

ANNA PASZKOWSKA-ROGACZ

Instytut Psychologii UŁ
Zakład Psychologii Pracy i Poradnictwa Zawodowego

PORADNICTWO ZAWODOWE W EPOCE POSTMODERNIZMU

Zmiany, jakie niesie za sobą koniec wieku wymuszają na doradcach zawodowych przyjęcie nowych form poradnictwa związanych z wyborem kariery – zmienia się bowiem spojrzenie społeczeństw na problematykę pracy. Inspiracją do napisania tego artykułu stały się poglądy współczesnych przedstawicieli psychologicznego konstruktywizmu, którzy zamiast pomocy klientowi w **wyborze** kariery proponują pomoc w jej **konstrukcji** (Peavy 1993). Szczególnie wiele do przemyśleń na temat nadchodzących zmian w poradnictwie wniosły prace Marka Savickasa sytuujące poradnictwo zawodowe w głównym nurcie tzw. poradnictwa życiowego (Savickas 1994). Za równie ważne można współcześnie uznać teorie uczenia się, bowiem dążą one do pomocy jednostce w rozwinięciu postaw i umiejętności będących narzędziami owej konstrukcji (Law 1993). Potrzeby związane z procesem uczenia się zaadaptował do nowego pojęcia kariery John Krumboltz ze współpracownikami (Mitchell, Levin, Krumboltz 1999). Autorzy ci sugerują, by zamiast podkreślać w uczeniu się znaczenie procesów decyzyjnych, zwrócić baczniejszą uwagę na prostą mądrość życiową wynikającą z otwarcia umysłu na zmiany i nie dające się przewidzieć zdarzenia i przypadki losu.

Pierwsza część artykułu opisuje współcześnie trwający proces przejścia w kierunku społeczności postindustrialnej epoki postmodernistycznej. Druga część określa jak zmieniały się poglądy na pracę, w miarę jak społeczeństwa ewoluowały od romantycznego do modernistycznego spojrzenia na świat. Część trzecia prezentuje bolączki i anomalie, na które skarżą się doradcy związani nadal z tradycyjnym, modernistycznym modelem poradnictwa. Część ta zawiera również nieco przerysowany przykład, wynikającej z tego modelu błędnej interwencji doradczej. Część ostatnia prezentuje innowacje z zakresu postmodernistycznego poradnictwa zawodowego.

POZA POZYTYWIZM I SPOŁECZEŃSTWO INDUSTRIALNE

Pozytywizm jako sposób odkrywania jedynej prawdy spotyka się z coraz częstszymi atakami. W czasie ostatniego stulecia rosły ambiwalentne postawy wobec nauki, która przyniosła ludzkości tyleż samo sukcesów co tragedii. W społeczeństwach wysoko rozwiniętych coraz silniej znajdują poparcie ruchy akceptujące wielość prawd, punktów widzenia i kultur. Podobnie zatem jak pozytywizm tak i społeczeństwo industrialne zaczyna chylić się ku upadkowi wkraczając w erę informacji i usług. W miarę jak automatyzacja likwiduje miejsca pracy osób wykonujących powtarzalne zajęcia, pracownicy, którzy pozostają, przejmują szerszą odpowiedzialność za całość procesu pracy. Pozostawiając komputerom problemy techniczne, ludzie w większym stopniu skupiają się na wzajemnych relacjach. Coraz trudniej jest wytyczać ścieżki kariery, gdy zanika zjawisko długotrwałego zatrudnienia w jednej firmie. Perspektywy rozwoju społeczeństw prezentuje poniższe zestawienie (Savickas 1993).

Tabela 1

Perspektywy rozwoju społeczeństw

Pozytywizm		Postmodernizm
- wiek industrialny	————→	- wiek informacji
- prasa	————→	- media elektroniczne
- fizyka Newtona	————→	- fizyka kwantowa
- oczekiwanie jednoznacznej prawdy	————→	- docenianie różnych realności
- zasady	————→	- wyjątki
- empiryzm	————→	- interpretatywizm
- obiektywizm	————→	- perspektywizm
- przyczyna	————→	- relacje
- odkrycie znaczeń	————→	- wymyślanie znaczeń
- cel – właściwy	————→	- cel – użyteczny, interesujący
- klient otrzymuje wcześniej zdefiniowaną usługę	————→	- klient aktywnie interpretuje i tworzy swoje życie

