



„Wychowanie w Rodzinie” t. XIX (3/2018)

nadesłany: 29.11.2018 r. – przyjęty: 19.01.2019 r.

Violetta DRABIK-PODGÓRNA*

Znaczenie kontekstów rodzinnych w konstruowaniu karier w nowych koncepcjach poradnictwa

The significance of family contexts in career design within
new counselling frameworks

Streszczenie

Cele: Niniejszy artykuł ma celu ukazanie znaczenia kontekstów rodzinnych w wybranych koncepcjach dotyczących projektowania przyszłości oraz wskazanie możliwości wykorzystania analiz tych kontekstów we współczesnym poradnictwie kariery, które coraz częściej przybiera postać poradnictwa narracyjnego i biograficznego.

Metoda: Artykuł stanowi przegląd wybranych podejść teoretycznych na podstawie literatury polskiej i światowej.

Wyniki: W opracowaniu zostały przedstawione ujęcia rodziny w różnych koncepcjach poradnictwa kariery, ze szczególnym uwzględnieniem Life Design Counselling, oraz przykłady narracyjnych interwencji doradczych uwzględniających konteksty rodzinne.

Wnioski: Rodzice są pierwszymi doradcami swoich dzieci. Ich wpływ na przyszłe decyzje zawodowe młodych ludzi jest oczywisty, nawet jeśli są one po-

* e-mail: violetta.drabik-podgorna@uwr.edu.pl

Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, ul. Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska. ORCID: 0000-0001-6251-2085

dejmowane jako wyraz buntu wobec proponowanych/narzucanych przez rodziców modeli życia. W wielu opracowaniach socjologicznych, psychologicznych i pedagogicznych te bezsporne powiązania są analizowane i opisywane, jednak codzienna praktyka poradnictwa kariery ignoruje ekologię życia jednostki. Nowe narracyjne podejście do projektowania kariery i życia uwzględnia konteksty rodzinne i ich wpływ na podejmowane decyzje zawodowe.

Słowa kluczowe: poradnictwo kariery, ekologia życia, rodzina, narracja, biografia

Abstract

Aims: This article aims to demonstrate their significance within selected concepts of life design and to present opportunities for using analyses of these contexts in contemporary career counselling, which has become increasingly narrative and biographical.

Method: The article is a review of selected theoretical approaches based on Polish and international literature.

Results: This article presents different approaches to the family in selected career counselling theories, presents Life Design as a new career counselling perspective and examples of narrative counselling interventions.

Conclusions: Parents are their children's primary counsellors and their impact on their children's future professional choices is obvious, even if young people's decisions express their contestation of life models offered/forced upon them by their parents. In many studies in the fields of sociology, psychology, and pedagogy such obvious relationships are analyzed and described, but everyday career counselling tends to ignore individual life ecology, including family contexts and their impact on career-related decisions. The new narrative approach to career and life design includes family contexts and their impact on professional decisions.

Keywords: career counselling, life ecology, family, narrative, biography

Rodzice są pierwszymi doradcami swoich dzieci. To oni podpowiadają, jak żyć, w jaki sposób postępować, co warto wybierać i kim zostać w przyszłości. Oczywiście dzieci nie zawsze stosują się do ich rad, niemniej jednak nie można zapominać o tym, że opiekunowie mają wpływ na przyszłe decyzje zawodowe młodych ludzi. Te niekwestionowane powiązania są wielostronnie analizowane i opisywane w pracach socjologicznych, psychologicznych i pedagogicznych, w których podkreśla się wpływ aspiracji rodzicielskich na wybory młodych ludzi, zależności między kształtowaniem osobowości a preferowanymi wzorami sukcesu życiowego, związku między poziomem wykształcenia rodziców a dążeniami ich dzieci, rozwój kariery

poprzez rodzinę i dzięki rodzinie czy postrzeganie rodziny jako podstawowej szkoły ekonomii¹. Zagadnienia aspiracji różnych grup, optymalizacji wyborów zawodowych, rodzinnych uwarunkowań startu zawodowego były wielokrotnie podejmowane na gruncie poradownictwa w ramach badań prowadzonych w nurcie neopozytywistycznym². Niektóre z teorii wskazują środowisko rodzinne jako jeden z istotnych czynników wyborów zawodowych, nawet jeśli decyzje młodych podejmowane są jako wyraz buntu wobec proponowanych lub narzucanych przez rodziców modeli życia.

Codzienna praktyka poradnictwa kariery ignoruje jednak wpływ kontekstów rodzinnych. Po części wynika to z przyczyn organizacyjnych, ponieważ liczba godzin przewidzianych na realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego w ramach podstawy programowej jest tak znikoma, że z trudem wystarcza czasu na poznanie przez młodych ludzi swoich zasobów i możliwości. Podobnie sytuacja wygląda w poradnictwie dla dorosłych, które z kolei (również ze względu na ograniczenia czasowe) koncentruje się często jedynie na diagnozie zainteresowań i zdolności oraz pomocy w poszukiwaniu pracy. Znacznie ważniejszą przyczyną marginalnego traktowania zagadnień rodziny jest dominujący wciąż (niestety) model doradztwa zawodowego opartego na idei dopasowania i pojmowanego jako pomoc w wyborze zawodu.

Tradycyjne ujęcie poradnictwa zbudowane jest na założeniach, jakie legły u podłoża koncepcji stworzonej przez Franka Parsonsa na początku XX w., co w dzisiejszej rzeczywistości jest już oczywiście niewystarczające³. Przez ponad 100 lat instytucjonalnego poradnictwa zawodowego bardzo wiele się w tym obszarze zmieniło. Zarówno teoria, jak i jej aplikacje przeszły ewolucję: od modelu dyrektywnego doradztwa zawodowego,

¹ Por. B. Szczupał, *Rodzina kształtuje osobowość dziecka*, „Edukacja i Dialog” 2000, nr 2, s. 36; Z. Skorny, *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nim i prawidłowości*, Oficyna Wydawnicza Atut, Wrocław 1980, s. 88–89; K. Musiała, *Aspiracje życiowe młodzieży stojącej u progu dorosłości*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 111; A. Ładyżyński, *Family in terms of career and career through family*, [w:] J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, M. Podgórna, *Counselling and Dialogue for Sustainable Human Development*, Adam Marszałek, Toruń 2016, s. 92–99; G. Wiczonek, *Rodzice a wybór zawodu*, „Problemy Profesjologii” 2009, nr 2, s. 103–112.

