

MAGDALENA PIORUNEK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza  
w Poznaniu*

## **PORADNICTWO BIOGRAFICZNE. O POMOCY PSYCHOPEDAGOGICZNEJ W BIEGU ŻYCIA CZŁOWIEKA<sup>1</sup>**

ABSTRACT. Piorunek Magdalena, *Poradnictwo biograficzne. O pomocy psychopedagogicznej w biegu życia człowieka* [Biographical counselling. On the psycho-pedagogical aid in the course of humans life' presents the problems of the contemporary counselling]. *Studia Edukacyjne* nr 9, 2009, Poznań 2009, pp. 31-49. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2131-9. ISSN 1233-6688

This work is addressed to people in their course of life with a special emphasis on the functioning of the educational and professional sphere. Very dynamic socio-cultural transformations connected with changes in the consciousness, cultural pluralism and axiological relativism, dominating changeability, uncertainty and unpredictability of human life, as well as economical changes ('a professional earthquake') constitute a basis for the development of the counselling. It is addressed to people on different biographical stages, focusing prophylactic and pro especially on the crucial events in life, periods of transition, or a time when people commence some routine actions in-between the turning points in their lives. It has therapeutic, motional functions. Its role in the human biography is analysed from an individual (as it appeals to the biographical narration case) and social perspective. The main task of counselling nowadays is assisting human beings in their course of life, in the path of their development, characterized, first and foremost, in the context of a permanent social change.

### **Współczesność jako przestrzeń dla rozwoju poradnictwa**

Zauważalne obecnie przeobrażenia w zakresie jednostkowego życia stymulowane są w dużej mierze gwałtowną zmianą kulturową na poziomie globalnym, zmianą sytuacji społeczno-gospodarczej kraju i transformatywną sytuacją na rynku pracy.

---

<sup>1</sup> W tekście wykorzystano fragmenty autorskiego referatu *Poradnictwo w biegu życia* wygłoszonego na Międzynarodowej Konferencji Naukowej *Wymiar współczesnego doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie*, w październiku 2007 roku.

W momencie przełomu ustrojowego 1989 roku w Polsce uruchomiono wiele procesów tworzących kontekst zmian wzorców ludzkiego życia. Należą do nich procesy „odpaństwowienia” i uspołecznienia kultury, pluralizacja, przemiany w sferze etyczno-moralnej, reinterpretacja przeszłości, proces ekspansji wzorów kultury popularnej (głównie amerykańskiej) kształtującej mody i style życia społeczeństwa konsumpcyjnego. Towarzyszą temu intensywne transformacje rynku pracy (Sztompka red., 1999; Marody red., 2002; Sztompka, 2005).

Przechodzeniu do wolnorynkowych struktur państwa demokratycznego wtórują tendencje globalizacyjne w gospodarce oraz stałe wdrażanie nowych technologii rodzące wzrost zapotrzebowania na coraz wyższe kwalifikacje. Przyczynia się to do „zawodowego trzęsienia ziemi” (Watts, 1996, 1997; por. też Rifkin, 2001). Znamionuje je nacisk na kompetencje zamiast kwalifikacji (projekty zamiast zawodu), umowy o transakcję zamiast długoterminowej umowy o pracę, czy – w wielu przypadkach – konieczność samozatrudnienia. Wzrasta poczucie braku bezpieczeństwa socjalnego, rozszerzają się rozmiary bezrobocia, a zwiększające się wymagania nacechowanego konkurencyjnością rynku pracy wymuszają wzrost poziomu samodzielności, kreatywności, wzmagają dynamikę rozwoju zawodowego pracowników zmuszając ich do dokonywania wielokrotnych zmian zawodu czy miejsca pracy. Nadchodzący wiek wiedzy i informacji przyczynia się do przekształcenia struktury pracy i zawodów. Wzrasta rola kształcenia ustawicznego, któremu przypisuje się m.in. cel wspierania aktywnych postaw obywatelskich oraz zwiększania zdolności do zatrudnienia (Przyszczykowski, Solarczyk-Ambrozik, 1999; *Memorandum UE dotyczące kształcenia ustawicznego*, 2000; Solarczyk-Ambrozik, 2008). Coraz istotniejsza staje się elastyczność i mobilność zawodowa, pojawiają się zmiany w mentalności pracodawców i pracobiorców, a realne zagrożenie bezrobociem i marginalizacją społeczną wywołuje zróżnicowane reakcje społeczne.

Z nowymi tendencjami ustrojowo-gospodarczymi i ich konsekwencjami społecznymi nierozzerwalnie spletają się globalizacyjne przemiany komunikacyjne i kulturowe.

Procesy modernizacyjne na poziomie gospodarczym i społecznym ciągną za sobą stan niepewności, tymczasowości, wieloznaczności i ryzyka biograficznego.

W kulturze współczesnej zanika rola tradycyjnie pojętego czasu liniowego, odnotowujemy zjawisko załamywania się kategorii „długiego czasu” i nasycenia jej produktami „szybkiej konsumpcji”, co Baudrillard wiąże m.in. z upowszechnieniem audiowizualnych środków przekazu, a liczne badania odnotowują dominację orientacji prezentystycznej (Baudrillard, 1996; Szpociński, 2000). Społeczeństwo ponowoczesne (nawet, jeśli przy-

jąc, że nie mamy w polskim społeczeństwie do czynienia tylko z tą fazą rozwoju społeczeństwa kapitalistycznego), produkuje ustawiczne ryzyko i przyczynia się do powstania swoistego nieładu społecznego, co prowadzi do deregulacji powszechnie przyjętych norm i reguł funkcjonowania społecznego.

Obok zmienności, nieprzewidywalności i sukcesywnego pokonywania ograniczeń zuniformizowanej, zrutyinizowanej struktury społecznej, pokonywania barier czasu i przestrzeni, nastąpił zwrot ku indywidualizmowi. Owa indywidualizacja życia jako cecha charakterystyczna okresu ponowoczesności wyraża się m.in. koniecznością podejmowania decyzji o teraźniejszości i przyszłości, bez możliwości odwołania się do tradycyjnych wzorów biograficznych ze swojego środowiska funkcjonowania. Każdy musi swoje życie układać od nowa, według swoich reguł gry, zgodnie ze swoimi indywidualnymi wyborami. Współczesne społeczeństwo, gwarantując możliwość wyboru różnorodnych stylów życia, jednocześnie nie oferuje pomocy w zakresie podejmowania właściwych decyzji. Tradycyjne hierarchie wartości, systemy ocen i struktury wiarygodności przestały w świadomości społecznej obowiązywać wszystkich członków społeczeństwa. W obliczu zróżnicowania i segmentacji społeczeństwa człowiek, mogąc wprawdzie dokonywać zindywidualizowanych wyborów sposobów i stylów życia, naraża się jednocześnie na wiele jego trudnych do przewidzenia, ale i zaakceptowania, konsekwencji. Wolny wybór wiąże się nierozdzielnie z odpowiedzialnością jednostkową za skutki jego dokonania, oznacza jednocześnie ryzyko, poczucie niepewności i braku bezpieczeństwa. Przynosi strach i samotność. Jednocześnie swoisty kult indywidualizmu przyczynia się do rozluźnienia tradycyjnych więzi rodzinnych, lokalnych i regionalnych, co w istocie pozbawia człowieka tradycyjnych grup wsparcia społecznego (Sztompka red., 1999; Bauman, 2000; Beck, 2002; Marody red., 2002; Pietraś red., 2002; Piorunek, 2006).