ETYKA ZAWODOWA I ETYKA KARIERY

Etyka XIX w. w każdej pracy wyzwalała pasję, geniusz i kreatywność. Od pracowników wymagano autentyczności w wyrażaniu własnej tożsamości. Zawody wybierano kierując się rodzinną tradycją, poprzez dziedziczenie gospodarstwa lub warsztatu. Niektóre, wyjątkowo silne jednostki podejmowały ryzyko tworząc własne, nowe firmy, czego konsekwencją było wzrastanie

wielkich miast wokół fabryk i przemysłowych imperiów. O ile rzemieślnicy i właściciele gospodarstw rolnych zachowali swoją specyficzną etykę zawodową, o tyle twórcy wielkich przedsiębiorstw, wkraczając w XX w. potrzebowali nowej etyki pracy. Ogromne organizacje i życie w miastach zmieniały dotychczasowe znaczenie pracy jako obowiązku i powołania. Coraz częściej odwoływano się do klasyfikacji i tytułów zawodowych po to, by umiejscowić pracownika w hierarchii organizacyjnej oraz określić jego status społeczny. Nauka XX w. zajęła miejsce romantycznej pasji, kreatywności i autoekspresji, kładąc nacisk na rozum, obserwację i metody ilościowego pomiaru. W czasie, gdy naukowcy obiektywizowali świat, doradcy zawodowi obiektywizowali zainteresowania, wartości i umiejętności, stwarzając nowoczesne techniki diagnostyczne. Wyniki testów pozwalały na kierowanie ludzi do właściwych zawodów i organizacji.

Etyka kariery i swoiście hierarchiczne spojrzenie na życie stało się również widoczne w psychologicznych teoriach motywacji. Słynna hierarchia potrzeb Abrahama Masłowa dopasowana została do modelu wspinania się po szczeblach kariery zawodowej. Nadal zresztą rozumienie samorozwoju jako ruchu w górę widoczne jest we współczesnych interwencjach doradczych, które mają u podstaw racjonalne podejście do planowania drogi zawodowej klienta i kształtowania umiejętności, które nazywa się czasem „osobistym marketingiem”.

Etyka kariery w krajach wysoko rozwiniętych przestała być obecnie powszechnie akceptowana, ponieważ wyrosła na zjawisku rywalizacji i spowodowała „wertykalny” pogląd na życie. W wielu krajach jednostki są coraz rzadziej skłonne do poświęcenia wszystkiego dla kariery zawodowej. Często czują się zdradzone przez organizacje, niepewne co do przyszłości zawodowej, zmęczone koniecznością ciągłej autoprezentacji i „sprzedaży” siebie na rynku pracy. Wędrówka w górę drabiny kariery wiąże się często z poczuciem samotności i pozostawieniem na dole przyjaciół, którzy nie wspinali się równie szybko. Etyka pracy przełomu XX i XXI w. przeciwnie, zakłada pracę w zespołach, aktywne uczestnictwo w społeczności lokalnej, definiowanie sukcesu w kategoriach współpracy, znajdowanie sensu w wielości perspektyw. Naczelne miejsce w rozwoju kariery zaczyna zajmować potrzeba samorealizacji, jednak realizować siebie oznacza być nie tyle człowiekiem bardziej autonomicznym co ukierunkowanym na innych. W tab. 2 pokazano zmiany w etyce zawodowej poprzez omawiane trzy epoki (Savickas 1994).

Tabela 2

Zmiany w etyce zawodowej

Obszary analizy	XIX-wieczna etyka pracy	XX-wieczna etyka kariery	XXI-wieczna etyka rozwoju Postmodernizm
Zatrudnianie	rzemiosło, rolnictwo indywidualne	zatrudnienie w organizacji	praca zespołowa
Filozofia	romantyczny konceptualizm	logiczny pozytywizm (wysiłek, dyscyplina)	interpretatywizm
Wiedza	szukanie znaczenia w jednostce	szukanie znaczenia w świecie	szukanie znaczenia w słowach
Wartości	uczucia	fakty	perspektywy
Cel	bądź twórczy	bądź racjonalny	bądź członkiem społeczności
Droga życiowa	sukces poprzez wysiłek indywidualny i ekspresję siebie	sukces poprzez wspinięcie się po drabinie społecznej	sukces poprzez kooperację i uczestnictwo