² Por. A. Kargulowa, *O teorii i praktyce*, PWN, Warszawa 2004, s. 83–99.

³ F. Parsons, *Choosing a vocation*, Houghton Mifflin, Boston 1909.

opartego na przekonaniach o stałości i niezmienności ludzkich cech oraz stabilności świata pracy, poprzez podejście rozwojowe (dominujące w drugiej połowie XX w.), zakładające, że nie tylko etapy ludzkiego życia, lecz także etapy rozwoju kariery przebiegają wedle określonego wzoru i składają się na przewidywalną sekwencję zawodową, aż po nowe ujęcie z początku XXI w. – teorię *Life Design* (konstruowania życia), uznającą nieustanne stawanie się i samoświadome konstruowanie się osobistych i zawodowych tożsamości jednostek.

Niniejszy artykuł ma celu ukazanie znaczenia kontekstów rodzinnych w wybranych koncepcjach dotyczących projektowania przyszłości oraz zaprezentowanie możliwości wykorzystania analiz tych kontekstów we współczesnym poradnictwie kariery, które coraz częściej przybiera postać poradnictwa narracyjnego i biograficznego, obejmującego całość życia jednostki.

Różne ujęcia rodziny w wybranych koncepcjach poradnictwa kariery

Koncepcje poradnictwa kariery ujmują wątki rodzinne na różne sposoby i w różnych celach. W jednych rodzina traktowana jest jako istotny czynnik wyborów zawodowych, w drugich – staje się rolą do zaprojektowania, w jeszcze innych – to źródło kapitału kariery. Prototypowe teorie wyboru zawodu były oparte na modelu cechy i czynnika. Jak wcześniej wspomniałam – zakładano, że człowiek ma stały i niezmienny wzór zdolności oraz innych cech osobowości, które nie podlegają procesowi wychowania (Parsons twierdził, że „ludzie pracują najlepiej, kiedy robią to, co czego stworzyła ich natura”⁴) i które można obiektywnie zmierzyć, zdiagnozować, aby znaleźć odpowiadającą im w świecie pracy aktywność zawodową. Dopiero Anne Roe jako pierwsza zwróciła uwagę na fakt, że struktura genetyczna wpływa jedynie na poziom osiągnięć, jednak zainteresowania, postawy, aktywności zawodowe nie tyle zależą od dziedziczonych cech, co raczej od doświadczeń życiowych, a w szczególności – od relacji, jakie dziecko miało ze swoimi rodzicami we wczesnym dzieciństwie⁵. Autorka wyróżniła trzy typy rela-

⁴ F. Parsons, *Our country's need, or, The development of a scientific industrialism*, Arena Publishing Company, Boston 1894, s. 16.

⁵ Por. A. Roe, *The psychology of occupations*, John Wiley & Sons, Nowy Jork 1956.

cji – **akceptację, emocjonalną koncentrację na dziecku oraz unikanie go**. Każdy z nich ma jeszcze dwie odmiany: akceptacja może mieć charakter ciągły lub też przypadkowy/doraźny; unikanie może przybrać postać odrzucenia lub lekceważenia/zaniedbania; emocjonalna koncentracja na dziecku może stać się nadopiekuńczością/ochroną lub przejawiać się w postaci zbyt wysokich wymagań⁶. Według Roe osoby, które w dzieciństwie doświadczały lekceważenia, odrzucenia bądź akceptacji doraźnej, w dorosłym życiu wybierają zawody polegające na pracy z rzeczami. Ci zaś, których relacje z rodzicami opierały się na akceptacji pełnej i kochającej lub wiązały się z emocjonalną koncentracją, wybierają pracę z ludźmi. W takim ujęciu doświadczenia rodzinne okresu dzieciństwa są postrzegane jako najważniejszy czynnik wpływający na decyzje dorosłego człowieka. Innymi słowy, typ relacji – zarówno ten, poprzez który są zaspokajane potrzeby dziecka, co staje się źródłem jego zadowolenia, jak i ten niezaspokajający potrzeb i wywołujący frustrację – ukierunkowuje przyszłe wybory zawodowe. Taka perspektywa jest zrozumiała, zwłaszcza kiedy uwzględnimy, że Roe prowadziła praktykę kliniczną w ramach nurtu psychodynamicznego. Jej koncepcja – ciekawa ze względu na to, że poprzez nią badaczka jako pierwsza starała się wyjaśnić, dlaczego ludzie dokonują określonych wyborów – nie ma jednak dziś bezpośredniego zastosowania we współczesnym poradnictwie.

Kolejną ważną koncepcją uwzględniającą wymiar rodzinnego usytuowania człowieka jest teoria Donalda Supera, który zauważył, że ludzkie życie ma nie tylko „długość”, lecz także „szerokość”. Tę wielowymiarowość przedstawił w postaci „tęczowego modelu kariery” (*life-career rainbow*), w który wpisał zarówno kolejne stadia rozwoju jednostki (wzrost, eksploracja, zajmowanie pozycji, utrzymanie *status quo*, schyłek), jak i role, które każda osoba najczęściej odgrywa w swoim życiu (dziecka, ucznia, pracownika, obywatela zajmującego się domem, rodzica, osoby dysponującej czasem wolnym)⁷. Było to konsekwencją redefinicji samego pojęcia kariery, której Super nie utożsamiał jedynie z sukcesem i awansem. Jak pisał:

⁶ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003, s. 68.

