

Jolanta LENART

Uniwersytet Rzeszowski

Kontakt: jolalenart@gmail.com

Jak cytować [how to cite]: Lenart, J. (2016). Nowe koncepcje i modele całożyciowego poradnictwa kariery. *Możliwości i ograniczenia. Podstawy Edukacji. Zrównoważony rozwój*, 9, 113–122.

Nowe koncepcje i modele całożyciowego poradnictwa kariery. Możliwości i ograniczenia

Streszczenie

Współczesna rzeczywistość skomplikowała życie człowieka. Nie w każdej sytuacji jest on w stanie samodzielnie sobie poradzić. W trudnej postmodernistycznej rzeczywistości XXI wieku na znaczeniu zyskują więc różne działania pomocowe i interwencyjne. Zalicza się do nich m.in. całożyciowe poradnictwo kariery. Nowy model życia człowieka spowodował jednak potrzebę wypracowania nowych modeli, również w poradnictwie. Tego z pewnością niełatwego wyzwania podejmuje się wielu badaczy wywodzących się z różnych dziedzin nauki. Pierwsze nowoczesne teorie poradnictwa kariery M. Savickasa i J. Guicharda zostały wypracowane na początku XXI wieku i opierają się na modelu konstrukcji życia *Life Design*. Pojawiają się jednak wątpliwości, czy mogą być wykorzystane w pracy z młodzieżą szkolną.

Słowa kluczowe: zrównoważony rozwój człowieka, całożyciowe poradnictwo kariery, model *Life Design*, teoria „konstrukcji kariery” M. Savickasa, teoria „konstrukcji życia” J. Guicharda, rozwój tożsamości, rozwój ego, dojrzałość do konstruowania własnego życia.

Wprowadzenie

Życie ludzi w XXI wieku coraz bardziej się komplikuje. Pomimo że nastąpiło ogromne przyśpieszenie cywilizacyjne, przekładające się na coraz lepsze warunki życia, to jednak jego jakość jest w różnych zakątkach ziemi bardzo zróżnicowana. „Wzrasta liczba ludzi biednych, a podział dochodu jest coraz bardziej nieproporcjonalny, bowiem 1% ludzi, którzy uważają, że ten dochód wytworzyli, jego większość pozostawiają dla siebie. Kapitalizm wytwarza wiele bogactwa, ale nie jest to do utrzymania ontologicznie” – zauważa Christian Arnspere

ger, prof. Uniwersytetu w Lozannie (Szwajcaria). „Potrzebujemy zatem zrównoważonego rozwoju materialnego, aby zmienić strategię redystrybucji. Potrzebujemy nowego systemu wytwarzania i krążenia pieniądza. Ludzie nie mogą być tylko produktywnymi, niemyślącymi narzędziami. Nie mogą być pozbawieni krytycyzmu. Należy odpowiednio edukować ludzi” (Arnsperger, 2016).

Zauważając te problemy, przedstawiciele organizacji międzynarodowych, m.in. UNESCO, podejmują wiele inicjatyw o charakterze ekonomicznym, gospodarczym, społecznym i politycznym z myślą o zrównoważonym rozwoju człowieka i środowiska jego życia. Działania te przebiegają dwupłaszczyznowo. Pierwszy obszar (działania podejmowane są od 1968 roku) ma charakter praktyczno-gospodarczy i utożsamiany jest z dążeniem do równowagi między wzrostem gospodarczym i ekologicznymi uwarunkowaniami (przede wszystkim ochrona środowiska). Drugi – jest szerszy i bardziej zróżnicowany, obejmuje „proces mający na celu zaspokojenie aspiracji rozwojowych obecnego pokolenia w sposób umożliwiający realizację tych samych dążeń następnym pokoleniom” (od 1987 r.).

