



„Wychowanie w Rodzinie” t. XXX (3/2023)

nadesłany: 13.09.2023 r. – przyjęty: 7.12.2023 r.

Magdalena BARAŃSKA*

Rodzina w całożyciowym procesie konstrukcji kariery – rozważania teoretyczne

**Family in the lifelong process of career construction – theoretical
considerations**

Abstrakt

Wprowadzenie. Przyjęto, że rodzina jest podstawową komórką społeczną, w której od najmłodszych lat kształtują się wartości, przekonania, zainteresowania i postawy dziecka – również te związane z pracą i karierą. Rodzina wywiera znaczący wpływ na rozwój edukacyjno-zawodowy jednostki, należy do grupy tzw. nieprofesjonalnych doradców zawodowych, których chęć pomocy wynika przede wszystkim z więzi emocjonalnych i opiera się na własnych przekonaniach

Cel. Artykuł ma na celu zarysowanie wpływu rodziny (bliższej i dalszej) na proces konstruowania kariery jej członków oraz możliwych konsekwencji podejmowanych przez nią działań. Literatura pokazuje, że jej wpływ może być zarówno pozytywny, jak i negatywny. Wyznawane wartości, prezentowane postawy, model funkcjonowania oraz wiedza i przy-

* e-mail: magdalena.baranska@amu.edu.pl

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Studiów Edukacyjnych, Szamarzewskiego 89 D, 60-568 Poznań, Polska

Adam Mickiewicz University in Poznań, Faculty of Educational Studies, 89 D Szamarzewskiego, 60-568 Poznań, Poland

ORCID: 0000-0003-3615-1321

jęte stereotypy determinują kierunek działań członków rodziny, zarówno dzieci, młodzieży, jak i dorosłych.

Materiały i metody. Autorka dokonała analizy wybranej literatury przedmiotu, czasopism oraz źródeł internetowych dotyczących możliwego wpływu relacji rodzinnych na przebieg procesu konstrukcji kariery.

Wnioski. Struktura i rola rodziny na przestrzeni lat uległy istotnej zmianie. Założenie, że rodzina, a dokładnie jej działania doradcze, ma głównie pozytywne konsekwencje, jest błędne. Wiele porad zawodowych i edukacyjnych opiera się na subiektywnych ocenach czy opiniach i nie znajduje potwierdzenia w wiedzy specjalistycznej, analizach i badaniach, przez co mogą być one nieaktualne, a czasami wręcz szkodliwe.

Słowa kluczowe: rodzina, praca, kariera, nieprofesjonalne doradztwo, doradztwo zawodowe, dziedziczenie zawodów, dziedziczenie bezrobocia, różnice międzypokoleniowe.

Abstract

Introduction. It has been assumed that the family is the basic social cell, where the values, beliefs, interests, and attitudes of a child are formed from an early age – including those related to work and career. The family has a significant influence on the educational and career development of the individual, and belongs to the group of so-called non-professional career counsellors, whose willingness to help is primarily due to emotional ties and is based primarily on their own beliefs.

Aim. The article aims to outline the influence of the family (close, and extended) on the process of constructing the careers of its members, and the possible consequences of the actions taken. The subject literature shows that its influence can be both positive and negative. Confessed values, presented attitudes, models of functioning, as well as knowledge and accepted stereotypes determine the direction of actions of family members, each of children, adolescents, and adults.

Materials and methods. The author analyzed selected subject matter literature, journals, and online sources on the possible influence of family relationships on the career construction process.

Conclusion. The structure and role of the family have changed significantly over the years. The assumption that the family and, more specifically, its counselling activities have mainly positive consequences is erroneous. A lot of professional and educational advice is based on subjective assessments, and opinions, and is not supported by expertise, analysis, and research which can be outdated and sometimes even harmful.

Keywords: family, work, career, unprofessional counselling, career counselling, inheritance of professions, inheritance of unemployment, intergenerational differences.