Dotychczasowa teoria kariery, pomagając ludziom dopasować się do organizacji opierała się na tak podstawowym pojęciu jak **zgodność (kongruencja)** oraz na obiektywnych metodach diagnostycznych, takich jak inwentarze zainteresowań i testy uzdolnień. Koncepcja dopasowania, która ma centralne znaczenie w modelu „cechy i czynnika” została następnie wzbogacona o pojęcie gotowości lub dojrzałości rozwojowej, pojmowanej jednak w kategoriach zadań rozwojowych stawianych jednostce przez społeczeństwo, stąd modele rozwojowe pozostają nadal głównym paradygmatem dla doradztwa zawodowego.

Podsumowując pojęcia: dopasowania, zadań rozwojowych, tożsamości zawodowej i dojrzałości do kariery, odzwierciedlają perspektywę nauki obiektywnej, jaka została sformułowana w XX w.

ANOMALIE I NIEDOSTATKI MODERNISTYCZNEGO PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Doradcy zawodowi pracujący w tradycyjnie zorientowanym poradnictwie zawodowym wymieniają wiele bolączek, które nie pozwalają im doznawać pełnej satysfakcji z wykonywania zawodu. Należą do nich:

- niski prestiż zawodu doradcy,
- nadmierna powtarzalność i monotonia zadań,
- stosunkowo niskie wymagania stawiane doradcom zawodowym w porównaniu z innymi doradcami,

- niedocenywanie roli doradztwa zawodowego w systemach edukacji oraz w poradnictwie życiowym i rodzinnym,
- brak adekwatnej teorii, która pozwoliłaby odpowiedzieć na większość pytań kierowanych przez klientów do doradców zawodowych.

Ten ostatni problem wynika z ciągłej obecności w poradnictwie zawodowym klasycznego modelu dopasowania stworzonego na początku XX w. przez Franka Parsonsa. Model ten proponował klientowi trzy podstawowe elementy – kroki procedury doradczej:

Krok 1 – poznaj siebie, swoje możliwości i ograniczenia;

Krok 2 – poznaj wymagania zawodu;

Krok 3 – ćwicz rozumowanie, by dokonać właściwego dopasowania siebie do zawodu.

John Krumboltz skonstruował żartobliwy dialog między doradcą Robertem a jego klientką Alicją, ilustrujący braki i ograniczenia tego modelu (Krumboltz 1994). W skrócie brzmi on następująco:

Do doradcy zawodowego „cechy i czynnika”, Roberta przychodzi klientka Alicja, która nie wie, co chciałaby robić w życiu. Robert przeprowadził już postępowanie diagnostyczne i zastosował wobec niej kilka kwestionariuszy. Następnie poinformował ją o wynikach badań oraz omówił wynikające z nich konsekwencje dla wyboru zawodu. W dalszej kolejności skontaktował klientkę ze źródłami informacji zawodowej, a w końcu pomógł jej określić zawód pasujący do uzyskanych przez nią w kwestionariuszach wyników. Jeśli poradnictwo zakończy się sukcesem, na ostatnim spotkaniu Alicja mówi:

„Eureka! To jest to!. Zostanę statystykiem petrochemicznym”.

„Świetnie”, mówi na to Robert, „udało ci się dopasować swoje możliwości do wymagań środowiska pracy. Cykl naszych spotkań możemy uznać za zakończony. Należy się trzysta dolarów”.

„Ale, poczekaj chwilę”, prosi Alicja. „Jak mam nauczyć się tego zawodu?”

„Nie wiem”, odpowiada Robert. „Jestem przecież doradcą cechy i czynnika. Moje zadanie zostało zakończone, gdy dokonałaś właściwego dopasowania. Być może ktoś mniej wykwalifikowany ode mnie pomoże ci rozwiązać ten drobny problem”.

„No, a jeśli już uda mi się znaleźć i ukończyć jakieś szkolenie, jak mam znaleźć pracę?”

„To już nie jest częścią modelu Franka Parsonsa”, mówi Robert.

Na to Alicja – „Muszę ci wyznać, że mam ogromny lęk przed poszukiwaniem pracy. Prawdopodobnie boję się sytuacji odrzucenia. Czy możesz mi pomóc opanować te emocje?”