Wychodząc naprzeciw tym potrzebom, działająca w ramach UNESCO *Agenda na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030* przedstawiła 17 ważnych do osiągnięcia celów. Koncentrują się one wokół problemów związanych z wyeliminowaniem ubóstwa, likwidowaniem nierówności pomiędzy państwami, promowaniem zrównoważonego rolnictwa i gospodarki, zapewnieniem dostępu do wody pitnej oraz bezpieczeństwa i życia w zdrowiu, i wreszcie, co bardzo istotne, zapewnienia godnej pracy. **Przedstawiciele tej organizacji podkreślają, że jakikolwiek postęp w tym zakresie nie będzie możliwy bez zapewnienia wszystkim dostępu do dobrej edukacji, jak również wsparcia doradców zawodowych w ramach całościowego poradnictwa kariery.**

Zmiany dokonujące się we współczesnym świecie powodują jednak, że dotychczasowe modele pomagania stają się niewystarczające i nieadekwatne względem zaistniałych potrzeb. Nowa, niejednoznaczna, niepewna i pluralistyczna rzeczywistość, pogrążona w różnych kryzysach, wymaga innych niż do tej pory sposobów działania. Poszukuje się więc takich modeli poradnictwa, które w swoich koncepcjach mogłyby uwzględnić ideę zrównoważonego i zbilansowanego, w różnych płaszczyznach, rozwoju człowieka (Drabik-Podgórną, 2016, s. 44).

Spoleczno-gospodarcze wyznaczniki i konteksty poradnictwa

W XX wieku (era nowoczesności) trajektorie karier zawodowych miały charakter liniowy i przebiegały w sposób przewidywalny i stabilny, zazwyczaj w ramach jednej organizacji. Jednostka rozwijała się w pracy poprzez coraz lepszą identyfikację z wykonywanym zawodem. Dojrzałość do konstruowania kariery w tych warunkach osiągnano raz w życiu (Bańka, 2007). Jednostki były konceptualnie osadzone w ogólnym systemie (rodzina, zakład pracy, środowisko lo-

kalne), dzięki czemu doradztwo i poradnictwo mogło posługiwać się teoriami konstruktywizmu i społecznego konstrukcjonizmu (Duarte, 2015). Dziś mamy raczej do czynienia z modelami karier bez granic i modelem kariery proteuszowej (Sullivan, Arthur, 2006, s. 16–29), związanymi ze stałym przechodzeniem między różnymi możliwościami, gotowością do zmian własnej tożsamości zawodowej, brakiem wyraźnego podziału na zawody, podejmowaniem zachowań adaptacyjnych oraz stałym zwiększaniem kapitału kariery (Paszowska-Rogacz, 2015, s. 85).

W erze ponowoczesnej społeczności stają się coraz bardziej złożone i niestabilne. Nieustannie zmienia się świat pracy. Stąd też wymaga się od jednostek radzenia sobie z rosnącą liczbą tranzycji w życiu zawodowym (Savickas, 2011). Rzeczywistość staje się płynna i coraz bardziej trudna do przewidzenia. Od pracowników wymaga się samodzielnego podejmowania decyzji dotyczących kariery zawodowej oraz nieustannego pogłębiania swojej wiedzy i rozwijania umiejętności, jak również elastyczności i otwartości – niezbędnych w procesie konstruowania kariery (Savickas, 2011). W kontekście przemian wiele teorii wypracowanych w XX wieku (Parsons, Super, Holland, Claparede, Binet, Pierson) ulega dewaluacji. Poddane krytycznemu oglądowi, ukazującemu ich ograniczenia, ukierunkowują myślenie na „potrzebę wypracowania nowych instrumentów analitycznych”, odnoszących się do jakości życia współczesnego społeczeństwa w dynamicznym procesie zmiany (Manterys, Mucha, 2009).

Niezbędnym zatem stało się przejście od tradycyjnego paradygmatu i teorii skoncentrowanych na wyborach zawodowych oraz na diagnostyce (z wykorzystaniem psychometrii) potencjału rozwoju zawodowego i osobowości podmiotu do teorii skoncentrowanych na projektowaniu karier, na autodiagnozie możliwości i barier tkwiących w podmiocie i zastanych w środowisku, w świecie, na dociekaniu „kim się człowiek staje?”, „jak się człowiek staje?”, w zależności od kontekstów, w których jest osadzony (Bańka, 2007, s. 48).