Reasumując, człowiek współczesny staje wobec wielu nowych wyzwań gospodarczych i społeczno-kulturowych, wśród których najistotniejsze to:

- demokratyzacja ustroju, liberalizacja gospodarki, wolnorynkowe struktury pracy, pluralizacja rynku oświatowego;

- „zawodowe trzęsienie ziemi” (Watts, 1997; Rifkin, 2001) – reorganizacja umowy prawnej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, konieczność poszukiwania różnych form samozatrudnienia, niekontrolowany wzrost bezrobocia;

- dewaluacja pojęcia „wybór zawodu” ze względu na szerokoprofilowość kształcenia i konieczność wielokrotnej zmiany zawodu w ciągu życia;

- wdrażanie nowych technologii, informatyzacja, globalizacyjne tendencje w gospodarce stwarzające nowe wymagania zawodowe (zob. Bednarczyk, 2001);

– zmienność jako podstawowa kategoria percepcyjna obecnej rzeczywistości (wielość wzorów życia, nieprzewidywalność świata, wszechobecna niepewność i ryzyko (por. Beck, 2002; Bauman, 1997);

– pozbawienie człowieka zakorzenienia w przeszłości, brak tradycyjnych odniesień społecznych: utrwalonych norm i reguł społecznego funkcjonowania, obowiązujących aksjonormatywnych drogowskazów wytyczających kierunek i cele ludzkiego działania.

Człowiek współczesny jest więc wolny, ma potencjalne możliwości indywidualnego podejmowania decyzji bycia samodzielnym, jest też niepewny, zagubiony, a nade wszystko samotny. Diagnoza ta, z pewnością uproszczona, niepretendująca do miana wiążącego głosu w dyskursie o kondycji dzisiejszego człowieka, daje jednak podstawę przypuszczać, że w wielu sytuacjach życiowych będzie on potrzebował pomocy i wsparcia.

## **Biografia człowieka jako kontekst działań poradniczych**

Zarysowana powyżej mozaikowa perspektywa przemian makrostrukturalnych nie wyczerpuje się w skali społeczno-historycznej, jest interpretowana, dyskutowana i rzutuje na bieg życia poszczególnych ludzi. Biografia człowieka ulega zatem stałym przemianom strukturalnym, które rejestruje się zarówno w obszarze życia rodzinnego (destandaryzacja tej sfery ludzkiego funkcjonowania, zmiany modelu rodziny, alternatywne jej formy itd.), jak i obszarze pracy zawodowej (dezaktualizacja trój etapowości życia zawodowego z tradycyjnym, objętym przewidywalnymi ramami temporalnymi podziałem na etap przedzawodowy, etap aktywnej partycypacji w pracy i etap postzawodowy), czy płaszczyźnie czasu wolnego związanej ze zmianami norm wiekowych regulujących styl życia i wpływającymi na postrzeganie jego jakości (por. Marody, 1987; Hajduk, 2001; Dubas, Czerniawska red., 2002; Modrzewski, 2004).

Zmiany warunków społecznych wpływają na modyfikacje w zakresie autodefiniowania jednostek i przyczyniają się do kształtowania odmiennych i bardziej różnorodnych przebiegów ich życiowego doświadczenia. Rozpowszechniony wymóg kształcenia człowieka przez całe życie oraz intensywność przemian społeczno-gospodarczych uczyniły, zdawałoby się, nieaktualną tradycyjną sekwencję zdarzeń w biografii jednostki. W tradycyjnym wzorcu życia mieliśmy do czynienia z podziałem, ogólnie rzecz biorąc, na cztery fazy biograficzne charakteryzowane przez rodzaj pełnionych ról, specyficzny typ uczestnictwa społecznego czy styczność z instytucjami organizującymi życie społeczne. Okres dzieciństwa wiązał się z adaptacyjnym typem uczestnictwa społecznego, faza dorostania i młodości z udziałem w uczestnictwie specjalizacyjnym. Na fazę dorosłości przypadał stabiliza-

cyjny etap uczestnictwa społecznego, który w okresie starości przechodził w retrospektywne formy społecznego funkcjonowania (Modrzewski, 2004).

Dwie pierwsze wymienione fazy – dzieciństwo i dorastanie, jako specyficzny pasaż do dorosłości, tradycyjnie wiązały się z etapem edukacji i okresem aktywności szkolnej (dominująca forma aktywności: zabawa i nauka). W dorosłości dominowała praca związana z aktywnością zawodową, zaś etap starości oznaczał wycofanie się z wcześniejszych form aktywności, rezygnację z nauki i pracy. Te wszystkie typy działań i formy aktywności mają obecnie charakter dyfuzyjny, a ich sekwencyjność w biografii jednostki została w dużej mierze zakwestionowana. Nie ułatwia to wcale definiowania siebie we współczesnej rzeczywistości, a fakt możliwości wielokrotnego przerywania i powracania na przykład do określonych epizodów edukacyjno-zawodowych w życiu człowieka rodzi konieczność wielokrotnej adaptacji do zmieniających się warunków zewnętrznych, rodzi stres spowodowany stale ponawianymi wyzwaniem stawianymi przez otoczenie. Stres będzie zresztą człowiekowi towarzyszył niezależnie od tego, czy wyzwania te postrzegane są w kategoriach szansy, czy zagrożenia.

Jeśli odnieść te rozważania wyłącznie do przebiegu doświadczeń edukacyjno-zawodowych w życiu człowieka, to musimy zauważyć, że cechuje je obecnie znaczna liczba wydarzeń o charakterze zwrotnym, obciążającym emocjonalnie.

Życie zawodowe możemy generalnie traktować jako wielokrotną „serię punktów zwrotnych”, które pojawiają się wtedy, gdy jednostka musi przewartościowywać, inwentaryzować i zmieniać punkt widzenia („nieciągłość biograficzna” – por. m.in. Hodkinson, 1997). W punktach zwrotnych zachodzą znaczące przekształcenia tożsamości człowieka. Pracę zawodową można zatem przedstawić jako niesymetryczny schemat rutynowych przeżyć przetykanych takimi punktami zwrotnymi. Noszą one znamiona krytycznych wydarzeń życiowych, bowiem wyraźnie wyodrębniają się z codziennych spraw, zmieniają aktywność człowieka i zmuszają do zrestrukturyzowania doświadczenia siebie i weryfikacji układu jednostka-świat. Za Hodkinsonem (1997) możemy klasyfikować poszczególne typy punktów zwrotnych (krytycznych wydarzeń) w życiu zawodowym (z zastrzeżeniem, że w praktyce poszczególne typy często zachodzą na siebie) na:

- strukturalne,
- inicjowane osobiście przez jednostkę i
- narzucone człowiekowi przez wydarzenia zewnętrzne i/lub działanie innych.