⁷ Por. D. E. Super, *A life-span, life-space approach to career development*, „Journal of Vocational Behavior” 1980, vol. 16, nr 3, s. 289.

kariera to lista wydarzeń składających się na życie, sekwencja zawodów i innych ról życiowych, które razem wyrażają stosunek danej osoby do pracy w aspekcie jej całkowitego procesu rozwoju osobowości; seria stanowisk, opłacanych bądź nie, zajmowanych przez jednostkę od okresu dojrzewania po emeryturę, wśród których stanowisko zawodowe jest jednym z wielu; zawiera role związane z pracą, takie jak: uczeń, emeryt, a także role niezawodowe, rodzinne i obywatelskie. Kariery są elementem życia jednostki, istnieją jednak tylko w takim stopniu, w jakim jednostki dążą do ich realizacji⁸.

Oznaczało to w konsekwencji, że w planowaniu przyszłej drogi życia należy uwzględnić zarówno zadania zawodowe, jak i inne role, które jednostka będzie w życiu odgrywać, a wśród nich znajdują się właśnie role rodzinne. Co ciekawe, Super jako pierwszy wskazywał, że stabilna pozycja gospodyni domowej jest dla kobiet jednym z oczywistych sposobów realizacji ścieżki kariery⁹.

Według Supera rozwój jednostki dokonuje się nie tylko linearnie w biegu jej życia, lecz także dzięki współistnieniu w tym samym czasie różnych ról, które mogą być realizowane synchronicznie lub sekwencyjnie, mogą wzajemnie się uzupełniać i przenikać lub też ze sobą konkurować, a także utrzymywać lub zaburzać życiową równowagę. Zazwyczaj jedna z ról zajmuje centralną pozycję stanowiącą rdzeń, wokół którego konstytuuje się tożsamość człowieka. Od tej głównej roli zależy funkcjonowanie ról pozostałych, które zajmują miejsca mniej lub bardziej peryferyjne. Zwykle najważniejsza w życiu jest rola zawodowa, chociaż bywa, że to rola rodzinna jest ważniejsza i do niej jednostka dostosowuje resztę swojej przestrzeni życiowej. Sposób zorganizowania ról odgrywanych przez jednostkę w danym momencie jej egzystencji stanowi przestrzeń lub strukturę życia (*life structure*). Ta przestrzeń nie ma kształtu niezmiennego, lecz spaja różne wymiary i zasoby, ponieważ cechuje się własną dynamiką. Analiza struktury egzystencjonalnej jednostki może stać się rdzeniem spotkań poradniczych. Jak twierdził Super, proces rozwoju zawodowego polega budowaniu i realizacji koncepcji własnego *ja*, zatem nie można skutecznie pomagać,

⁸ D. E. Super, *The Psychology of Careers*, Harper & Row, Nowy Jork 1957, s. 286. Cyt. za: A. Kargulowa, *O teorii...*, dz. cyt., s. 201.

⁹ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy...*, dz. cyt., s. 86.

jeśli dostarcza się jedynie informacji o rynku pracy, a zapomina się przy tym o znaczeniu wglądu w samego siebie, poznawaniu siebie, samorozwoju i samorealizacji w różnych życiowych funkcjach¹⁰.

Jeszcze inną koncepcją kładącą nacisk na konteksty rodzinne jest teoria systemów zagnieżdżonych Urie Bronfenbrennera, który twierdził, że funkcjonowanie ludzi dokonuje się jednocześnie w systemie wielu miejsc i interakcji społecznych¹¹. Główny obszar zainteresowań Bronfenbrennera dotyczył problemów rozwoju człowieka, jednak zaproponowana przez niego teoria „systemów zagnieżdżonych” ma szerokie zastosowanie zarówno w poradnictwie rodzinnym, jak i w psychologii środowiskowej¹². Perspektywa przedstawiona przez tego badacza wydaje się również użyteczna w poradnictwie kariery, ponieważ umożliwia uchwycenie ekologii ludzkiego życia.

Kontekst funkcjonowania człowieka jest wielopoziomowy. Tworzą go cztery główne systemy: mikrosystem, mezosystem, egzosystem oraz makrosystem. W **mikrosystemach** jednostka jest bezpośrednim uczestnikiem interakcji (na przykład w rodzinie, szkole, grupie rówieśniczej czy miejscu pracy). **Mezosystemy** to zespoły „wzajemnych relacji pomiędzy dwoma lub kilkoma różnymi środowiskami, w których rozwijająca się jednostka aktywnie działa”¹³. W każdym z tych środowisk jednostka może zajmować odmienne pozycje (nieśmiały uczeń w nowej klasie może być zarazem zaradnym starszym bratem w domu) lub też – podobne (najstarsza, doświadczona i troskliwa siostra oraz przewodnicząca samorządu uczniowskiego w szkole). Istnienie mezosystemów prowokuje pojawianie się tranzycji ról, czyli modyfikowanie zachowań w zależności od kontekstu (jak również podtrzymywanie zachowań pomimo zmiany kontekstu), co jest niezwykle ciekawym zagadnieniem dla badaczy nie tylko procesu wychowania, lecz także adaptacyjności do kariery.

¹⁰ Por. J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, tłum. L. Demkowicz, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005.

¹¹ Por. U. Bronfenbrenner, *The ecology of human development*, Harvard University Press, Cambridge 1979.

¹² Por. A. Bańka, *Psychologia środowiskowa jakości życia i innowacji społecznych*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Uniwersytet SWPS, Poznań – Katowice 2018, s. 62–65.

¹³ U. Bronfenbrenner, *The ecology...*, dz. cyt., s. 209. Cyt. za: J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji...*, dz. cyt., s. 186.

Egzosystem tworzą „środowiska, których jednostka nie jest aktywnym uczestnikiem, lecz które mogą na nią wpływać poprzez to, co w nich zachodzi, lub same mogą znaleźć się pod wpływem jednostki”¹⁴. Składają się na niego: system ekonomiczny, polityczny i edukacyjny (na przykład miejsce pracy rodziców nie jest bezpośrednim środowiskiem funkcjonowania dziecka, ale fakt zwolnienia ojca z pracy może zmusić całą rodzinę do przeprowadzki i zmiany sposobu życia; doświadczenia szkolne starszego brata mogą młodszemu pomagać w nauce, i choć bezpośrednio ten młodszy nie mógł w szkolnej drodze brata towarzyszyć, to może uda mu się uniknąć błędów, które tamten starszy popełnił).