Postmodernistyczny paradygmat poradnictwa zawodowego (*Life Design*)

Jedną z pierwszych teorii odpowiadających potrzebom człowieka XXI wieku, opartych na nowym paradygmacie *Life Design*, była zaprezentowana przez amerykańskiego psychologa Marka Savickasa **teoria konstrukcji kariery**. Stanowi ona uaktualnienie, rozwinięcie i integrację segmentów teorii rozwoju zawodowego D. Supera i koncentruje się na zagadnieniach osobowości zawodowej i przystosowalności do kariery. Savickas akcentuje, że każda jednostka jest predestynowana do wykonywania różnych zawodów, ponadto wiele różnych osób może wykonywać ten sam zawód (Patton, McMahon, 2006, s. 63). W procesie konstruowania kariery eksponuje się pracę podmiotu nad sobą, jego permanent-

ny udział w życiowych projektach i wielopłaszczyznowych procesach, a także nabywanie doświadczeń i zdolności do samodzielności (Savickas, 2013, s. 148). W praktycznej działalności poradniczej Savickas proponuje wykorzystywać metody narracyjne, umożliwiające jednostkom przepracowanie swoich problemów, dzięki zdolności do refleksyjnego myślenia i konstruowania celu ważnego dla siebie i społeczeństwa (Savickas, 2011). Sytuuje to poradnictwo jako proces, w którym kariera jest konstruowana poprzez narracje i opowieści, stanowiące narzędzia konstruowania tożsamości (cyt. za Duarte, 2014).

Uzupełnieniem teorii Savickasa jest **teoria konstrukcji życia** Francuza Jeana Guicharda, który swoją nowoczesną koncepcję oparł na założeniu, że we współczesnym świecie konstruowanie kariery nie może się ograniczać do planowania życia tylko w sferze zawodowej, gdyż ta sfera aktywności człowieka jest jedynie elementem złożonego procesu konstruowania tożsamości osobowej poszczególnych jednostek. Guichard podkreśla, że dokonywane przez człowieka wybory są zależne od kapitału kariery (kompetencji) i kapitału tożsamości, które jednostki (aktorzy) muszą rozpoznać, aby nadać kierunek oraz sens swojemu życiu i pracy. W tym procesie niezaprzeczalne znaczenie ma pomoc profesjonalnych doradców zawodowych. J. Guichard wskazuje trzy rodzaje interwencji doradczej na etapie projektowania życia i kariery zawodowej. Są to: **informowanie, poradnictwo i dialog**. Interwencje pierwszego typu mają na celu instruowanie ludzi, w jaki sposób odnaleźć potrzebne i wiarygodne informacje zawodowe i uzyskać odpowiedź na podstawowe pytania, a mianowicie: Poprzez jakie działania można zwiększyć szanse na zatrudnienie? Jakie są perspektywy zatrudnienia? Jakie są procedury rekrutacji w danej organizacji? Interwencje drugiego typu są z kolei pomocne przy wytyczaniu planu własnego rozwoju zawodowego. Ich celem jest pomoc klientom w samoocenie zawodowej poprzez pewien rodzaj refleksji nad sobą i posiadanym doświadczeniem. Jak podkreśla Guichard, oznacza to, że klient musi nauczyć się odnosić do siebie i swoich doświadczeń w określony sposób, tj. potrafić dokonać refleksji na temat tego, jakie posiada kompetencje i doświadczenia ukształtowane w życiu, a przydatne w pracy, którą chciałby wykonywać, jakie potrzeby i wartości chciałby realizować w pracy i wreszcie określić w sposób globalny zasoby, które umożliwią mu zdobycie zatrudnienia i pracę na pożądanym stanowisku (portfolio kompetencji). Interwencje trzeciego typu to wykorzystanie dialogów w projektowaniu życia. Dialogi są tak prowadzone, aby klient mógł określić swój system wartości, to, co jest dla niego najważniejsze w życiu, co stanowi jego rdzeń (łożysko) i nadaje życiu sens i kierunek. W tak ukierunkowanych dialogach wykorzystywane są trzy perspektywy czasowe: przeszłość, teraźniejszość i przyszłość, które są od siebie zależne i tworzą znaczącą całość. Odwołanie się do wydarzeń z przeszłości i refleksja na temat teraźniejszości umożliwiają klientom rozwój świadomości własnego *Ja* i stworzenie konstrukcji swojego życia i kariery zawodowej (Guichard, 2016, s. 27–30). „Odbywa się to poprzez nadawanie znaczeń swoje-