Słowem wprowadzenia

Rola rodziny w procesie projektowania kariery edukacyjno-zawodowej jest niezwykle istotna. Wiedza na temat relacji, wartości i wzorów zachowań może pomóc doradcy zawodowemu w zrozumieniu swojego podopiecznego (klienta) i jego dotychczasowych decyzji. Rodzina jest przestrzenią budowania tożsamości człowieka. Rodzina pochodzenia obejmuje szeroki zakres i odnosi się do grupy osób, w której jednostka dorastała. W tym ujęciu nie ma znaczenia, czy więzy są biologiczne czy prawne (adopcja), istotny jest proces wychowania, wartości w nim zawarte, sięgające kilku pokoleń wstecz. Od wieków model lub wzór możliwej do zrealizowania kariery zawodowej był pewnego rodzaju tradycją, przekazywaną z pokolenia na pokolenie. Wiemy z historii, że usytuowanie rodziny na drabinie społecznej determinowało przebieg życia jednostki, a tym samym jej sukcesów edukacyjnych i zawodowych. Dziecko z rodziny chłopskiej nie miało szans na otrzymanie tzw. solidnego wychowania, w przeciwieństwie do dziecka z rodziny szlacheckiej. Z założenia i zgodnie z przyjętą filozofią funkcjonowania państwa ruchy pomiędzy klasami społecznymi i zmiana statusu były trudne do zrealizowania, a czasami niemożliwe. Piotr Sztompka pisze:

[...] koszty i wyrzeczenia związane z edukacją łatwiej poniesie rodzina zasobna niż biedna. Ale oczywiście odziedziczony majątek daje już na wstępie i liczne inne przewagi nad tymi, którzy takich możliwości majątkowych nie mają. I odwrotnie, odziedziczona bieda może przez wiele pokoleń zamykać w upośledzeniu czy nawet niewoli (Sztompka, 2002, ss. 365–366).

Dziecko szewca zostawało szewcem, kupca – kupcem, a naukowca, intelektualisty i lekarza zajmowało przypisane mu stanowisko lub posadę. Wraz ze zmianami społecznymi pojawiły się również zmiany w modelach karier akceptowanych i doradzanych przez rodziców, opiekunów lub najbliższych krewnych. Proces pionowej ruchliwości społecznej, powiązany z awansem społecznym lub degradacją, który realizował się w ramach jednego pokolenia lub kilku, zaczął się dynamizować. Przyspieszenie i intensyfikacja ruchliwości społecznej są charakterystyczne dla społeczeństw wysokorozwiniętych. Niestabilność współczesności powoduje, że proces ten ulega polaryzacji; bogatsi stają się jeszcze bardziej bogaci, przez co ich możliwości i szanse wzrastają, biedni zaś ubożeją jeszcze bardziej, a wachlarz ich możliwości znacząco się zawęża.

Analizując wpływ rodziny na losy edukacyjno-zawodowe jej członków i możliwy przebieg kariery, należy uwzględnić szereg różnych czynników, wśród których trzeba wymienić chociażby: wykształcenie i status ekonomiczno-zawodowy rodziców lub opiekunów, uznawaną wartość edukacji, pracy i szeroko rozumianego rozwoju, relacje rodzic–dziecko, praktykowany model wychowawczy, wielkość rodziny czy liczbę jej członków.

Praca, kariera i ich ewolucja – tło terminologiczne

Praca stanowi kategorię złożoną i trudną do jednoznacznego zdefiniowania. Jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych. Jak pisze Renata Tomaszewska (2021, s. 65), praca pozwala na zaspokajanie egzystencjalnych potrzeb jednostki. Bogata literatura przedmiotu wskazuje na szereg zalet wynikających z tej formy aktywności. Poza oczywistymi korzyściami ekonomicznymi należy wspomnieć o korzyściach natury psychologicznej – możliwości samorealizacji, korzyściach społecznych – budowa kapitału społecznego, relacji i interakcji między członkami społeczności, korzyściach gospodarczych i kulturowych – rozwój technologii, produktów i usług oraz tworzenie dzieł sztuki. Praca zawodowa daje niezależność, bywa przywilejem dla określonych grup społecznych. Może być aktywnością fizyczną lub intelektualną, powtarzalną i schematyczną lub wymagającą wysiłku intelektualnego. Nie ulega wątpliwości, że rewolucje przemysłowe, które w oczywisty sposób dotknęły sfery pracy, przyczyniły się do narodzin kariery rozumianej jako ścieżka szybkich i niezadko efektownych awansów. To praca stała się, jak pisze Ewa Solarczyk-Ambrozik, środkiem osobistego rozwoju i osiągnięcia pozycji społecznej. Kariera zawodowa wyrosła na gruncie zaangażowania jednostek w wykonywaną pracę i zdobywania doświadczenia. Jak wskazuje badaczka, pojęcie kariery narodziło się w świecie zachodnim, a problematyka z nim związana ma charakter zarówno uniwersalny, jak i unikalny dla określonych kontekstów kulturowych (Solarczyk-Ambrozik, 2015, ss. 22–24). Kariera stała się słowem bardzo modnym. Przeobrażenia, które zaszły i nadal zachodzą w jej obszarze, pozwalają określić ją dzisiaj pojęciem polisemantycznym i wielowymiarowym, analizowanym na gruncie wielu dyscyplin naukowych. Można zaryzykować stwierdzenie, że stała się ona swojego rodzaju zjawiskiem, fenomenem, konstruktem. Przypisywana do tej pory dobrze urodzonym, stała się własnością każdego, kto może ją re-de-konstruować według własnego uznania.