Zwrotne punkty strukturalne wynikają z zewnętrznej organizacji określonych struktur organizacyjno-instytucjonalnych. Takimi zmianami o charakterze strukturalnym będą np. kolejne pojawiające się w systemie szkolnym progi edukacyjne mobilizujące jednostkę do dokonywania pew-

nych wyborów i kierowania dalszym życiem, czy osiągnięcie regulowanego przepisami wieku emerytalnego. Punkty zwrotne inicjowane przez jednostkę wiążą się z jej osobistymi decyzjami i zmianami dokonującymi się w toku jej życia (np. postanowienie dotyczące zmiany miejsca zamieszkania czy pracy na skutek nowych możliwości otwierających się przed daną osobą czy zmiany zainteresowań). W trzeciej kategorii punktów zwrotnych znajdują się np. jakże częste sytuacje zwolnienia z pracy, znalezienia się nie z własnej woli w kręgu osób bezrobotnych. Większości z tych punktów zwrotnych nie można przewidywać, a niektóre z nich dostrzegalne są jedynie z perspektywy czasu, w analizie retrospektywnej. Punkty zwrotne przyczyniają się do zmiany postaw jednostek.

Nie wszystkie jednak zmiany kontekstu uczestnictwa społecznego jednostki noszą znamiona krytycznych, nie muszą mieć bowiem charakteru zwrotnego, silnie naznaczającego psychikę i funkcjonowanie człowieka. Mogą mieć one postać tranzycji – przejścia (często będącego naturalną konsekwencją decyzji jednostki lub społecznego otoczenia) z jednego etapu rozwoju na inny, co wiąże się z uświadomieniem sobie przez jednostkę dokonującej się zmiany i koniecznością podjęcia innego rodzaju aktywności niż dotychczasowa (Drabik-Podgórna, 2007). Tranzycje nie muszą definitywnie burzyć dotychczasowych schematów funkcjonowania jednostki, często wymagają tylko drobnych korekt w jej mechanizmach adaptacyjnych.

W okresie pomiędzy poszczególnymi punktami zwrotnymi i wielokrotnie pojawiającymi się w biografii jednostki tranzycjami, występują często długotrwałe, transformatywne okresy czynności rutynowych. Mogą one mieć charakter (por. Piorunek, 2004, s. 44-45):

- afirmatywny (gdy stanowią wsparcie dla już podjętych decyzji edukacyjnych i zawodowych);
- negujący (gdy człowiek odczuwa rozczarowanie, a doświadczenie edukacyjno-zawodowe zdobywane przez niego nie jest już dla niego satysfakcjonujące);
- uspołeczniający (gdy utwierdzają one tożsamość, której człowiek nie chciał pierwotnie obierać);
- przemieszczający (gdy człowiek przybiera tożsamość, której nie jest w stanie zaakceptować, ale wcześniejsza, ta bardziej satysfakcjonująca nie jest już dla niego dostępna, np. na skutek choroby czy trwałego kalectwa);
- ewolucyjny (gdy człowiek stopniowo zmienia się i wyrasta ze swej pierwotnej tożsamości edukacyjnej i zawodowej w sposób niewiążący się z negacją ani szczególnie silnymi przeżyciami).

Każde krytyczne wydarzenie – punkt zwrotny w biografii zawodowej jednostki (rzutuujący w sposób istotny na pozostałe sfery życia), wymusza stosowanie strategii zaradczych oraz zmaganie się z zaistniałą sytuacją.

Jest jednocześnie tym momentem w życiu człowieka, w którym możemy poszukiwać wsparcia, pomocy, porady. Bywają też w naszym życiu sytuacje mniej radykalnych „przeżyć” i zmian kontekstu społecznego uczestnictwa, które wymagają stosowania różnych strategii radzenia sobie z zaistniałą zmianą. Realizacji czynności rutynowych w biografii jednostki mogą towarzyszyć także stany zmęczenia, wyczerpania, niezadowolenia, przejściowego lub permanentnego obniżenia nastroju, z którymi człowiek nie zawsze radzi sobie efektywnie będąc pozbawionym wsparcia społecznego.

Wszystkie te sytuacje (od krytycznych wydarzeń życiowych po rutynowe czynności dnia codziennego) stanowią potencjalne pole poszukiwania i realizowania działań pomocowych. Mogą one przybierać różne formy: od pomocy survivalnej, restytucyjno-kompensacyjnej, po prewencyjno-promocyjną i optymalizacyjną (por. Muszyński, 2008; Piorunek, 2008). W spektrum tych działań pomocowych znajduje się poradnictwo. Stanowi ono bowiem formę niesienia pomocy człowiekowi w sytuacjach trudnych, w rozwiązywaniu problemów. Jest „(...) pomaganiem poszczególnym jednostkom w pokonywaniu przeszkód znajdujących się na drodze do ich osobistego rozwoju (...) oraz w optymalnym pobudzaniu indywidualnych źródeł tego rozwoju...” (Murgatroyd, 2000, s. 16). Jest wreszcie „(...) procesem ułatwiającym poszczególnym osobom pogodzenie się z własnym życiem – takim jakim ono jest – a w ostatecznym rachunku pomagającym osiągnąć większą dojrzałość poprzez nauczenie się brania odpowiedzialności i podejmowania decyzji za samego siebie (...)” (Murgatroyd, 2000, s. 17). Sens działalności poradniczej nie wyczerpuje się tylko w niesieniu pomocy w sytuacjach trudnych czy wręcz krytycznych, nie ogranicza się do realizacji celów terapeutycznych związanych z minimalizowaniem zjawisk niekorzystnych i zapobieganiem zaburzeniom. Zasadne staje się także realizowanie profilaktyczno-promocyjnych celów poradnictwa w toku czynności rutynowych definiujących przebieg doświadczenia życiowego pomiędzy kolejnymi punktami zwrotnymi.

### **Zapotrzebowanie na pomoc w perspektywie jednostkowej – studium przypadku**

Dla zobrazowania wcześniejszego wywodu dotyczącego specyfiki przebiegu biografii jednostkowych i zapotrzebowania na pomoc świadczoną z zewnątrz w toku ich rozwoju sprowadzono rozważania do perspektywy jednostkowej. Poniżej przedstawiono kasus biografii, w przebiegu której wprawdzie *ex post* można wyraźnie wskazać sytuacje i okoliczności ujęte diachronicznie, w których sama badana lub zewnętrzny obserwator do-

strzegają potencjalne pole zapotrzebowania na działania pomocowe, w tym także różne formy poradnictwa<sup>2</sup>.

Zachowano wewnętrzną logikę wypowiedzi badanej, a cytowaną narrację podzielono na sekwencje życiowych zdarzeń, w których pomoc zewnętrzna (gdyby miała miejsce) mogła przyczynić się do świadomego i efektywnego, a nade wszystko satysfakcjonującego przebiegu biografii zawodowej badanej. Aktualnie ona sama w ogólnym rozrachunku negatywnie ocenia przebieg swojej dotychczasowej kariery edukacyjno-zawodowej. Załączone po poszczególnych sekwencjach biograficznych wskazania różnych form pomocy mają charakter syntetycznych uwag, słów kluczy, których zadaniem jest wyznaczyć obszary potencjalnej pomocy, bez odniesień prakseologicznych, na co nie pozwalają ramy objętościowe niniejszego opracowania. Nie sposób także nie dostrzec, że gdyby pomoc udzielona była we wczesnych etapach rozwoju kariery, kolejne jej sekwencje mogły potoczyć się inaczej, a utrwalona przez lata profesjonalnego zaangażowania trajektoria zawioda mogłaby wyglądać inaczej.