Mikro-, mezo- i egzosystemy tworzą **makrosystem**. Odnosi się on – z jednej strony – do kontekstów ekonomicznych, społecznych i technicznych, które wpływają na pewne możliwości zawodowe, z drugiej – oznacza całą „oprawę ideologiczną”¹⁵, czyli wartości i wierzenia zapewniające trwałość społeczeństwa. Makrosystem tworzy najszerszy kontekst ludzkiej egzystencji, ponieważ obejmuje szeroko rozumianą kulturę – religię, ideologię, język, powszechnie podzielane poglądy oraz zbiorowe wyobrażenia i reprezentacje świata. Istnieje jeszcze jeden dodatkowy system – **chronosystem** – tworzony przez czas, który choć ma wymiar obiektywnych wydarzeń historycznych, jest przeżywany subiektywnie przez każdą jednostkę i mierzony wydarzeniami osobistymi.

Przedstawione systemy tworzą strukturę koncentryczną, w której poszczególne relacje wzajemnie się przenikają i zazębiają¹⁶. Jednostka działa w rozmaitych środowiskach, co wprawdzie powoduje sytuacje problemowe, ponieważ musi ona sprostać wielu – często rozbieżnym – oczekiwaniom i wymaganiom z ich strony, ale też daje szansę na transferowanie kompetencji zdobywanych w jednych kontekstach do innych. Analiza funkcjonowania jednostki w różnych systemach oraz tego, w jaki sposób pewne umiejętności rozwijają się i uaktywniają w odmiennych kontekstach, może stać się przedmiotem doradczych dialogów w poradnictwie kariery, czego przykładem jest między innymi rozmowa ego-ekologiczna Marisy Zavaloni (o czym będzie mowa później).

¹⁴ Tamże, s. 187.

¹⁵ Tamże, s. 188.

¹⁶ Por. Tamże, s. 182.

Jeszcze inną próbę uchwycenia wielowymiarowej przestrzeni ludzkiej egzystencji podejmuje Jean Guichard. Uważa on, że tożsamość jest dynamiczną, wielopłaszczyznową, przestrzenną konstrukcją, zbudowaną z wielu **subiektywnych form tożsamości**¹⁷. Wielość owych form mimo wszystko pozwala na poczucie, że wciąż się jest tą samą osobą. Subiektywne formy tożsamości to całokształt sposobów bycia w świecie, działania i współdziałania w powiązaniu z wyobrażeniami siebie w danym kontekście; to odniesienia do samego siebie, do innych osób (rodziny, bliskich, przyjaciół, dalszych znajomych i innych grup, w których jednostka uczestniczy), jak również do konkretnych przedmiotów¹⁸. Jednostka tworzy siebie jako otwarty system, wrażliwy na konteksty zmieniające się społeczne. Poszczególne subiektywne formy tożsamościowe nie tylko mają swoje zakotwiczenie w przeszłości (w tym również w doświadczeniach rodzinnych) i jako takie – pod postacią dopasowaną do terażniejszości – mogą wpływać na aktualne funkcjonowanie jednostki, lecz także posiadają przyszłe antycypacje, czyli wyobrażenia i odpowiedzi na społeczne oczekiwania dotyczące zajmowanych pozycji i pełnionych ról w przyszłości (na przykład dziś narzeczona – później żona i matka; dziś uczeń – wkrótce student, pracownik). Innymi słowy, jak twierdzi Guichard, jednostka kreuje różne narracyjne *ja*, które są ze sobą powiązane i tworzą pewną dynamiczną strukturę¹⁹. Analiza tej dynamiki może odbywać się w trakcie dialogów konstruowania siebie, które Guichard proponuje jako nową formę doradczych interwencji, co zostanie zaprezentowane w dalszej części artykułu.

Podobnie o wielowymiarowości ludzkiego życia pisze również Magdalena Piorunek, która twierdzi, że biografia jednostek jest

¹⁷ Por. J. Guichard, *Se faire soi*, „Orientation Scolaire et Professionnelle” 2004, vol. 33, nr 4, s. 499–533.

¹⁸ Seminarium monograficzne Jeana Guicharda pt. *Jak pomagać jednostkom w rozwijaniu kompetencji koniecznych do pokierowania sobą w społeczeństwie późnej nowoczesności? Spotkanie doradcy w perspektywie konstruktywistycznej*, Instytut Pedagogiki UWr, 9–11 czerwca 2010 r. Notatki z wykładu w posiadaniu autorki.

¹⁹ J. Guichard, *Dialogi konstruujące życie*. Wykład wygłoszony 3 czerwca 2014 r. w Instytucie Pedagogiki UWr podczas dyskusji panelowej pt. *Kariera w płynnej nowoczesności*. Materiały dostępne na stronie Katedry UNESCO Całozyciowego poradnictwa zawodowego, http://unesco.uni.wroc.pl/images/zakladki/dzialania/seminaria_naukowe/savicki/J.%20Guichard%20-%20POL.pdf [dostęp: 29.12.2019].

przeżywana i konstruowana w konkretnych realiach społecznych, powstaje w dynamicznych relacjach jednostki ze światem zewnętrznym [...] na styku obiektywnych warunków życia społecznego i subiektywnej percepcji, na styku świata zewnętrznego i wewnętrznego jednostki. Jest pojmowana jako epizod znajdujący się w obrębie obiektywnej historii społeczeństwa²⁰.