Świat i otaczająca rzeczywistość zmieniają się bardzo dynamicznie. Zmiany zachodzące w społeczeństwie nie tylko lokalnym, lecz także globalnym wymuszają redefiniowanie pewnych pojęć związanych z karierą zawodową. Pojęcie samej kariery zawodowej uległo na przestrzeni lat modyfikacji, było (re)definiowane wielokrotnie. Dokonując przeglądu literatury przedmiotu, można zauważyć, że kariera utożsamiana jest z rozwojem jednostki lub ze świadomym kształtowaniem życia zawodowego. Można również zaproponować podział, zgodnie z którym kariera może być definiowana wąsko lub szeroko. W ujęciu wąskim (tradycyjnym) jest to proces posuwania się naprzód, czyli sekwencja pełnionych funkcji, pozycji, stanowisk i awansów, w których każde kolejne jest atrakcyjniejsze niż poprzednie. Kariera łączona jest z sukcesem, dobrą sytuacją materialną, popularnością i prestiżem. W nauce natomiast termin ten oznacza przebieg życia zawodowego. To sekwencja zdarzeń w życiu jednostki, wiążących się

z jej aktywnością zawodową. Ujęcie tradycyjne łączone jest również z władzą, szacunkiem społecznym, dużymi zasobami finansowymi. Cechą charakterystyczną tego ujęcia jest pionowa ścieżka rozwoju, której podstawę stanowią rywalizacja i konkurencja. W ujęciu szerokim (ponowoczesnym) kariera definiowana jest jako sekwencja doświadczeń i ról pełnionych przez człowieka w obszarze aktywności zawodowej, a także poza nią – jest ekspansją własnych potrzeb życiowych. Najczęściej spotykana jest definicja Donalda Supera, według której na karierę składają się zdarzenia budujące całe życie jednostki. Składają się na nią wykonywane prace, zajmowane stanowiska, pełnione role życiowe zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe – ucznia, pracownika, emeryta, matki, ojca, dziecka. Donald Super jednocześnie podkreśla, że o karierze możemy mówić dopiero wtedy, kiedy dąży się do jej rozwoju. Ten sam badacz dokonał podziału przebiegu karier uwarunkowanego płcią; wśród wzorów karier charakterystycznych dla mężczyzn wskazał na karierę stabilną, niestabilną, konwencjonalną i wielokrotnych prób. Wśród kobiecych wzorów karier znalazły się, oprócz tych tożsamyh z męskimi, trzy dodatkowe: stabilna kariera gospodyni domowej, dwutorowa i przerywana (Paszowska-Rogacz, 2003, ss. 85–86).