**Studium przypadku**<sup>3</sup> – czterdziestodwuletnia kobieta z wykształceniem średnim, uzupełnionym po dłuższej przerwie od zakończenia systematycznej edukacji, zamieszkała w zachodniej Polsce w mieście liczącym ok. 100 tys. mieszkańców, mężatka, z jednym kilkuletnim dzieckiem.

- **Przebieg dzieciństwa i adolescencji w kontekście doświadczeń edukacyjno-zawodowych**

Od dzieciństwa, czyli całe swoje życie spędziłam w tym samym mieście co teraz, ale w innym miejscu niż mieszkam obecnie ze swoją rodziną. Będąc pod opieką rodziców, miałam swoją szkołę podstawową właściwie po drugiej stronie ulicy. (...) przecież w tamtych czasach też już była rejonizacja... nie przypominam sobie, abym gdziekolwiek chodziła na jakieś dodatkowe zajęcia (...) Nigdy nie lubiłam spędzać swojego wolnego czasu przebywając na terenie szkoły więcej niż w ciągu obowiązkowych godzin lekcyjnych. Zamiast uczęszczać na jakieś dodatkowe zajęcia wolałam posiedzieć z rodzicami lub bawić się wspólnie z koleżankami na powietrzu. (...)

---

<sup>2</sup> Relacjonowany przypadek pochodzi z badań biograficznych realizowanych w ramach projektu badawczego autorstwa M. Piorunek zatytułowanego *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – grant badawczy nr 1 H01F 06029. Wspomniane badania zostały opisane w książce pod tym samym tytułem (Piorunek, 2009). Kazus przywoływany w niniejszym opracowaniu nie został w niej wykorzystany.

<sup>3</sup> Zaprezentowane poniżej fragmenty narracji mają charakter oryginalny, są to cytowane wypowiedzi badanej kobiety, zgodne z chronologią nadaną im przez narratorkę. W tekście dokonano skrótów w tych fragmentach, w których wypowiedzi nie miały zasadniczego znaczenia dla opisu edukacyjno-zawodowych doświadczeń kobiety; zmianie uległy też niektóre jej dane identyfikacyjne.



[Potencjalne działania edukacyjne i pomocowe zmierzające do rozwoju zainteresowań i dokonania efektywnej autodiagnozy; kształtowanie kapitału kulturowego rodziny]

Po zakończeniu nauki w szkole podstawowej wybrałam jako kolejny etap: szkołę zawodową gastronomiczną. (...) Szkołę tę właściwie wybrali za mnie rodzice, bo była zlokalizowana blisko miejsca zamieszkania; oczywiście – nie po drugiej stronie ulicy (śmiech), jak wcześniej wspomniana szkoła podstawowa, ale dość blisko – około 600 metrów od domu.

Rodzice doradzili mi tę szkołę głównie dlatego, że była, jak wspomniałam, blisko domu, czyli odpadał koszt dojazdu; to było głównym powodem. Nie należeliśmy do ludzi zamożnych: rodzice ciężko pracowali: ojciec na kolei, a mama jako nauczycielka matematyki w szkole podstawowej. Nie przelewało się w domu. Na wiele rzeczy po prostu nie było nas stać, zresztą w tamtych czasach niewiele towaru było na półkach... Ale nie tylko to zdecydowało, też i to, że rodzice chcieli, abym została kucharkiem po skończeniu tejsze szkoły, bo wydawało im się, że ten zawód będzie miał zawsze przyszłość...

Ja wybrałabym szkołę ogrodniczą lub rolniczą, w każdym razie o zbliżonym profilu... ciągnęło mnie do pracy w ogrodzie. Rodzice dostali po dziadkach małą działkę i bardzo chętnie przebywałam tam, pomagając rodzicom (głównie mamie) przy różnych pracach.

(...) Właściwie odczuwałam niedosyt, brak spełnienia, samozadowolenia. Chciałam się uczyć w innym kierunku, niż wybrałam. Przyszła praca w gastronomii trochę mnie przygnębiała. Nie umiałam cieszyć się z faktu pracy kiedyś w przyszłości w charakterze np. kucharki (grymas), gdzieś w jakimś lokalu.

[Potencjalne działania wspomagające planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej, zmierzające do przejmowania przez badaną odpowiedzialności za własne życie].

Po zakończeniu szkoły zawodowej chciałam się nadal uczyć, więc wybrałam technikum gastronomiczne. Nie miałam specjalnie ochoty na naukę w tej szkole, ale kierując się rozsądkiem, ukończyć dany – obrany wcześniej kierunek – postanowiłam tu się kształcić i podnosić dalsze kwalifikacje zawodowe. Technikum ukończyłam, ale nie przystąpiłam do matury.

Powiem tyle, że po każdym zakończeniu danego etapu nauki: czy to szkoły podstawowej, czy później zawodowej, a następnie technikum towarzyszyła mi pewna – jak to nazwać... – bezradność. Nasuwały się pytania typu: co robić, jak to robić, czy na pewno tak a nie inaczej? (itp.). Kogo się poradzić: koleżanek, rodziców, sama mam zdecydować? Przecież tak naprawdę nie wiedziałam, co będzie dla mnie najbardziej korzystne. Wciąż męczyły mnie pytania, na które nie znalazłam nigdy „złotego środka” – odpowiedzi; co robić.

(...) Czulałam niedosyt, jakby pustkę, nicność w pewnym sensie, czegoś tu brakowało; zakończenia? Nie umiem tego nazwać. Może to brak wiary w siebie, niska samoocena, brak zadowolenia z samej siebie, jakieś niedopasowanie w sytuacji, odczucie braku kompetencji – to zaważyło na mojej słabej ocenie osiągnięć, które zdobyłam. Też i brak finansowego wsparcia z jakiegokolwiek strony. To też ważny aspekt, prawda?

[Potencjalne działania doradcze zmierzające do restrukturyzacji ścieżki kariery w sytuacji, gdy wcześniejsze niesatysfakcjonujące decyzje edukacyjne zostały podjęte; wsparcie emocjonalne, ewentualne wsparcie rzeczowe zmierzające do poprawy sytuacji materialnej w sytuacji atrybucji odpowiedzialności za niesatysfakcjonujące decyzje na zewnątrz – na środowisko rodzinne].

- Dorastanie i dorosłość w kontekście pracy zawodowej

(...) Byłam kiedyś wesołą, roześmianą, otwartą na wyzwania, na nowych ludzi osobą! Dziś, niestety; radykalnie się zmieniłam...

Cała sytuacja, w której się obecnie znajduję jest nieciekawa, co mam na myśli? Jestem niezadowolona, straciłam zapał, chęci do pracy, do dalszego życia... Czuję się jakby wypalona od wewnątrz...