Oznacza to, że biografia nie może być analizowana w oderwaniu od otoczenia, w którym się rozgrywa, bez uwzględnienia na przykład realiów rodzinnych. Piorunek pisze dalej: „możemy patrzeć na życie ludzkie przez pryzmat obiektywnych sekwencji zdarzeń i przez pryzmat ich subiektywnego doświadczania”²¹. Biografia ma zatem swój wymiar obiektywny i subiektywny – może być zarówno bezstronnie relacjonowana, jak i osobiście przeżywana, a następnie interpretowana; może być rozpatrywana jako regularna sekwencja lub uporządkowana przestrzeń zdarzeń bądź postrzegana przez pryzmat tego, co tę sekwencyjność zaburza i przerywa, a przestrzeń – dezorganizuje. Naruszenie równowagi i harmonii sprawia, że jednostki muszą stawiać czoła nowym sytuacjom i wyzwaniom – tym obiektywnie istniejącym oraz tym subiektywnie odbieranym i doświadczanym.

Oczywiście mam świadomość, że zaprezentowane podejścia nie skupiają się wyłącznie na rodzinie. Moją intencją nie było jednak ukazanie teorii poradnictwa rodzinnego, lecz takich koncepcji poradnictwa kariery, które traktują konteksty rodzinne jako istotne w życiu każdego człowieka, nawet jeśli z jakiegoś powodu jednostka nie podejmuje roli rodzinnej lub z niej rezygnuje. Tradycyjne podejście do poradnictwa zawodowego/kariery, zawężane tylko do pomagania w sferze zawodowej, pomijało fakt, że ludzie są zakorzenieni jednocześnie w wielu kontekstach, przez co ignorowało istotne wymiary mogące mieć znaczenie dla projektowania przyszłości. Nowe propozycje uwzględniają z reguły wszystkie aspekty ludzkiej egzystencji.

²⁰ M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009, s. 11.

²¹ Tamże.

***Life Design Counselling* – nowa perspektywa poradnictwa kariery**

Teoria Supera, odkrywająca dla poradnictwa przestrzeń życia jednostek i uznająca ją za niezbywalny fenomen, zainspirowała badaczy do dalszych poszukiwań. Mark L. Savickas, który był uczniem Supera, opracował nowy paradygmat poradnictwa kariery, określane jako *Life Design Counselling* – **poradnictwo konstruowania kariery i życia**. Badacz w swojej teorii odrzuca założenia na temat stabilności i niezmienności istoty ludzkiej jako nieadekwatne do współczesnej wiedzy o człowieku. Zauważa przy tym, podobnie jak John D. Krumboltz i Al S. Levin, że nawet zainteresowania są mniej stabilne, niż zwykle się przyjmować, ponieważ zmieniają się pod wpływem znaczących osób i sytuacji, w jakich jednostka uczestniczy²². Savickas kwestionuje nawet użyteczność koncepcji rozwojowych, według których kariera zawodowa składa się ze stałej sekwencji etapów – teorie te uznaje za nieuzasadnione w kontekście zmienności, niejednoznaczności, prekarności współczesnego świata oraz ograniczonych możliwości przewidywania i planowania przyszłości.

Model *Life Design* podkreśla elastyczność, zdolności adaptacyjne oraz całościowe uczenie się jednostek²³ i jest rozwijany przez międzynarodową grupę badaczy skupionych wokół Savickasa, do której należą: Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi oraz Raoul Van Esbroeck²⁴. Teoretyczną podstawę proponowanego podejścia stanowi konstruktywizm, który zakłada, że zarówno indywidualna wiedza, jak i tożsamość są produktami procesów poznawczych i społecznych, zachodzących w interakcjach między jednostkami i grupami, w efekcie negocjacji znaczeń nadawanych rzeczywistości i współkonstruowanych w społecznym, historycznym i kulturowym kontekście²⁵.

²² Por. J. D. Krumboltz, Al S. Levin, *Szczęście to nie przypadek. Jak wykorzystać wszystko, co ci się przytrafia w życiu i w pracy*, tłum. P. Bucki, GWP, Gdańsk 2009, s. 105.

²³ Por. M. L. Savickas, *Career Counseling*, American Psychological Association, Washington 2011.

²⁴ M. L. Savickas [i in.], *Life designing. A paradigm for career construction in the 21st century*, „Journal of Vocational Behavior” 2009, vol. 75, nr 3, s. 239–250.

²⁵ Por. Tamże, s. 244.

W tym świetle jednostka staje się podmiotem, projektantem i konstruktorem własnej egzystencji, a nie pasywnym wykonawcą scenariuszy życia zaprojektowanych przez inżynierów społecznych i przekazanych do realizacji. Kształtowanie tożsamości to dynamiczny proces – całościowy i holistyczny – który przebiega w sposób nieliniarny i uwzględnia wiele możliwych rzeczywistości oraz wzorców osobowych. Z uwagi na model przestrzeni życia, Savickas i Guichard – podobnie jak Super – twierdzą, że jednostka konstruuje swoją tożsamość, kiedy angażuje się w różne aktywności, a nie tylko w pracę zawodową. Dlatego też podstawowym zadaniem poradnictwa kariery nie powinno być poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, który wybrać zawód, lecz przez jakie działania można nadać sens, wartość, perspektywę, znaczenie swojemu istnieniu²⁶.

Nowy paradygmat poradnictwa powinien produkować specyficzną wiedzę i umiejętności, aby analizować i radzić sobie z ekologicznymi kontekstami, złożoną dynamiką, nieliniowymi przyczynowościami, wieloma subiektywnymi rzeczywistościami i dynamicznym modelowaniem²⁷,

a co za tym idzie – powinien wykraczać poza sferę zawodu i zatrudnienia.

Metody pracy w poradnictwie konstruowania życia mają charakter narracyjny i są oparte na wsłuchiwanie się w historię życia (*life story*), w których ujawniają się indywidualny ekosystem jednostki i jej nieustanna adaptacyjna samoorganizacja codziennego życia, a także w których są odkrywane znaczenia, jakie nadaje swoim doświadczeniom. Zadaniem doradcy nie jest udzielanie rad służących podjęciu decyzji zawodowej, lecz towarzyszenie w odkrywaniu nowych perspektyw rozwoju i dostrzegania możliwości realizacji życiowych projektów w różnych obszarach, a także stwarzanie okazji do budowania holistycznej wizji własnej egzystencji²⁸.