mu zawodowemu zachowaniu i doświadczeniom” (Patton, McMahon, 2006, s. 63). W tym kontekście, jak podkreśla A. Kargulowa, doradztwo jest zorientowane na „zwiększenie zasobu wiedzy klienta w określonej dziedzinie, na powiększanie jego kompetencji i tym samym głównie mentalne wspomaganie radzącego się, zmagającego się z problemami” (Kargulowa, 2010, s. 11). **Działalność poradnicza nie jest więc możliwa bez relacji opartej na dialogu**, prowadzonym zgodnie z założeniami przyjętej teorii; działalność ta musi stawiać na wzajemne zrozumienie się i na upodmiotowienie klienta. Powinna być ona rozłożona na kilka etapów: 1) określenie – w jego głównym kontekście – problemu klienta, 2) badanie obecnego systemu subiektywnych form tożsamości uznawanych przez klienta, 3) otwieranie perspektyw zmiany, 4) umiejscowienie jego problemów w nowej historii życia, 5) konkretyzacja działań i aktualizacja tożsamości (M. Duarte, 2015). Pojawia się zatem nowy wymiar działania doradcy i rozumienia jego roli, jego stylu poradniczej pracy, polegającej na współkonstruowaniu, na wpasowaniu pracy w życie oraz życia w pracę, z nadrzędnym celem w postaci poszukiwania prawdziwej wiedzy, a w efekcie dążenia do odnalezienia istoty, celu i powiązanych z nimi kategorii sensu życia (Spętana, 2015, s. 159).

Poradnictwo ukierunkowane jest na wywołanie u osób radzących się pozytywnych zmian. Dlatego też współczesne modele interwencji stworzyły potrzebę wypracowania, zarówno narzędzi badań narracyjnych, jak i instrumentów oceny jakościowej umożliwiających dostrzeganie zmian, opisanych przez klientów w narracji. Przykładem takich narzędzi jest *Autobiografia przyszłej kariery (Future Career Autobiography)* (Rehffuss, 2009)¹, której celem jest odkrycie w narracjach jakościowych zmian u osób radzących się przed spotkaniem z doradcą zawodowym i po spotkaniu, czy też dwa inne narzędzia służące do pomiaru skuteczności poradnictwa w zakresie konstruowania życia, tj. *System kodowania wyników interwencyjnego poradnictwa kariery (Career Counseling Innovative Outcomes, Di Fabio, 2014)*² i *Jakościowa miara elastyczności życiowej (Life Adaptability Qualitative Measure, Di Fabio, 2014)*³.

¹ *Future Career Autobiography (FCA)* – to arkusz papieru z instrukcją: „Proszę użyć tej strony, aby napisać krótki akapit o tym, gdzie masz nadzieję znaleźć się w życiu, i co planujesz robić zawodowo za pięć lat od tej chwili”. Arkusz FCA daje się przed narracyjnym spotkaniem poradniczym dotyczącym planowania kariery i po nim (Di Fabio, 2014, s. 23).

² *Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO)* – jest narzędziem stworzonym do analizy narracji budowanych przed interwencją w poradnictwie konstruowania życia i po niej. Składa się z siedmiu pytań problemowych: 1) w jaki sposób ta interwencja jest dla Ciebie przydatna? 2) jakie są Twoje główne zasoby, które mogą Ci się przydać? 3) jakie są główne przeszkody, które możesz napotkać? 4) jak myślisz, kto może być Ci pomocny? 5) jak sądzisz, co może być dla Ciebie przydatne? 6) jakie są Twoje główne wyzwania, którym musisz stawić czoła? 7) jakie główne cele masz nadzieję osiągnąć? (Di Fabio, 2014, s. 24).