Jak rozpoczynałam pracę, z jednej strony cieszyłam się, byłam w pewnym sensie dumna ze swojej niezależności, faktu bycia już osobą dorosłą, odpowiedzialną za siebie, ale z drugiej strony bałam się tej odpowiedzialności; czy sobie poradzę, jak potoczą się moje losy w tym moim już własnym, dorosłym życiu?... Dzieciństwo, beztrudne lata zostały za mną w tyle. Czy to, co mnie czeka za zakrętem nie przeżośnie mnie? Różne takie myśli mi chodziły wówczas po głowie...

Pierwszą moją pracą była praca w charakterze kelnerki w kawiarni znajdującej się na terenie dużego zakładu. Przyszłam w pierwszy dzień do pracy, pokazano mi rejon, na którym miałam pracować, zapoznano z innymi osobami tu zatrudnionymi i to wszystko. Pracowałam w tym zakładzie 6 lat, ale po dwóch latach zawód kelnerki zmieniłam na pracę w biurze. Udało mi się to dzięki zwolnieniu etatu w placach. Na szczęście posiadałam wówczas minimalne kwalifikacje wymagane na tym stanowisku.

Pracowałam tam dwa i pół roku, później przerzucono mnie do wydziału księgowości... Przecież nigdy tak naprawdę nie chciałam zostać w gastronomii, to moi rodzice chcieli, żebym była kucharką, nie ja....

[Potencjalna pomoc w zakresie orientacji zawodowej, wsparcie w zakresie przekwalifikowania zawodowego, nacisk na kształcenie ustawiczne umożliwiające zmianę utrwalającego się toru kariery zawodowej badanej]

Następnym krokiem była reorganizacja zakładu i zwolnienia pracowników, w tym i mnie... Prywatyzacja zakładu: wykup zakładu przez holenderską firmę, zmiana jego statusu... Sporo osób w tym czasie otrzymało wypowiedzenia. Ale miałam tylko 1,5 miesiąca przerwy w zatrudnieniu między poprzednim zakładem a kolejnym.(...) Od 1986 roku pracowałam cały czas w tym zakładzie, w pewnym momencie, kiedy przyszły zmiany, a wraz z nimi stopniowa redukcja etatów, firma rozpoczęła sprzedaż swoich akcji. Część pracowników nie zastanawiając się zbyt (zapewne w obawie, że niebawem akcje te będą mało warte) odsprzedawała je szybko. My również z mężem (niestety!), który także pracował w tym zakładzie...

Jak wspomniałam, po zwolnieniu mnie z tego zakładu pracy, męża na szczęście nie zwolnili..., pozostałam tylko chwilowo bez zatrudnienia: 1,5 miesiąca. Spędziłam ten okres na intensywnych poszukiwaniach nowego zajęcia. Wcześniej nie praco-

wałam tylko przez czas urlopu macierzyńskiego – trzy miesiące. Nie musiałam co prawda wracać tak szybko do pracy, bo etat był chwilowo zablokowany i czekał na mnie, ale nie chciałam siedzieć w domu. Nad córką czuwała moja matka, która od paru lat była i jest na emeryturze. Sama nam zaproponowała, że zajmie się dzieckiem, abym mogła bez obaw wrócić do pracy. O dziecko nie obawiałam się (śmiech) – przecież babcia jest emerytowaną nauczycielką i w jej odpowiednie przygotowanie wychowawcze nie wątpiłam.

[W tym wypadku badana (częściowo przez przypadek) sama poradziła sobie z trudną sytuacją życiową. Potencjalne wsparcie emocjonalne, ewentualna pomoc w poszukiwaniu adekwatnego do indywidualnych potrzeb zatrudnienia].

Muszę przyznać, że troszeczkę sama byłam zaskoczona wynikiem tych poszukiwań, o których mówiłam: dostałam pracę w urzędzie, w którym nawiasem mówiąc do dziś pracuję!

W czasie, kiedy zostałam zatrudniona w urzędzie – przy silnym dopingu ze strony męża i rodziny – postanowiłam podnieść poziom swojego wykształcenia. Obawiałam się, że wykształcenie zawodowe jest niewystarczające, aby pracować na podobnych stanowiskach. Zresztą bałam się zwolnienia, przecież jako pierwsze osoby do redukcji etatów zwolnione by były te bez odpowiednich kwalifikacji. Zrobiłam maturę...

Bardzo często nachodzą mnie niepokojące myśli, właśnie związane z tą moją stabilizacją; owszem, rodzina przynosi mi zadowolenie, czuję się spełniona jako żona i jako matka, lecz praca, jaką wykonuję nie satysfakcjonuje mnie. Jestem prawie nieszczęśliwa (grymas)...

Pracuję tu (w urzędzie) już kilka dobrych lat; od czasu przyjęcia do pracy zmieniano mi stanowiska cztery razy: tak, tak mi zmieniano (...) dostawałam każdorazowo odgórne zarządzenie z dyrekcji, mówiące o przeniesieniu i jeśli bym się z nim nie zgodziła, to groziło zwolnienie z pracy. Tutaj nikt nie pyta pracownika, czy chce przejść do innego wydziału czy tylko na inne stanowisko w swoim wydziale. Tutaj decyduje się za ludzi! (...). Miesiąc temu zostałam przeniesiona do wydziału rozliczeń kont i nikt nie pytał, czy znam się na tym czy nie: był zwolniony etat, więc mnie tam wydelegowano, nie pytając czy tego chcę czy nie.

Szukam nowej pracy, jestem zmęczona, sfrustrowana i niezadowolona. Nic mnie nie cieszy. Wracając do domu boli mnie głowa, czuję rozdrażnienie, złość, żal. Nawet dziecko mnie denerwuje ostatnio jakby bardziej. Okropne to uczucie... Nie wiem, jak sobie z tym poradzić. Muszę coś w końcu z tym zrobić, prawda?! (...)

[Wsparcie emocjonalne; pomoc w zaktywizowaniu badanej i przeciwdziałanie pogłębiającemu się wypaleniu zawodowemu. między innymi wskazane treningi asertywności, czy trening umiejętności negocjacyjnych w sytuacji, gdy badana chce utrzymać miejsce pracy lub nacisk na ewentualną zmianę zatrudnienia poprzedzoną szeroką autodiagnozą i diagnozą rynku pracy – możliwość przekwalifikowania zawodowego pociągająca za sobą konieczność doksztalcenia się].

Jeśli bym mogła cofnąć czas, to cofnęłabym wskazówki aż do momentu wyboru szkoły średniej; poszłabym zapewne w kierunku rolniczo-ogrodniczym, jak marzyłam wcześniej.

Po skończeniu szkoły ogrodniczej skończyłabym studia dzienne i założyła swoją działalność, na własny rozrachunek: zakup ziemi, inwestycja w uprawy np. kwiaty lub warzywa, zatrudnienie do pomocy paru osób. Albo drugie rozwiązanie: zakup działki, rozwój gospodarstwa agroturystycznego. Trzecie rozwiązanie: studia, projektowanie ogrodów, architektura krajobrazowa.