²⁶ J. Guichard, *Dialog konstruowania życia / Life Design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych*, „Studia Poradownicze” 2018, vol. 7, s. 23, <http://studiaporadownicze.pl/ojs/index.php/sp/article/view/21> [dostęp: 29.12.2019].

²⁷ Por. M. L. Savickas [in.], *Life designing...*, dz. cyt., s. 242.

²⁸ Por. Tamże, s. 243.

Poradnictwo narracyjne – przykłady doradczych interwencji uwzględniających konteksty rodzinne

Potoczne wyobrażenia na temat praktyk poradnictwa zawodowego/kariery prowadzą się do wizji spotkania klienta z doradcą, w trakcie którego ten pierwszy wypełnia testy badające jego zainteresowania, zdolności, cechy osobowości i inne. Następnie doradca analizuje uzyskane wyniki i podpowiada/wskazuje/informuje, który zawód dana osoba może wybrać. Niestety w wielu przypadkach faktycznie dochodzi do spotkań przebiegających według takiego schematu, choć nie jest to rozwiązanie jedyne ani tym bardziej – modelowe. Współczesne koncepcje – jak wcześniej zaznaczałam – podkreślają, że tożsamość jednostkowa jest konstruowana w różnych kontekstach, oraz uwypuklają znaczenie procesów narracyjnych w rozwijaniu refleksji dotyczącej ekologicznego usytuowania człowieka. Z tego też powodu w większym stopniu bazują na prowadzeniu dialogu niż na wynikach testów psychometrycznych czy też udzielaniu informacji zawodowej (co oczywiście nie jest wykluczone, ale nie stanowi już dziś rdzenia doradczych spotkań)²⁹. Rozmowy doradcze mają charakter biograficzny, w ich trakcie porusza się kwestie dotyczące wielu sfer egzystencji oraz próbuje rozpoznać jej wielowymiarowość. Prowadzenie dialogu pozwala na opowiadanie historii, budowanie narracji i z osób radzących się czyni autorów własnych opowieści – zarówno tych, które należą już do przeszłości, jak i tych, które dopiero mają stać się rzeczywistością.

Przykładem takiej doradczej interwencji jest – przywołana już wcześniej – **rozmowa ego-ekologiczna Marisy Zavalloni**. Podczas jej trwania można analizować, w jaki sposób fakt przynależności danej osoby do różnych grup społecznych wpływa na jej wyobrażenia o samej sobie. Obraz siebie jest bowiem wynikiem interakcji między osobą a kontekstami, w których ona działa. Zavalloni proponuje uwzględnić w analizie osiem kategorii: narodowość, płeć, religię, zawód, klasę społeczną, sympatie polityczne, grupę wiekową i status rodzinny. Doradca nie narzuca jednak w rozmowie tych kategorii, lecz w pierwszej kolejności prosi o wskazanie grup, które

²⁹ Por. J. Guichard [i in.], *Concevoir et orienter sa vie. Les dialogues de conseil en life design*, Editions Qui Plus Est, Paris 2017.

dla klienta są znaczące, a następnie zachęca do ich hierarchizacji. W wielu przypadkach wśród ważnych grup pojawia się właśnie rodzina, która stanowi punkt odniesienia do stworzenia własnej samokonstrukcji. W ramach zogniskowanej introspekcji klient zastanawia się, na ile cechy danej grupy odnoszą się do niego osobiście, dostrzega pozytywne i negatywne aspekty swojej przynależności do nich, uświadamia sobie złożoność tych usytuowań oraz ich wpływ na wizerunek samego siebie³⁰.

Savickas również proponuje model prowadzenia rozmowy doradczej, który nazywa **wywiadem konstruowania kariery**. Składa się on z pięciu pytań poprzedzonych zachętą skierowaną przez doradcę do radzącego się, która brzmi: w jaki sposób mógłbym być pomocny w procesie konstruowania kariery? Następne pytania dotyczą osób, które klient podziwiał w wieku 5–6 lat, ulubionych czasopism lub programów telewizyjnych, wydarzeń ze szczególnie zapamiętanych książek lub filmów oraz ważnego powiedzenia lub życiowego motta. Analiza narracji pozwala na odkrycie nie tylko istotnych dla klienta wzorów osobowych, bohaterów, wartości, pożądanых cech, zainteresowań i marzeń, skryptów życiowych oraz rad, jakie udziela on samemu sobie, lecz także pozwala odnieść te elementy do przyszłych wyborów w procesie konstruowania siebie. Ostatnie z pytań wymaga od doradcy umiejętności terapeutycznych, ponieważ dotyczy najwcześniejszych wspomnień z dzieciństwa. Udzielenie odpowiedzi nie obejmuje zatem bez powrotu do doświadczeń rodzinnych, które czasami bywają bolesne, ale jednocześnie uczą pewnych strategii radzenia sobie z problemami i wyzwaniem. Savickas twierdzi, że proces konstruowania siebie to jednocześnie współ-konstruowanie – tożsamość dziecka jest bowiem współ-konstruowana przez rodziców³¹, a obrany model realizacji kariery często odzwierciedla konstelacje rodzinne. To znaczy, że projekt samego siebie jest w pewnym sensie projektem rodzinnym³².

Podobną propozycję zawarł Guichard w **dialogach konstruowania życia**. Ich celem jest towarzyszenie w procesie tworzenia dynamicznych

³⁰ Por. J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji...*, dz. cyt., s. 233–235.

³¹ V. Logan, L. Tracy, *Career Counseling and Family Therapy. An Interview with Mark Savickas, PhD*, „The Family Journal. Counseling and Therapy for Couples and Families” 2016, vol. 24, nr 1, s. 87, <https://doi.org/10.1177/1066480715615822> [dostęp: 29.12.2019].