³ *Life Adaptability Qualitative Measure (LAQuM)* – służy do jakościowej oceny skuteczności interwencji w zakresie poradnictwa w projektowaniu życia. Podstawowym zadaniem narzędzia

Możliwości i ograniczenia związane z wykorzystaniem modelu *Life Design* w procesie konstruowania życia i kariery zawodowej przez młodzież i osoby dorosłe

W chaosie współczesnej rzeczywistości jednostki mają jeszcze większe trudności z odnalezieniem się, niż to miało miejsce kiedyś. Dlatego też w koncepcjach nastawionych na pozytywny rozwój młodzieży psycholodzy i doradcy koncentrują się na rozwoju ich mocnych stron i na potencjale, które są niezbędne przy aktywnym stawianiu przez nich czoła złożoności epoki postmodernistycznej i umożliwiają całozyciowe zarządzanie sobą. Z uwagi na te potrzeby została wypracowana koncepcja *Pozytywnego Całozyciowego Kierowania Sobą i Relacjami*, która odnosi się do rozwoju mocnych stron poszczególnych osób, potencjału i różnorodnych talentów, w perspektywie rozwoju człowieka przez całe życie i pozytywnej dialektyki *Ja* w narracjach (Di Fabio, 2014, s. 17). Jest ona symbiozą dwóch najbardziej znanych koncepcji XXI wieku, o których była już mowa powyżej, tj. koncepcji *Konstruowania kariery* M. Savickasa i *Konstruowania życia* J. Guicharda. Koncepcja *Pozytywnego Całozyciowego Kierowania Sobą i Relacjami* dostrzega znaczenie dwóch kluczowych postmodernistycznych kompetencji: adaptacyjności i poczucia tożsamości. Praca nad ich rozwijaniem u młodych ludzi przyczynia się w efekcie do wyrażania autentycznego *Ja*, czyli umożliwia kształtowanie własnej tożsamości, co jest niezwykle istotne przy podejmowaniu decyzji zawodowych i życiowych (Di Fabio, 2014, s. 16–17).

Niektórzy badacze uważają jednak, że wiek szkolny nie daje biologicznych (głównie psychicznych) podstaw i możliwości, aby młodzież była w stanie określić swoją tożsamość, w tym tożsamość zawodową, i zaplanować własną przyszłość. Polski psycholog pracy A. Bańka uważa, że młody człowiek jest dojrzały do planowania swojej kariery (zarządzania sobą), jeżeli posiada określony stopień samoświadomości, wiedzy o zawodach, jak również jest zdolny do zaplanowania swojego rozwoju (Bańka, 2005, s. 152). Inni badacze (m.in. A. Bandura, K.M. Taylor i N.E. Betz) podkreślają zgodnie, że ważne jest nie tyle obiektywne (zdiagnozowane przez osoby z zewnątrz) posiadanie tej dojrzałości, co subiektywne poczucie jej posiadania. To przekonanie procentuje bowiem w postaci poczucia własnej sprawczości i skuteczności oraz ma bezpośredni związek z podejmowanymi przez jednostkę decyzjami życiowymi i zawodowymi. Daje się też zauważyć prostą zależność, że im większe poczucie skuteczności podejmowanych decyzji, tym silniejsze przekonanie o własnych pozytywnych zasobach, zaletach i umiejętnościach, ponadto tym większą skalę przybierają zachowania ukierunkowane na własną karierę zawodową (cyt. za: Paszkowska-Ro-

jest jakościowa ocena adaptacyjności kariery i pomiar przedstawionych w narracji zmian lub braku zmian w życiu jednostki, w perspektywie upływu czasu. Składa się z 12 pytań przypisanych do wymiarów: troska, kontrola, ciekawość, zaufanie (Di Fabio, 2014, s. 25).

gacz, 2015, s. 86). Z kolei słabe poczucie skuteczności (badaniami zajął się m.in. Hackett, 2002) jest uwarunkowane lękiem przed samym procesem podejmowania decyzji i ich przyszłymi konsekwencjami. U podstaw takich zachowań może, według badacza, leżeć brak gotowości do podejmowania tego typu decyzji.