Jednak do tych wszystkich wizji potrzebna jest przede wszystkim zmiana środowiska – to podstawa poprawy sytuacji: zacząć od nowa... Ale nie mam odwagi tak radykalnie przewrócić swojego życia do góry nogami. Z jednej strony mam niską samoocenę, brakuje mi odwagi, mam świadomość zbyt niskich kompetencji, kwalifikacji, niedowartościowania, z drugiej strony – chciałabym coś osiągnąć, być kimś ważniejszym niż teraz, podnieść swoją samoocenę. Być spełnioną, zadowoloną z siebie. Nie chcę tkwić całe życie w tym marazmie, w jakim jestem obecnie. (...) Doradca, przecież kiedyś takich nie było... a teraz – muszę poczekać aż dojrzeję do tego kroku (...) czy chcę się dalej w jakiś sposób uczyć i to w tym wieku – kłopotliwe pytanie...

Myślę (chwila zadumy), że najmilej wspominam okres pracy w pierwszym zakładzie, na stanowisku plac. Tam spotkałam się z życzliwością, lojalnością, sympatią. Średnio wspominam okres pierwszego zajęcia jako kelnerki, jednak najmniej mile – niestety – obecne swoje zajęcia (smutek).

[Pomoc w zmianie utrwalonej trajektorii zawodowej, konieczność dokonania przewartościowań tożsamościowych, sprowokowania przez zainteresowaną kolejnego punktu zwrotnego w życiu zawodowym poprzedzona wnikliwym bilansem dotychczasowej kariery].

Kariera badanej rozwijała się niemal nieprzerwanie; odnotowane epizody nieciągłości miały związek z macierzyństwem oraz wynikały z przekształceń własnościowych i zmiany struktury zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym kobieta pracowała do etapu przelomu ustrojowego 1989 roku. Nie te zdarzenia jednak przyczyniły się do negatywnego i psychicznie obciążającego bilansu dotychczasowej drogi zawodowej. Symptomy zawodowego wypalenia, wyraźnie widoczne w samoocenie badanej, były po części konsekwencją błędnych, nieprzemyślanych decyzji edukacyjno-zawodowych etapu adolescencji, w których badana zdała się na rodziców i postąpiła zgodnie z obowiązującym trendem skracania etapu edukacyjnego i możliwie szybkiego wychodzenia na rynek pracy. Krok ten wprawdzie przyniósł możliwość szybkiego usamodzielnienia się finansowego, jednak nie wpłynął na budowanie zawodowej satysfakcji. Spełnienie marzeń zawodowych wielu kobiet sprzed okresu transformacji ustrojowej związane z podjęciem pracy biurowej (ucieczka od pracy fizycznej, społeczna ranga pracy urzędniczej oraz reprodukcja stereotypu pracy kobiecej) nastąpiło

kilka lat później. Ten etap kariery został zdestabilizowany w wyniku bezpośrednich konsekwencji przemian gospodarczych początku lat 90-tych. Mimo relatywnie krótkiego okresu bezrobocia, w kolejnym miejscu pracy badana nie potrafiła się już odnaleźć. Niesatysfakcjonujące relacje międzyludzkie, odczuwany przez nią brak kompetencji przy jednoczesnym (artykułowanym także w toku wywiadu) braku mentalnego przyzwolenia na przeprofilowanie i doksztalcanie przyczyniają się do pogłębienia frustracji kobiety. Choć zdaje sobie ona sprawę, co podkreśla, z konieczności zaangażowania się w działania zmierzające do zmiany utrwalonej trajektorii zawodowej, nie jest do nich gotowa, nie wie też jak sobie z tym zadaniem poradzić, a prośba o wsparcie zewnętrzne w realizacji tych załączkowych decyzji, w poszukiwaniu środków ich realizacji jest widoczna. Zmaganie się z niesprzyjającymi okolicznościami, wymuszające na badanej dokonanie przekształceń tożsamościowych i prowokujące stopniowo kolejny punkt zwrotny w biografii kobiety, byłoby być może łatwiejsze (gdy pod uwagę bierzemy koszty jednostkowe) i efektywniejsze (przy uwzględnieniu także perspektywy społecznej), gdyby otrzymała ona pomoc, gdyby skorzystała (mogła skorzystać) z oferty poradnictwa.

### **Poradnictwo w linii życia (perspektywa społeczna)**

Szeroko pojęta formuła poradnictwa jako działalności zapobiegającej wystąpieniu trudności, minimalizującej negatywne ich skutki, ale także służącej wykorzystaniu potencjału rozwojowego człowieka i optymalizacji jego funkcjonowania obejmuje swoim zasięgiem całą biografię, odwołuje się do towarzyszenia człowiekowi w realizacji jego zadań rozwojowych i życiowych w szczególnie trudnych warunkach transformacji ustrojowo-gospodarczych i kulturowo-społecznych. Idzie tu o pomoc wykraczającą poza tę dostarczaną spontanicznie poprzez nieformalne grupy wsparcia, która zresztą coraz częściej wydaje się niewystarczająca wobec szerzącej się prywatyzacji niepewności i ambiwalencji (Bauman, 1997).

Poradnictwo adresowane do osób na poszczególnych etapach życia ma różnicowane cele i zadania, różny jest także charakter świadczonej pomocy oraz typy i formy preferowanych działań.

Poniżej zestawiono tylko ważniejsze, postulowane do realizacji zadania z zakresu poradnictwa (w tym tradycyjnie przypisane poradnictwu zawodowemu) adresowane do osób na różnych etapach życia (por. m.in. publikacje Rachalskiej, Szajka, Nowackiego, Bańki, Kargulowej, Solarczyk-Ambrozik, Wojtasik).

Zadania poradnictwa delegowane na **etap dzieciństwa** związanego z adaptacyjnym typem uczestnictwa społecznego realizowanego przede wszystkim w ramach socjalizacji pierwotnej:

– pomoc w adaptacji do wymagań pierwszych instytucji edukacyjnych w życiu dziecka;

– kształtowanie orientacji w świecie pracy (obraz świata zawodowego przefiltrowany przez znaczących innych w socjalizacji pierwotnej) – element poznawczy;

– kształtowanie się nastawień i wstępnych orientacji ewaluatywnych będących wyrazem emocjonalnego ustosunkowania się do określonych obszarów świata zawodowego – element emocjonalno-motywacyjny;

– zdobywanie podstawowych doświadczeń z elementami świata pracy – element behawioralny.

Przyczynia się to do budowania horyzontów działania w świecie edukacji i pracy, w obrębie których ludzie podejmują aktywność lub oceniają ją jako niemożliwą czy niecelową oraz do przewyższania (lub budowania) stereotypów, uprzedzeń związanych ze światem zawodowym.

