciu o przekonania o względnie zrównoważonym rozwoju obecnej gospodarki światowej, lub zachęca do poszukiwania sposobów włączania się w rozwiązywanie problemów zagrażających naszemu ekosystemowi. Nie oznacza to, że przyjęte kierunki myślenia sugerują konieczność bezwzględnego zaangażowania się w takie rozważania. Niemniej jednak nieuniknione jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: czy w kontekście obecnych globalnych kryzysów nie jest niezbędna świadomość tego, co jest niepokojące w najbliższej przyszłości? Czy nie jest pilne projektowanie takich poradniczych interwencji,

⁹ Prezentyzm: 1. „kierunek we współczesnej metodologii badań historycznych negujący możliwość poznania obiektywnej prawdy historycznej”; 2. „sposób interpretacji historii polegający na przenoszeniu problemów i zjawisk właściwych współczesności na przeszłość” (*Słownik języka polskiego PWN*) (od red.).

¹⁰ „Historyk uważny na terażniejszość, François Hartog, obserwuje powstanie wszechobecnej terażniejszości, którą nazywa „prezentyzmem”. To współczesne doświadczenie wiecznej terażniejszości, obciążonej długiem zarówno w odniesieniu do przeszłości, jak i przyszłości, może oznaczać przejście od jednego reżimu historyczności do drugiego”. Pobrano z: <http://www.seuil.com/ouvrage/regimes-d-historicite-francois-hartog/9782757826324> (9.02.2018). Według Hartoga terażniejszość jest doświadczana jako emancypacja lub klauzura, a perspektywa przyszłości nie jest już uspokajająca, ponieważ postrzegana jest nie jako obietnica, ale jako zagrożenie. Odczyty rezonansowe Hartoga pokazują nam, w jaki sposób motor historii (pisma) utknął w martwym punkcie i pomaga nam zrozumieć sprzeczne cechy naszej współczesnej relacji z czasem (od red.).

które pomagają ludziom myśleć chociażby o kwestiach: jak zaplanować moje życie zawodowe, aby około 10 miliardów ludzi mogło mówić o godnej egzystencji w świecie, którego zasoby są ograniczone? Czy nie nadszedł czas, żeby zastąpić obecne metody doradztwa formami towarzyszenia, zakorzenionymi w przyszłości; żeby były to interwencje wspierające, zbudowane w oparciu o imperatyw – przyjęty jednomyślnie przez Walne Zgromadzenie Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ, 2015) – aby „przekształcić nasz świat”?

Tłumaczenie z języka francuskiego
Violetta Drabik-Podgórna

Bibliografia

- Adler, A. (1931). *What life should mean to you*. New York: Blue Ribbon Books.
- Adler, A. (1956). *The individual psychology of Alfred Adler*. New York: Basic Books.
- Arendt, H. (1958). *The human condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (red.) (1996). *The boundaryless careers: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.
- Aubret, J. (1996). Bilan de compétences, orientation des adultes et trajectoires de vie. *Spirale: Revue de Recherches en Éducation*, 18, 27–38.
- Audry, C. (1966). *Sartre et la réalité humaine*. Paris: Seghers.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Bergson, H. (1907). *L'évolution créatrice [Creative evolution]*. Paris: Felix Alcan.
- Binet, A., Simon, T. (1907). Le développement de l'intelligence chez les enfants. *L'Année Psychologique*, 14, 1–94.
- Blanc, G. le (2007). *Vies ordinaires. Vies précaires [Ordinary lives. Precarious lives]*. Paris: Seuil.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail [Psychological function of work]*. Paris: PUF.
- Compétence (2017). *Wikipédia, l'encyclopédie libre*. Pobrano z: <http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Comp%C3%A9tence&oldid=134158990> (17.02.2017).
- Congrès international d'orientation professionnelle féminine (1926). *Bordeaux 23–26 septembre. (Secrétariat, 57 rue des trois Consuls, 1926) Actes*. Bordeaux: Impr. de J. Bière.
- Dawis, R.V., Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment. An individual differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale [Work and mental erosion]*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant. 1: Sexualité et travail. 2: Travail et émancipation. [Working. 1: Sexuality and work. 2: Work and emancipation]*. Paris: Payot.
- Doeringer, P.B., Piore, M.J. (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (wyd. 2). Armonk: M.E. Sharpe.