Badacze holenderscy (F. Meijers, M. Kuijpers)⁴ jeszcze bardziej krytycznie podchodzą do kwestii dojrzałości młodzieży do określania własnej tożsamości i zarządzania sobą oraz własną ścieżką kariery. Wykorzystując teorię rozwoju Piageta dotyczącą faz rozwoju człowieka, badacze (m.in. R. Kegan i inni) stwierdzili, że większość adolescentów, jak również młodych dorosłych, nie posiada jeszcze zdolności kierowania sobą, brakuje im bowiem kompleksowej wizji własnego życia i autonomii myślenia. Psycholodzy uważają, że młody dorosły nadal jeszcze w znacznym stopniu ulega wpływom otoczenia i nie ma ugruntowanej umiejętności harmonizowania myśli i emocji oraz postrzegania i tworzenia powiązań pomiędzy przeszłością, teraźniejszością i przyszłością. Dopiero z biegiem lat poziom tych umiejętności wzrasta (Luken, 2013, s. 136). Wiele cennych informacji w tym zakresie wnoszą wyniki badań uzyskane przez Jane Loevinger (2007)⁵. W swojej teorii rozwoju *ego* wyróżniła ona dziewięć etapów, z których każdy reprezentuje coraz bardziej skomplikowany sposób oglądania samego siebie względem świata. Każdy etap stanowi punkt odniesienia do organizowania i nadawania sensu całemu doświadczeniu nabywanemu w ciągu życia. Pierwsze dwa okresy życia zostały przez badaczkę określone jako faza „prespołeczna” (dziecko skupia się na zaspokajaniu własnych potrzeb) i faza „impulsywna” (rozwijają się poczucie jaźni, ale dziecko postrzega świat w kategoriach egocentrycznych. Jego orientacja skupiona jest na teraźniejszości). Około 13 roku życia przeciętny nastolatek przechodzi z trzeciego poziomu „samoochrony” (samokontrola impulsów, przestrzeganie narzuconych norm, karność) do czwartego poziomu – „konformizmu”, porzucając perspektywę egocentryczną na rzecz samooceny, której centralnym punktem odniesienia jest grupa. Około 18 roku życia 40% ludzi przechodzi na piąty poziom – „samoświadomości”. Wtedy źródłem samooceny staje się introspekcja, której towarzyszy potrzeba indywidualności, a jednocześnie znaczna wrażliwość na ocenę środowiska i odrzucenie. Loevinger podkreśla, że wielu ludzi, nawet przez całe życie, pozostaje na tym etapie. **Jedynie część populacji osiąga poziom szósty – „sumiennosci” (w wieku 18 lat etap ten przechodzi 8%, a w wieku 25 lat – 21%), na którym osoby czują się odpowiedzialne za organizowanie własnego życia i dokonywanie wyborów w oparciu o swoje własne ideały i przekonania. Szyb-**

⁴ Definiują oni tożsamość zawodową jako konstrukt powstający na podstawie realistycznego obrazu samego siebie i pracy, przeświadczenie ucznia, że praca, do której się szkoli, jest dla niego właściwa.

⁵ J. Loevinger oparła się w badaniach na wcześniejszej teorii Sullivana, który wyodrębnił cztery etapy rozwoju *ego*, tj.: impulsywny, konformista, sumienny i autonomiczny.

ciej osiągają go dziewczęta niż chłopcy, ale w okresie wczesnej dorosłości różnica ta niweluje się⁶ (cyt. za: Luken, 2013, s. 133–137).