**Etap dorastania i młodości** związany ze specjalizacyjnym typem uczestnictwa społecznego – zadania poradnictwa:

– przewyższanie trudności w kształtowaniu tożsamości młodzieży żyjącej w trudnej, niestabilnej rzeczywistości, naznaczonej wpływem kultury typu ‘instant’ odnoszącej się do nawyku i konieczności życia w natychmiastowości, kultury popularnej i ideologii konsumpcji, oddziałujących na zmiany stylu życia (por. Melosik, 2005);

– przygotowanie młodzieży do aktywnego kierowania swoją biografią edukacyjno-zawodową, świadomego planowania i podejmowania odpowiedzialnych decyzji na rynku pracy, co wymaga umiejętności samopoznania, wiedzy i umiejętności poruszania się w świecie zawodowym oraz budowania świadomej relacji jednostka-otoczenie społeczno-zawodowe (wsparcie informacyjne, rzeczowe);

– niesienie wsparcia emocjonalnego w sytuacjach deficytów w zakresie umiejętności decyzyjnych, niepowodzeń w realizacji poszczególnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Konsekwentna realizacja wymienionych zadań może przeciwdziałać między innymi:

– zjawisku „dryfowania w kulturze” obserwowanemu u części młodzieży przejawiającemu się skupieniem na terażniejszości bez umiejętności planowania i odpowiedzialnego kształtowania swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej (por. m.in. badania autorskie – Piorunek, 2004);

– niepokojącemu zjawisku kształcenia do bezrobocia (stały wzrost liczby absolwentów różnych typów szkół, w tym największa tendencja rosnąca wśród absolwentów szkół wyższych);

– migracjom jako doraźnemu rozwiązaniu problemów braku perspektyw finansowych i życiowych (wyjazdy osób gruntownie wykształconych, znających swoją wartość na zachodnich rynkach pracy);

– potencjalnemu zagrożeniu pewnej części młodzieży zepchnięciem do enklaw biedy i marazmu społecznego spowodowanemu nieumiejętnością odnalezienia swego miejsca we współczesnym świecie.

Wystąpienie z kolei wyżej wymienionych zjawisk wymaga także stosowania adekwatnych form wsparcia realizowanego niejako *post factum* w celu niwelowania negatywnych konsekwencji tychże czy przeciwdziałania kolejnym rodzącym się na tej bazie problemom.

Stosunkowo długi i niezwykle zróżnicowany w swoim przebiegu **etap dorosłości** charakteryzujący się stabilizacyjnym typem uczestnictwa społecznego wymaga realizacji między innymi następujących zadań poradnictwa, jak:

– kształtowanie umiejętności decyzyjnych i realizacyjnych w zakresie konsekwentnego budowania i rozwijania indywidualnej ścieżki kariery zawodowej, uwzględniającej konieczność wielokrotnej zmiany zawodu i miejsca pracy;

– kształtowanie umiejętności poruszania się i odnajdywania w zmianach zawodowych realiów z uwzględnieniem konieczności aktywnego uczestnictwa w różnych formach edukacji ustawicznej;

– wsparcie w zakresie uczestnictwa w świecie zawodowym, uwzględniające ekonomiczno-społeczny kontekst pracy jako źródła utrzymania (gratyfikacje materialne), pracy jako źródła satysfakcji, zadowolenia, samorozwoju, czy wreszcie pracy jako elementu autokreacji i kreacji rzeczywistości (praca jako składnik relacji międzyludzkich stylu życia, kontekst samooceny itd.);

– pomoc w zakresie realizacji zadań rozwojowych związanych z budowaniem i rozwijaniem życia rodzinnego biegnącego „obok”, „poza”, „ponad”, „w” ramach toku życia zawodowego.

Realizowanie tych zadań poradnictwa będzie utrudnione w sytuacji utrzymującej się wysokiej skali bezrobocia (zwłaszcza wśród kobiet czy osób po czterdziestym i pięćdziesiątym roku życia), pogarszających się w niektórych sytuacjach warunków odbywania pracy bądź otrzymywania niesatysfakcjonującego wynagrodzenia, wymuszającego poszerzanie pól aktywności zawodowej, przyczyniającego się do zawładnięcia czasem przeznaczonym na życie rodzinne. Wszystkie sytuacje związane z pracą niesatysfakcjonującą, przeciążeniem pracowników, patologiami funkcjonowania zawodowego wymagają specjalistycznych form poradnictwa. Problemy migracji pracowników i ich adaptacji do warunków pracy w zróżnicowanych środowiskach kulturowych również otwierają szerokie pole do działań w ramach poradnictwa transnacionalnego czy transkulturowego.

**Etap starości** z charakteryzującym go retrospektywnym typem uczestnictwa społecznego wymaga niemniej rozległych, niż we wcześniejszych fazach życia jednostki, działań poradniczych skoncentrowanych dla przykładu na:

– ułatwieniu człowiekowi wycofywania się z aktywności zawodowej, co niesie za sobą konieczność przeorganizowania życia, radzenia sobie z nadmiarem czasu, problemami codzienności w obliczu słabnącej kondycji psychofizycznej i częstego obniżenia statusu materialnego;

– wsparciu rzeczowym w sytuacji zagrożenia marginalizacją społeczną spowodowaną czy to ubóstwem, czy brakiem umiejętności czynnego włączania się w obszary życia pozarodzinnego i pozazawodowego;

– przeciwdziałaniu zawężaniu się kręgów aktywności biograficznej i poczuciu osamotnienia, wsparciu rzeczowym, informacyjnym, a nade wszystko emocjonalnym w sytuacjach odchodzenia najbliższych, ograniczenia niezależności spowodowanej chorobą itd.

Realizacja choćby wymienionych zadań wymaga znacznego rozwoju sieci spontanicznego wsparcia społecznego, ale także uruchamiania profesjonalnej pomocy w ramach szeroko rozumianego poradnictwa. Inne naturalnie będą oczekiwania społeczne dotyczące wsparcia, a tym samym inny charakter pomocy niezbędnej w sytuacjach krytycznych wydarzeń życiowych, inny w sytuacjach stresowych nienoszących znamion kryzysów życiowych, inny w sytuacjach czynności rutynowych, których realizacja nie jest pozbawiona napięć emocjonalnych i ambiwalentnych emocji. Ów zróżnicowany charakter pomocy i wsparcia wynikającego z różnych doświadczeń jednostek na wszystkich etapach biografii przemawia za całościowym i holistycznym traktowaniem poradnictwa, które z pewnością nie wyczerpuje się w nazwie poradnictwo zawodowe czy nawet życiowe. Uwzględnienie dynamicznego charakteru transakcji człowiek – świat w relacjach diachronicznych wymaga użycia określenia **poradnictwo biograficzne** jako najbardziej adekwatnego dla oddania jego holistycznego całościowego charakteru. Określenie poradnictwo zawodowe przestało bowiem uwzględniać wielowątkowość szeregu porad, które będąc powiązane z funkcjonowaniem zawodowym, jednocześnie mają dać bardziej złożoną odpowiedź na pytanie: kim być we współczesnej nieprzejrzystej rzeczywistości, jak „układać” swój życiorys i czy w ogóle jest to możliwe? W tak pojętym poradnictwie eksponujemy ogólnozyciowy charakter porad w kontekście dynamiki przebiegu życia zresztą nie tylko zawodowego<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> A. Bańka (2007) pisze np. o poradnictwie karier odwołując się do literatury anglojęzycznej, natomiast Z. Wołek mówi o całościowym poradnictwie zawodowym.