„Nie, ja nie pracuję z fobiami. Znasz już nazwę swojego przyszłego zawodu, a zatem moja rola jest zakończona.”

„A przypuśćmy, że dostanę pracę i będę seksualnie molestowana przez szefa. Co powinnam wtedy zrobić?”

„Mój model cechy i czynnika nie przewiduje takiej ewentualności”.

No dobrze, a jeśli podejmę pracę i po kilku latach ulegnę wypaleniu zawodowemu?

„O jej, nie wiem”, niecierpliw się Robert, „może powinniśmy jeszcze raz przejść wszystkie trzy fazy doradcze?”

Alicja kontynuuje – „Zawody stale się zmieniają, a moja praca może ulec przekształceniu lub nawet całkowicie zaniknąć. Powstają również nowe zawody. Być może jeden z nich odpowiadałby mi bardziej niż ten obecny?”

„Parsons mówi – ćwicz rozumowanie!”

„A jeśli otrzymam pracę w jednej miejscowości, a mój mąż w innej, jak mam rozwiązać tę kwestię?”

„No cóż, zobaczymy: krok pierwszy – poznaj siebie, krok drugi...”

„To już mi wcześniej mówiłeś! Jednak, gdy będę gotowa do przejścia na emeryturę, czy pomógłbyś mi zaplanować resztę mojego życia?”

„Tak, ale tylko wtedy, gdy będziesz chciała znaleźć nowy zawód” – odpowiada Robert.

Ten fikcyjny dialog ma na celu pokazanie jak wiele problemów wiąże się z wydawałoby się prostą procedurą wyboru zawodu i jak wiele zadań stoi przed współczesnymi doradcami zawodowymi. Perspektywa, jaką mogą przyjąć nie oznacza całkowitego odejścia od modernistycznych postulatów, ale próbuje nadać im nowy kontekst w związku ze zmianą oczekiwań klientów wobec doradców. Pojawiły się zatem nowe zadania dla poradnictwa zawodowego.

PORADNICTWO DLA ROZWOJU KARIERY W EPOCE POSTMODERNIZMU

Podstawowe zmiany w poradnictwie zawodowym można przedstawić w postaci sześciu grup postaw i opinii, pojawiających się coraz częściej wśród „konstruktywistycznych” doradców.

1. **Nigdy więcej ekspertów!** – hasło to oznacza, że doradcy nie występują z pozycji wszechwiedzących przedstawicieli nauki, dając gotowe rozwiązania i podejmując decyzje za klienta. Ich zadaniem jest usuwanie barier powstrzymujących ludzi przed wypowiedaniem się w swoim własnym imieniu i interesie. Zamiast traktować klientów jako odbiorców jednoznacznie zdefiniowanych usług, takich jak informacja zawodowa i interpretacja inwentarzy zainteresowań, doradcy spostrzegają ich jako rozumiejących osobiste potrzeby i kształtujących swoje życie w szerokim zakresie możliwości.

2. **Raczej umożliwić niż dopasowywać** – wielu doradców twierdzi, że dopasowanie „człowiek – środowisko” przestaje być konstruktem centralnym poradnictwa. Przyczyną jest coraz powszechniejsza akceptacja wielokulturowości. Różnorodność staje się wartością, a zgodnie z nią „dopasowywanie”

ustępuje miejsca „umożliwianiu” klientowi swobodnej ekspresji indywidualnego planu życia.

3. **Powtórne napisanie „Wielkiej Narracji”**, aby ułatwić klientowi odnalezienie odpowiednich, osobistych ram dla własnego życia, konieczne jest by doradca poszerzył jego pole widzenia poza role zawodowe i rozwój zawodowy. W związku z tym doradcy coraz częściej zauważają, że teorie ludzkiego rozwoju okazują się słuszne jedynie w kontekście kultury, w której zostały stworzone. Tymczasem różnorodne społeczności dostarczają odmiennych ścieżek rozwoju, zatem nie można stosować jednej głównej narracji oraz wdrażać etyki karieryzmu tam, gdzie co do ról życiowych istnieje wielość perspektyw. Coraz częściej doradcy zawodowi mówią o budowaniu „planu życia”, gdzie rola zawodowa zajmuje jedno z wielu miejsc w konstelacji innych ról życiowych.