Zastanawiając się nad konsekwencjami pedagogicznymi przedstawionych prawidłowości, badacze uważają, że rozwijanie tożsamości zawodowej i kompetencji konstruowania kariery w ramach edukacji szkolnej jest możliwe jedynie w bardzo ograniczonym zakresie. Nie każdy bowiem uczeń (a nawet osoba dorosła!) osiąga dojrzałość umożliwiającą mu, już na etapie edukacji szkolnej, określenie własnego systemu wartości, własnego *ego* i stworzenie konstruktów własnego życia. Stworzenie, już w wieku szkolnym, projektu kariery zawodowej i własnego życia, według psychologów (np. S.K. Whitbourne, 2010), może mieć nawet niekorzystny wpływ na jednostkę. Z pewnością było to pożądane w stabilnej modernistycznej rzeczywistości. Natomiast w świecie zmieniającym się i nieprzewidywalnym to elastyczność przynosi korzyści. Niepewność i poszukiwania w początkowej fazie kariery skutkują lepszym rozwojem niż zmierzanie w wyznaczonym wcześniej (ściśle ustalonym) kierunku. Doświadczenia związane z podejmowaniem różnych decyzji i podążaniem w różnych kierunkach sprzyjają bowiem rozwojowi samowiedzy i nabywaniu elastyczności, które w długofalowej perspektywie nabierają kluczowego znaczenia dla skonstruowania obiektywnej kariery (Luken, 2013). Do tego dochodzi jeszcze fakt, że młodzi ludzie (uczniowie) nie mają zazwyczaj żadnych doświadczeń związanych z pracą zawodową, a szkoła nie jest w stanie takowych im dostarczyć poprzez niewystarczającą praktyczność i dialogiczność edukacji. Dlatego też nowoczesne koncepcje poradnictwa kariery Savickasa i Guicharda, zastosowane w pracy z młodzieżą szkolną, mogą nie przynosić pożądanych efektów. Z powodzeniem jednak teorie konstruowania kariery i życia mogą być wykorzystywane w pracy z osobami dorosłymi, z ukształtowanym *ego*, zdolnymi do samooceny i refleksyjnego myślenia.

Konkluzje

Polskie poradnictwo i doradztwo zawodowe w dalszym ciągu uwikłane jest w teorie minionego okresu – modernizmu – i w znacznej mierze opiera się na psychometrii. Stąd też wielu poradodawców (np. Alicja Kargulowa) zauważa pogłębiający się rozdźwięk pomiędzy nowoczesną teorią a współczesną praktyką poradnictwa.

⁶ Na kolejnych etapach: „indywidualistycznym” (7) i „autonomicznym” (8), jednostki wykazują zarówno szacunek dla indywidualności, jak i do więzi międzyludzkich, są tolerancyjne dla innych, szanują autonomię, zarówno swoją, jak i innych. Dystansują się od naśladowania innych, a zachowania moralne stają się nakazem sumienia. Na etapie 9, „zintegrowanym”, ludzie uwalniają się od uciążliwych wymogów sumienia z poprzedniego etapu, na wysokim poziomie są wtedy umiejętności syntezy, przez co są w stanie zintegrować koncepcyjnie pomysły. Ten etap może być także postrzegany jako konfrontacja z ograniczeniami zdolności i ról w ramach pogłębiania samoakceptacji (<https://prezi.com/5wby6zuudxql/jane-loevingers-theory-of-ego-development/&prev=search>).

Z drugiej jednak strony, badacze mają wątpliwości, czy nowoczesne koncepcje konstrukcji kariery i życia znajdą zastosowanie we współczesnym poradnictwie i będą antidotum na ten rozdzźwięk. Należy bowiem zauważyć, że zaproponowane przez Savickasa i Giucharda koncepcje są oparte głównie na metodach narracyjnych i dialogowych i wymagają od radzącego się refleksji nad swoim „ja” i środowiskiem, otwartości na komunikaty zwrotne oraz swoistej zdolności do wyobrażenia sobie możliwych *Ja*. Z tego powodu również i doradcy powinni zdobyć nowe kompetencje, co stanowi jednak dla nich swoiste wyzwanie (Duarte, 2014, s. 42).