## Poradnictwo wobec zróżnicowanych wzorców edukacyjnych i zawodowych biografii jednostek

Coraz bardziej skomplikowana rzeczywistość społeczna, zmienność i nieprzewidywalność życia ludzkiego przy jednoczesnym zaniku tradycyjnych więzi społecznych rodzą w powszechnym odczuciu duże zapotrzebowanie na wszelkiego rodzaju pomoc i wsparcie ze strony profesjonalnych doradców. Z powodu braku możliwości odwołania się do typowych biografii edukacyjno-zawodowych, indywidualizacji, różnorodności i niepowtarzalności wzorców przebiegu doświadczenia zawodowego coraz większego znaczenia nabiera bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem, dyskretna obecność doradcy, współbrzmienie w wielokulturowym nieładzie, rozumiejące wsparcie, które obok bezpośredniej pomocy informacyjnej czy rzeczowej zapobiegają, być może, samotności w rozwiązywaniu problemów i ułatwiają codzienne zmagania ze złożoną, nieprzejrzywą rzeczywistością społeczną. Rośnie liczba krytycznych wydarzeń życiowych w doświadczeniach edukacyjno-zawodowych prowokowana dynamiką zmian społecznych. To z kolei pociąga za sobą rosnącą liczbę pytań, wątpliwości, dylematów dotyczących kształtu jednostkowej tożsamości obieranej po kolejnych zwrotach biograficznych, ale także w okresie licznych zmian nieustannie przyczyniających się do destandardyzacji i dyferencjacji okresów czynności rutynowych.

Głównym zadaniem poradnictwa staje się obecnie **towarzyszenie człowiekowi w biegu życia**, w jego drodze rozwojowej w celu zwiększenia roli jego wewnętrznej motywacji, dostarczenia informacji, sprostania wyzwaniom. Poradnictwo winno wychodzić naprzeciw potrzebom ludzi, zapobiegać problemom życiowym i edukacyjnym. Tam zaś, gdzie się one pojawiają – dostarczać wsparcia społecznego, organizować pomoc.

Zadaniem doradców staje się tłumaczenie współczesnego świata, wspomaganie emocjonalne, przyczynianie się do zmiany społecznej niepewności i nieprzewidywalności w egzystencjalną pewność i równowagę (Bauman, 1997, 2000; Malewski, 2003), niesienie pomocy o charakterze instrumentalnym i rzeczowym. Coraz szersze kręgi osób poszukują porady, wsparcia, pomocy, a poradnictwo instytucjonalne i świadczone nieprofesjonalnie wpisuje się w horyzont przemian społeczno-edukacyjnych końca XX wieku i przełomu stulecia. Wpisuje się ono w syndrom wpływów społecznych, wśród których istotna rola przypadnie przede wszystkim edukacji, wychowaniu, opiece, którym jednostka podlega w biegu życia.

O zapotrzebowaniu na poradnictwo świadczy choćby jego żywiołowy, spontaniczny rozwój w naszym kraju w ostatnich kilkunastu latach (nie zawsze uwzględniający standardy jego uprawiania). Usługi w zakresie poradnictwa, na co wskazują m.in. autorzy *Memorandum dot. Kształcenia*

*Ustawicznego*, powinny nabierać charakteru holistycznego, powinny być świadczone w ramach kontaktów dynamicznych, powszechnie dostępnych, różnorodnie realizowanych i dostosowywanych do indywidualnych potrzeb odbiorców.

Zapotrzebowanie na poradnictwo, rozumiane jako społeczna praktyka świadczenia pomocy w sytuacjach trudności i problemów życiowych, ale też – zgodnie z orientacją proaktywną – jako praktyka zapobiegania tymże, będzie wymagało dalszego rozwoju zarówno praktyki, jak i teorii tej sfery działalności psychopedagogicznej.

## BIBLIOGRAFIA

- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań.
- Baudrillard J. (1996), *Gra resztkami*, (w:) S. Czerniak, A. Szahaj (red.), *Postmodernizm a filozofia*, Warszawa.
- Bauman, Z. (1997), *O turystach i włóczęgach, czyli bohaterach i ofiarach ponowoczesności* (w:) J.P. Hudzik, J. Mizińska (red.), *Współczesne refleksje nad kulturą i ich implikacje pedagogiczne*, Lublin.
- Bauman Z. (2000), *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa.
- Beck U. (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa.
- Bednarczyk H. (2001), *Nowe zadania pedagogiki pracy i dyscyplin wspomagających*, „Pedagogika Pracy”, 38.
- Drabik-Podgórną V. (2007), *Etyczne problemy współczesnego poradnictwa w tranzycji* – referat wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Naukowej *Wymiar współczesnego doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie*.
- Dubas E., Czerniawska O. red. (2002), *Drogi edukacyjne i ich biograficzny wymiar*, Warszawa-Radom.
- Hajduk E. (2001), *Kulturowe wyznaczniki biegu życia*, Warszawa.
- Hodkinson P. (1997), *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*, (w:) A. Cujba, S. Westfried (red.), *La Carriere: Chance ou Planification? = Carrer: Chance or Planning? = Cariera: Sansa sau Planificare?*, „Revista de Pedagogie”, 46, 1/12.
- Malewski M. (2003), *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, (w:) B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?* Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego, Warszawa 29-31 maja 2002, Warszawa
- Marody M. (1987), *Antynomie zbiorowej podświadomości*. „Studia Socjologiczne”, 2.
- Marody M. red. (2002), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Warszawa.
- Melosik (2005), *Młodzież a przemiany kultury współczesnej*, (w:) R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec niegościnniej przyszłości*, Wrocław.
- Memorandum UE dotyczące kształcenia ustawicznego* (2000).
- Modrzewski J. (2004), *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Poznań.
- Murgatroyd S.J. (2000), *Poradnictwo i pomoc*, Poznań.
- Muszyński H. (2008), *Opieka w systemie pojęć*, (w:) E. Jundziłł, R. Pawłowska (red.), *Pedagogika opiekuńcza. Przeszłość – Teraźniejszość – Przyszłość*, Gdańsk.

- Pietraś M. red. (2002), *Oblicza procesów globalizacji*, Lublin.
- Piorunek M. (2004), *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań.
- Piorunek M. (2006), *Transformacje modelu biografii – edukacja i praca w linii życia* (w:) A. Cybał-Michalska (red.), *Jednostka, społeczeństwo i edukacja w globalnym świecie*, Poznań-Leszno.
- Piorunek M. (2007), *Poradnictwo w biegu życia – referat wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Naukowej Wymiar współczesnego doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie*.
- Piorunek M. (2008), *Poradnictwo. Wokół kwestii rudymenarnych – referat wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej Poradnictwo w kulturze indywidualizmu*.
- Piorunek M. (2009), *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań.
- Przyszczykowski K., Solarczyk-Ambrozik E. (1999), *Zmiana społeczna a kompetencje edukacyjne dorosłych*, Koszalin.
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław.
- Solarczyk-Ambrozik E. (2008), *Spoleczno-ekonomiczne wyznaczniki zapotrzebowania na doradztwo zawodowe*, „Studia Edukacyjne”, 7.
- Szpociński A. (2000), *Tożsamość narodowa w perspektywie kulturalistycznej*, <http://www.wtk.poznan.pl/Orw/Archiwum/20001019/Szpocinski.html>.
- Sztompka P. (2005), *Socjologia zmian społecznych*, Kraków.
- Sztompka P. red. (1999), *Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji*, Warszawa-Kraków.
- Watts A.G. (1996), *Careerquake*, London.
- Watts A.G. (1997), *The role of career guidance in societies in transition*, „Revista de Pedagogie”, 1-12.
- Wołk Z. (2007), *Całozyciowe poradnictwo zawodowe*, Zielona Góra.