³² Tamże, s. 90.

form tożsamościowych – różnych narracyjnych ja, w określaniu przyszłych perspektyw oraz w nadawaniu sensu różnym aktywnościom życiowym³³. Pierwsza faza to czas budowania relacji i zawarcia kontraktu. Doradca pomaga sformułować najważniejsze oczekiwania klienta oraz przedstawia zasady pracy. W drugiej fazie doradca wspiera radzącego się w określeniu wydarzeń, obszarów, doświadczeń i ról życiowych oraz sfer, które w odczuciu klienta są (lub mogą być) cenne i znaczące. W efekcie współpracy obu stron powstaje mapa różnych aktywności klienta, na której istotne miejsce zajmują również role, wydarzenia i doświadczenia rodzinne. W fazie trzeciej – która jest kluczowa dla całego procesu – wcześniej nakreślone obszary, wydarzenia, role czy sfery zostają poddane analizie. Klient poddaje oglądowi kolejno poszczególne elementy opowieści o sobie, odkrywa w nich swoje oczekiwania, nadzieje i obawy, dostrzega wykorzystywane umiejętności, relacje, zasoby, które może użyć do określania przyszłych perspektyw. Doradca stymuluje budowanie sieci skojarzeń, a także uchwycenie podobieństw i różnic między tematami kolejnych narracji. Analiza poszczególnych wątków pozwala w końcu na stworzenie bilansu przyszłych opcji. Ostatnia faza polega na planowaniu działań oraz określaniu konkretnych kroków, które powinny zostać podjęte, aby zwiększyć realne szanse spełnienia się oczekiwań klienta³⁴.

Jeszcze inne biograficzne metody w poradnictwie kariery proponuje Ginette Francequin. Wraz ze współpracownikami nie poprzestaje ona tylko na analizowaniu osobistych historii, ale sięga głębiej – wręcz po badanie „prehistorii” danej osoby. „Prehistorią” nazywam tu pewne oczekiwania rodziców wobec dziecka, którego się spodziewają, i nadzieje, jakie z nim wiążą. Znajduje to czasem swój wyraz w imieniu, jakie dziecko otrzymuje. W trakcie rozmowy doradczej można zatem zapytać o **historię imienia**: kto je wybrał, dlaczego właśnie takie, co ono oznacza, jakie jest jego znaczenie dla klienta (i jakie było dla rodziców), czy je lubi, do czego odsyła, jakie wywołuje skojarzenia. Imię danej osoby opisuje ją w ramach historii rodzinnej, odwołuje do korzeni, tradycji rodzinnych, religijnych czy też regionalnych³⁵.

³³ Por. J. Guichard [i in.], *Concevoir et orienter...*, dz. cyt., s. 46–52.

³⁴ Por. J. Guichard, *Dialog konstruowania życia...*, dz. cyt., s. 57–97.

³⁵ G. Francequin [i in.], *Pour une approche biographique en orientation. L'integration de l'histoire personnelle au choix de profession*, Editeur Septembre, Quebec 2004, s. 35.

Innym zadaniem może być analiza **zawodowego drzewa genealogicznego**. Po opisanu aktywności wszystkich członków rodziny prowadzony dialog zmierza do refleksji nad tym, jakie zawody/czynności zawodowe pojawiają się w rodzinie klienta najczęściej, czy któreś z nich można uznać za rodzinne tradycje, jak klient postrzega swoje miejsce w organizacji przestrzeni rodzinnej, swoje predyspozycje, zainteresowania w kontekście wyborów dokonywanych przez członków rodziny. Można również zapytać o to, co było najbardziej zaskakujące w wyborach rodziny³⁶. Taka analiza może stać się punktem wyjścia do wyobrażenia sobie siebie w przyszłości, tworzenia antycypacji potencjalnych *ja*, które mogą być budowane jako kontynuacja ścieżek już przetartych lub przeciwnie – jako opozycja do tego, co już w rodzinie się wydarzyło.

Praca z genealogicznym drzewem zawodowym pozwala nie tylko na odkrywanie rodzinnych zasobów, pewnych tendencji (kontynuacji/zmiany), relacji i wzorów przekazywanych z pokolenia na pokolenie, lecz także ujawnia sam sposób rozumienia kariery, przekonania na temat tego, kim warto w życiu być, co warto robić, jaki rodzaj pracy w tej konkretnej rodzinie jest ceniony i szanowany³⁷. Odsłania zatem rodzinne wartości, wizje życia (optymistyczne/pesymistyczne), ale również pewne skrypty działania (strategie podejmowane w sytuacjach krytycznych, radzenie sobie ze stresem w obliczu doświadczanych porażek i świętowanie sukcesów).

Innymi słowy podejście biograficzne umożliwia analizę kapitału kulturowego i społecznego³⁸ i na tym tle odkrywaniu własnej tożsamości, ukonstytuowanej w kontekście rodzinnym.

³⁶ J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 67.

³⁷ Przykłady ćwiczeń możliwych do wykorzystania w ramach poradnictwa biograficznego opracowała Joanna Minta na podstawie prac Vance'a Peavy'ego i Marka L. Savickasa. Por. J. Minta, *Od aktora do autora*, dz. cyt., s. 67–70.

³⁸ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Print-B, Poznań 2006, s. 65–69.

Znaczenie kontekstów rodzinnych w konstruowaniu karier – podsumowanie

Przytoczone koncepcje i przykłady ich praktycznych zastosowań pokazują, że współczesne poradnictwo przekształca się z dyrektywnego doradztwa zawodowego w poradnictwo całościowe, holistyczne, biograficzne. Poradcoznawcy coraz częściej dostrzegają wielowymiarowe zakorzenienie człowieka, jego istnienie w wielu konfiguracjach, zależnościach i sieciach relacji. Wśród tych relacji znaczące miejsce wciąż zajmuje rodzina, będąca mikrosystemem, w którym współkonstruowana jest tożsamość jednostki, stanowiąca podstawowe źródło kapitału kulturowego i społecznego oraz przestrzeń wsparcia w rozwoju potencjału i pokonywaniu trudności.