Kolejna trudność z wdrożeniem modelu *Life Design* do praktyki poradniczej wynika z faktu niedostatecznej dojrzałości najważniejszej grupy docelowej, tj. młodzieży szkolnej, do rozpoznawania własnego *Ja* i konstrukcji/rekonstrukcji własnej tożsamości.

Wydaje się więc, że współczesne koncepcje poradnictwa w konstruowaniu kariery i życia muszą ulec pewnym modyfikacjom, aby mogły w pełni odpowiadać na potrzeby różnych (w różnym wieku) klientów poradnictwa.

Bibliografia

- Arnsperger, Ch. (2016). Wykład plenarny pt. *Podjęmowanie zrównoważonych wyborów życiowych i zawodowych: spojrzenie z perspektywy ekonomiki egzystencjalnej* wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Naukowej zorganizowanej przez Katedrę UNESCO Uniwersytetu Wrocławskiego w dniach 6–8 czerwca 2016.
- Bańka, A. (2005). *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo Print-B.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: Wydawnictwo Print-B.
- Drabik-Podgórna, V. (2016). Współczesne poradnictwo – antropocentryczne myślenie wrażliwe na dialog. W: J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, M. Podgórna (red.), *Counselling and dialogue for sustainable human development*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Di Fabio, A. (2014). Poradnictwo kariery i psychologia pozytywna XXI wieku. Nowe konstrukty i sposoby oceny skuteczności działań doradczych. *Studia Poradnicze*, 3.
- Duarte, M. (2015). *Od doradztwa zawodowego do poradnictwa kariery. Life Designing czy Life Coaching*, Referat wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Naukowej zorganizowanej przez Katedrę UNESCO Uniwersytetu Wrocławskiego w dniach 19–20 maja 2015.

- Guichard, J. (2016). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development, W: J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, M. Podgórnny (red.), *Counselling and dialogue for sustainable human development*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kargulowa, A. (2010). Zmiany w polskim poradnictwie [Changes In counselling In Poland]. *Edukacja Dorosłych, 1*.
- Luken, T. (2013). Przygotowanie do konstruowania kariery – czy rzeczywiście zmierzamy w dobrym kierunku? *Studia Poradownicze, 2*.
- Manterys, A., Mucha, J. (2009). Nowe perspektywy teorii socjologicznej. Punkt widzenia 2009. W: A. Manterys, J. Mucha (red.), *Nowe perspektywy teorii socjologicznej [New perspectives of sociological theory: The 2009 point of view]*, Kraków: Zakład Wydawniczy NOMOS.
- Paszowska-Rogacz, A. (2015). Orientacja temporalna młodzieży a jej dojrzałość do planowania kariery. *Studia Poradownicze, 4*.
- Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*, Rotterdam – Boston – Taipei: Sense Publishers.
- Savickas, M.L. (2011). *Carrer counseling*. Washington: American Psychological Association.
- 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*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Spełtana, J. (2015). Maria Eduarda Duarte, Poradnictwo i Life designing: Jak pomagać w konstruowaniu kariery? O poszukiwaniu wiedzy i sensu życia w poradnictwie kariery. Katedra UNESCO, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław, 19–20 maja 2015 r. *Studia Poradownicze, 4*.
- Sullivan, S.E. Arthur, M.B. (2006). The Evolution of Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*.

New concepts and models of lifelong vocational guidance. Possibilities and limitations

Summary

Human life has become much more complicated since living in the twenty-first century. At times, it is impossible to cope on one's own. Therefore, various assistance and intervention efforts are gaining importance in this difficult post-modern reality. One of them is lifelong vocational guidance. The new model of human life however, has sparked the need to develop new models in guidance, too. A number of researchers from various fields of science took this certainly difficult challenge. The first modern theories of vocational guidance of M. Savickas and J. Guichard appeared at the beginning of the twenty-first century and are based on the "Life Design" model. Nevertheless, there are doubts whether they can be applied to school youth.

Keywords: sustainable human development, lifelong vocational guidance, "Life Design" model, Savickas' career construction theory, Guichard's life-designing approach, identity development, the development of ego, maturity to construct one's own life.