- Dubar, C. (1996). La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence [Work sociology facing with qualification and competence]. *Sociologie du Travail*, 2, 179–193.
- Dubar, C. (1998). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* [Socialization: The construction of social and professional identities] (wyd. 2). Paris: Armand Colin.
- Ehrenberg, A. (1995). *L'individu incertain* [The uncertain individual]. Paris: Hachette Littératures.
- Elias, N. (1991). *The society of individuals*. Oxford: Blackwell.
- Flichy, P. (2017). *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Paris Editions du Seuil.
- Foucault, M. (1988). Technologies of the self. W: P.H. Hutton, H. Gutman, L.H. Martin (red.), *Technologies of the self: A seminar with Michel Foucault* (ss. 16–49). Anherst: The University of Massachusetts Press [przedr.: M. Foucault (1994). *Dits et écrits*, vol. 4 (ss. 783–813). Paris: Gallimard].
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphose du travail. Critique de la raison économique*. Paris: Gallimard (Folio Essais).
- Guichard, J. (1997). La double assise des pratiques en orientation: fondements conceptuels et finalités sociales. *Revista de Pedagogie* (Bucarest), 46, 105–127.
- Guichard, J. (2001). Quelles peuvent être les finalités individuelles et collectives de l'éducation en orientation? W: J. Guichard, V. Guillon, V. Lowit (red.), *Actes du colloque «Eduquer en Orientation: enjeux et perspectives»* (ss. 49–70). *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, Hors Série (juillet).
- Guichard, J. (2002a). Los dos pilares de las prácticas en orientación. Fundamentos conceptuales y finalidades sociales. W: D. Aisenson (red.), *Después de la Escuela. Tansición, construcción de proyectos, trayectorias e identidad de los Jóvenes* (ss. 37–63). Buenos Aires: Eudeba.
- Guichard, J. (2002b). Problemáticas et finalidades de la orientación profesional. *Formación Profesional*, 26, mayo-agosto, 5–20.
- Guichard, J. (2002c). Problemáticas sociales, Modelizaciones teóricas, y finalidas de la orientación. W: J.H. Elizalde, A.M. Rodriguez (red.), *Creando Proyectos en Tiempos de Incertidumbre. Desarrollos teóricos y técnicos en Orientación Vocacional Ocupational* (ss. 12–39). Montevideo: Editorial Psicolibros.
- Guichard, J. (2002d). Problématiques et finalités du conseil en orientation. *Formation Professionnelle*, 26, mai-août, 5–20.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi [Making oneself self]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499–534.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111–124.
- Guichard, J. (2016a). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. W: J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, M. Podgórný (red.),

- Counselling and dialogues for sustainable human development* (ss. 17–43). Toruń: Adam Marszałek.
- Guichard, J. (2016b). Une comparaison des apports des modèles de la construction de la carrière et de la construction de soi au life designing counseling [Life-designing counseling: A comparison of the career construction and self-construction approaches]. *Psychologie Française*, 1 (61), 15–29. DOI: 10.1016/j.psfr.2013.03.002.
- Guichard, J. (2017a). Objectifs et finalités de l'accompagnement à l'orientation à l'ère anthropocène. W: F. Danvers (red.), *S'orienter dans un monde en mouvement. Actes du colloque de Cerisy d'août 2015* (sous presse). Paris: L'Harmattan.
- Guichard, J. (2017b). Final purposes for life-and-career design interventions in the Anthropocene era. W: V. Cohen-Scali, J. Rossier, L. Nota (red.), *International perspectives on current research in career counseling and guidance. Building careers in changing and diverse societies*. New York: Springer.
- Guichard, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Pouyau, J., Robinet, M.-L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie: les dialogues de conseil en life design [Designing a life: the life-design dialogues]*. Paris: Editions Qui Plus Est.
- Guichard, J., Pouyau, J. (2018). Life design dialogues for self's construction. W: J. A. Athanasou, H.N. Perera (red.), *International Handbook of Career Guidance* (wyd. 2) (chap. 14). New York: Springer.
- Gysbers, N.C. (2010). *Remembering the past, shaping the future. A history of school counseling*. Alexandria: American School Counselor Association.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13.
- Hartog, F. (2003). *Régimes d'historicité. Présentisme et expériences du temps*. Paris: Editions du Seuil.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations, software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival*. London: HarperCollins Business.
- Hudson, M. (2012). *Finance capitalism and its discontents*. Dresden: ISLET.
- Huteau, M. (2002a). Édouard Toulouse et les débuts de la psychotechnique en France. *Psychologie et histoire*, 2002, 3, 28–50.
- Huteau, M. (2002b). *Psychologie, psychiatrie et politique sous la troisième république; la biocratie d'Edouard Toulouse (1865–1947) [Psychology, psychiatry and politics during the third Republic: Edouard Toulouse's biocracy]*. Paris: L'Harmattan.
- Huteau, M. (2009). *Un pionnier de l'orientation professionnelle: Fernand Mauvezin [Fernand Mauvezin: A pioneer in vocational guidance]*. Paris: Documents de l'INETOP.
- Huteau, M., Lautrey, J. (1979). Les origines et la naissance du mouvement d'orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 8, 3–43.
- Jacques, F. (1979). *Dialogiques, recherches logiques sur le dialogue*. Paris: PUF.
- Kostulski, K., Prot, B. (2004). L'activité conversationnelle d'un jury de validation d'acquis : analyse interlocutoire de la formation d'un concept potentiel. *Psychologie Française*, 49 (4), 425–441.