4. **Kariera jest czymś osobistym** – postmodernistyczny zwrot ukazuje, że kariera jest czymś unikalnym dla jednostki. Zbyt często obiektywne metody poradnictwa zawodowego lekcewały subiektywne, osobiste znaczenie przypisywane przez klienta pracy i życiu. W miarę jak punkt ciężkości w interwencji doradczej przesuwa się z obiektywnego „dopasowywania” w kierunku tworzenia znaczeń, rośnie rola subiektywnej perspektywy i relacji między klientem i doradcą. Cechy te czynią poradnictwo zawodowe bardziej podobnym do psychoterapii i poradnictwa życiowego.

5. **Teoria rozwoju kariery nie jest teorią poradnictwa** – odkąd doradcy w coraz większym stopniu koncentrują się na procesie doradczym, zauważają, że brak jest dobrej współczesnej teorii poradnictwa. Większość z nich to teorie wyboru zawodowego lub rozwoju kariery. W związku z tym coraz częściej doradcy korzystają z dorobku hermeneutyki, traktując proces doradczy jako swoistą formę budowania znaczeń.

6. **Bardziej „historie” niż wyniki** – model modernistyczny, który uformował poradnictwo zawodowe promował jednowymiarowe, obiektywne spojrzenie na karierę i pozycje zawodowe, które jednostka zajmowała w cyklu swojego życia. Celem poradnictwa było trafne dopasowanie ludzi do pozycji zawodowych. Doradcy występujący z perspektywy postmodernistycznej dostrzegają, że różnice indywidualne pomiędzy jednostkami tak naprawdę nie istnieją subiektywnie dla klienta, a jedynie w ramach pozornie obiektywnego spostrzegania doradcy. Wśród doradców wzrasta więc zainteresowanie dla interwencji, które odnoszą się do subiektywnie pojmowanej kariery jednostki, czyli jej historii życia. Postrzeganie kariery jest zatem analogiczne do opowieści czy skryptu, pozwalającego doradcy rozwijać innowacyjne metody, takie jak autobiografie i tworzenie znaczeń w miejsce typowych kwestionariuszy. Występowanie w roli współautora i współwydawcy pomaga klientowi w autoryzowaniu własnej kariery poprzez opowiedzenie spójnej, ciągłej i wiarygodnej historii oraz w nauce umiejętności niezbędnych do tworzenia w niej następnego epizodu.

Zadaniem artykułu była prezentacja „ducha czasów”, który w czasie globalizacji i zanikania granic pojawi się lub może już egzystuje w polskim poradnictwie zawodowym, mocniej niż w krajach o dłuższej tradycji poradnictwa, opartym na wiedzy psychologicznej i pedagogicznej. Ta merytoryczna podstawa być może pozwoli naszym doradcom uniknąć raf i pułapek, w jakie wpadali modernistyczni dwudziestowieczni doradcy świata Zachodu.

BIBLIOGRAFIA

- Krumboltz J. D. (1994), *Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective*, [w:] M. L. Savickas, R. W. Lent (eds), *Convergence in Career Development Theories*, CPP Books, Palo Alto (Cal), 9–31
- Law B. (1993), *Understanding Careers Work*, „The Career Development Quarterly”, **41**, 297–313
- Mitchell K. E., Levin A. S., Krumboltz J. D. (1999), *Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities*, „Journal of Counselling and Development”, **77**, 115–124
- Peavy V. R. (1993), *Constructivist Counselling: A Prospectus*, [w:] *Guidance and Counselling*, Institute for Studies in Education, Ontario, 3–12
- Savickas M. L. (1993), *Career Counselling in the Postmodern Era*, „Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly”, **7**, 205–215
- Savickas M. L. (1994), *Fracture Lines in Career Counselling*, „NICEC Bulletin. Career Education and Guidance”, **42**, 18–21

ANNA PASZKOWSKA-ROGACZ

VOCATIONAL COUNSELING IN THE POSTMODERN ERA

In the beginning of the new millennium our society moves to a new vantage point from which to view the work-role and career development. All indicators suggest the move from seeking the truth to participation in conversations; from objectivity to perspectivity. This article describes the six innovations in counseling for career development that the postmodern era has already engendered: “no more experts”, “enable rather than fit”, rewrite the grand narrative”, “career is personal”, “career development is not counseling theory”, “stories rather than scories”.

Key words: Career, development, counseling, postmodernism.