Życie to nieustanny proces nadawania znaczeń w opowieściach i narracjach, które ludzie tworzą o samych sobie. Aby w pełni je zrozumieć, konieczne jest przyjrzenie się, w jaki sposób funkcjonują oni w różnych kontekstach, jak zmieniają swoje pozycje i zaangażowanie w różne systemy, jak organizują różne role życiowe, co przeżywają i czego doświadczają. Celem nowego poradnictwa konstruowania kariery staje się zatem umożliwienie klientom opowiedzenia osobistych historii życia, podjęcie nad nimi refleksji, wiązanie wątków rodzinnych, zawodowych, edukacyjnych, odkrywanie znaczeń nadawanych wydarzeniom biograficznym, tworzenie hierarchii wartości, pomoc w odnalezieniu głównych tematów życia (*life themes*) oraz odniesienie ich do przyszłych, projektowanych *ja*. Tylko wtedy możliwe będzie zrozumienie człowieka w kontekście całości jego życia.

Biograficzno-narracyjne poradnictwo dialogowe koncentruje się na wspieraniu w indywidualnym uczeniu się (re)konstruowania biografii, scalaniu epizodów życia w spójne historie, uczeniu się tolerancji lęków i niepewności³⁹, ponadto sprzyja odkrywaniu różnych zasobów składających się na kapitał kariery, a także pomocy w dostrzeganiu możliwości przenoszenia kompetencji zdobywanych w rolach rodzinnych do kontekstów zawodowych (i odwrotnie). Uczy również, że planowanie przyszłości powinno obejmować wszystkie sfery aktywności człowieka, zarówno

³⁹ Por. B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2003, nr specjalny, s. 343–352.

te związane z pracą, jak i te obejmujące role edukacyjne, rodzinne czy też obywatelskie.

Bibliografia

- Bańka A., *Psychologia środowiskowa jakości życia i innowacji społecznych*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Uniwersytet SWPS, Poznań – Katowice 2018.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Print-B, Poznań 2006.
- Bronfenbrenner U., *The Ecology of Human Development*, Harvard University Press, Cambridge 1979.
- Francequin G. [i in.], *Pour une approche biographique en orientation. L'intégration de l'histoire personnelle au choix de profession*, Editeur Septembre, Quebec 2004.
- Guichard J., *Dialog konstruowania życia / Life Design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych*, „Studia Poradownicze” 2018, vol. 7, <http://studiaporadownicze.pl/ojs/index.php/sp/article/view/21> [dostęp: 29.12.2019].
- Guichard J., *Dialogi konstruujące życie*. Wykład wygłoszony 3 czerwca 2014 r. w Instytucie Pedagogiki UWr podczas dyskusji panelowej pt. *Kariera w płynnej nowoczesności*. Materiały dostępne na stronie Katedry UNESCO Całozyciowego poradnictwa zawodowego, http://unesco.uni.wroc.pl/images/zakladki/dzialania/seminaria_naukowe/savick/J.%20Guichard%20-%20POL.pdf [dostęp: 29.12.2019].
- Guichard J., *Jak pomagać jednostkom w rozwijaniu kompetencji koniecznych do pokierowania sobą w społeczeństwie późnej nowoczesności? Spotkanie doradczycy w perspektywie konstruktywistycznej. Seminarium monograficzne*, Instytut Pedagogiki UWr, 9–11 czerwca 2010 r. Notatki w posiadaniu autorki.
- Guichard J., *Se faire soi*, „Orientation Scolaire et Professionnelle” 2004, vol. 33, nr 4, <https://doi.org/10.4000/osp.226> [dostęp: 29.12.2019].
- Guichard J. [i in.], *Concevoir et orienter sa vie. Les dialogues de conseil en life design*, Editions Qui Plus Est, Paris 2017.
- Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, tłum. L. Demkowicz [i in.], Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005.
- Kargulowa A., *O teorii i praktyce*, PWN, Warszawa 2004.
- Krumboltz J. D., Levin A. S., *Szczęście to nie przypadek. Jak wykorzystać wszystko, co ci się przytrafia w życiu i w pracy*, tłum. P. Bucki, GWP, Gdańsk 2009.
- Logan V., Tracy L., *Career Counseling and Family Therapy. An Interview with Mark Savickas, PhD*, „The Family Journal. Counseling and Therapy for Couples and Families” 2016, vol. 24, nr 1, <https://doi.org/10.1177/1066480715615822> [dostęp: 29.12.2019].
- Ladyżyński A., *Family in terms of career and career through family*, [w:] J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, M. Podgórna (red.), *Counselling and dialogue for sustainable human development*, Adam Marszałek, Toruń 2016.
- Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.
- Musialska K., *Aspiracje życiowe młodzieży stojącej u progu dorosłości*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008.
- Parsons F., *Choosing a vocation*, Houghton Mifflin, Boston 1909.

- Parsons F., *Our country's need, or, The development of a scientific industrialism*, Arena Publishing Company, Boston 1894.
- Paszowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003.
- Piorunek M., *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009.
- Roe A., *The psychology of occupations*, John Wiley & Sons, Nowy Jork 1956.
- Savickas M. L., *Career counseling*, American Psychological Association, Washington 2011.
- Savickas M. L. [i in.], *Life designing. A paradigm for career construction in the 21st century*, „Journal of Vocational Behavior” 2009, vol. 75, nr 3, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004> [dostęp: 29.12.2019].
- Skorny Z., *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nim i prawidłości*, Oficyna Wydawnicza Atut, Wrocław 1980.
- Super D. E., *A life-span, life-space approach to career development*, „Journal of Vocational Behavior” 1980, vol. 16, nr 3, [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1) [dostęp: 29.12.2019].
- Super D. E., *The psychology of careers*, Harper, Nowy Jork 1957.
- Szczupał B., *Rodzina kształtuje osobowość dziecka*, „Edukacja i Dialog” 2000, nr 2.
- Wieczorek G., *Rodzice a wybór zawodu*, „Problemy Profesjologii” 2009, nr 2.
- Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2003, nr specjalny.