- Kossowska, M., Sołtysińska, I. (2002). *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine [A contemporary sociology approach to work]*. Paris: Gallimard (Folio essais).
- Le mouvement féministe (1926). Le Congrès international d'orientation professionnelle féminine. Bordeaux, 22–23 septembre 1926. W: *Le mouvement féministe: organe officiel des publications de l'Alliance nationale des sociétés féminines suisses*, 14 (1926), 246. Pobrano z: <http://doi.org/10.5169/seals-258917> (15.01.2018).
- Lévi-Strauss, C. (1962). *La Pensée sauvage*. Paris: Plon.
- Lhotellier, A. (2001). *Tenir conseil; délibérer pour agir [Counselling: A deliberation for action]*. Paris: Seli Arslan.
- Linhart, D., (2015). *La comédie humaine du travail: De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale. [The human comedy of work: From Taylor's dehumanization to managerial over-humanization]*. Toulouse: Editions Erès.
- Marazzi, C. (2010). *The violence of financial capitalism* (wyd. 2). Cambridge: MIT Press.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Mauvezin, F. (1922). *Rose des métiers. Traité d'orientation professionnelle, qualités et aptitudes nécessaires à l'exercice de 250 métiers différents et défauts rédhibitoires [Occupational compass. Treatise on vocational guidance: Qualities and aptitudes required for 250 different occupations and redhibitory defects]*. Paris: Editions littéraires et politiques.
- Mauvezin, L. (1925). *Rose des activités féminines pour l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les métiers ménagers et hôteliers, les métiers manuels et commerciaux, les carrières administratives, les carrières de l'enseignement, les professions libérales et sociales*. Bordeaux: Edition des Roses.
- Méda, D. (2007). *Le travail [Work]*. Paris: PUF (Que sais-je?).
- Méda, D., Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail [Reinventing work]*. Paris: PUF.
- Palmade, J. (Ed.) (2003). *L'incertitude comme norme [„Uncertainty as a norm”]*. Paris: PUF.
- Reich, M., Gordon, D.M., Edwards, R.C. (1973). Dual labor markets: A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, 63, 359–365.
- Robert, P. (1984). *Le petit Robert*. Paris: SNL Dictionnaire Le Robert.
- Roberts, M.L (1994). *Civilization without Sexes: Reconstructing Gender in Postwar France, 1917–1927*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rolo, D. (2015). *Mentir au travail [Lying at work]*. Paris: PUF.
- Roquefort, A. (2012). *Précarités, soutiens sociaux et perspectives d'avenir d'allocataires du revenu de solidarité active: Approche psychosociale*. Thèse de doctorat de psychologie sous la direction de Alain Baubion-Broye & Violette Hajjar. Toulouse: Université de Toulouse Le Mirail.
- Rosch, E.H. (1973). Natural categories. *Cognitive Psychology*, 4, 328–350.
- Rosch, E.H. (1978). Principles of categorization. W: E. Rosch, B. Lloyd (red.), *Cognition and categorization* (ss. 27–48). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.

- Salmaso, P., Pombeni, M.L. (1986). Le concept de travail [The concept of work]. W: W. Doise, A. Palmonari (red.), *L'étude des représentations sociales* [Studying social representations] (ss. 196–207). Neuchâtel: Delachaux et Niestlé.
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. Washington: APA.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. W: R.W. Lent, S.D. Brown (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (wyd. 2, ss. 147–183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. van, Vianen, A.E.M. van (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Schlanger, J. (1997). *La vocation*. Paris: Hermann.
- Schlanger, J. (2010). *La vocation* [Vocation] (wyd. 2). Paris: Hermann.
- Shimizu, K. (1999). *Le toyotisme*. Paris: La Découverte.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London: W. Strahan & T. Cadell.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Tarondeau, J.C. (2002). *Le management des savoirs*. Paris: PUF.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper.
- Thierry, D., Sauret, S. (1994). *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesie zmian*. Wrocław: Poltex.
- Touraine, A. (1955). La qualification du travail: histoire d'une notion [Qualification of work: a notion's history]. *Journal de psychologie normale et pathologique*, 13, 27–76.
- UN (2015). Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015. 70/1. Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Pobrano z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F (21.04.2017).
- Willis, P. (1977). *Learning to labour: How working-class kids get working-class jobs*. New York: Columbia University Press.