Rys przedstawionych wzorów odzwierciedla czas powstania teorii oraz prowadzenia badań, podział ról społecznych i zadań przypisanych do płci, z którego można wyczytać, jaki był społecznie akceptowalny model rodziny. „Kariera zawodowa to wielowymiarowy, indywidualny scenariusz życia zawodowego, obejmujący różne aspekty aktywności: zawodowej, psychologicznej, społecznej i życiowej, tzn. związany z rozpatrywaniem życia zawodowego w perspektywie życia jednostki” (Suchar, 2010, s. 11). Kariera w tym znaczeniu stanowi umiejętne połączenie życia zawodowego z życiem osobistym, którego odzwierciedleniem jest wysoki poziom zadowolenia pracownika i jego efektywność. Podstawą tego ujęcia jest szeroko rozumiana wolność, pozwalająca na wykonywanie czynności sprawiających przyjemność, możliwość poszukiwania sensu życia i samospelnienia. Emocje towarzyszące pojęciu kariery są zazwyczaj pozytywne, wynikają z docenienia wkładu pracy, dzięki któremu została osiągnięta, oraz sukcesowi i akceptacji społecznej, która też jej towarzyszy. Istotne z punktu prowadzonych rozważań i analiz literaturowych jest przywołanie pojęcia karieryzmu (Bańka, 2016, s. 108) definiowanego jako umiejętność poszukiwania sposobów na zwiększanie szans w swojej karierze. Badacz zachęca do bycia aktywnym; w imię ponowoczesnej idei autokreacji każdy jest kowalem własnego losu, swoistym *self-made-manem*.

Wspomniany postęę oraz pojawiająca się razem z nim rywalizacja – pomiędzy branżami, firmami, pracodawcami, pracownikami i kandydatami – spowodowała, że termin *kariera* ma również konotacje negatywne. Osoby bezwzględnie dążące do realizacji celu, jakim jest określone stanowisko lub posada, nazwano karierowiczami, podkreślając tym samym brak skrupułów w „robieniu” kariery zgodnie z zasadą, że cel uświęca środki. Określenie to jest uznawane za pogardliwe i obraźliwe. W powszechnej

świadomości funkcjonuje również wyrażenie „wyścig szczurów”. Metafora ta odnosi się do sytuacji permanentnej, bardzo intensywnej rywalizacji i dążenia do sukcesu. Wyścig szczurów uznawany jest za skutek presji społecznej wynikającej z konieczności uzyskania określonej pozycji społecznej i ustawicznego osiągnięcia sukcesów. Proces ten pochłania bardzo dużo czasu i energii, nie zawsze przynosząc zamierzony (przez uczestnika) efekt. Ten rodzaj rywalizacji jest pułapką niekończących się, następujących po sobie nowych, trudniejszych celów do realizacji, które dotyczą jedynie kwestii materialnych i awansowych, a całkowicie pomijają aspekty natury zdrowotnej, samo-realizacyjnej czy relacyjnej (interakcji z innymi pracownikami).

Ponad 100 lat badań nad rozwojem zawodowym człowieka zaowocowało niezwykle bogatą nomenklaturą, wieloma hipotezami i teoriami dotyczącymi wyborów zawodowych poszczególnych jednostek i czynników determinujących sukces (Parsons, 1909; Holland, 1973; Super, 1953; Ginzberg, 1984; Roe, 1956; Bordin, 1984; Krumboltz, Levin, Mitchell, 1999; Peavy, 2000; Savickas, 2011). Stały się one źródłem inspiracji do prowadzenia dalszych eksploracji badawczych. Literatura w tym obszarze prezentuje różnorodność nazw i sposobów realizacji karier, które są egzemplifikacją przeobrażeń społecznych. Celowo w tym miejscu została użyta liczba mnoga, ponieważ jednostka ma możliwość realizowania więcej niż jednej kariery. Wśród dostępnych i możliwych do realizowania wzorów karier znajduje się m.in. kariera portfolio (Cawsey, Deszca, Mazerolle, 1995), kariera bez granic (Arthur, Rousseau, 1996), kariera proteuszowa (Hall, Mirvis, 1996), kariera zygzakowa (Bateson, 1999), kariera mozaikowa (Wojtasik, 2003), kariera kalejdoskopowa (Mainiero, Sullivan, 2005), kariera biurokratyczna lub przedsiębiorcza (Bohdziewicz, 2010).

Przedstawione wybrane definicje wyraźnie pokazują, że termin *kariery* ma charakter subiektywny i osobocentryczny. Kariera jest własnością jednostki (Cybal-Michalska, 2012; Bańka, 2016). Rozumowanie takie nie jest błędem, ponieważ każda jednostka ma prawo interpretować ją indywidualnie, nadawać jej znaczenie, a wynika to z faktu, że każdy zamierza osiągnąć inne cele w życiu zawodowym i osobistym. Ponadto jest wypadkową wyborów, jakich dana jednostka dokonuje w ciągu całego swojego życia. Stanowi element realizacji procesu indywidualizacji, świadczy o świadomym budowaniu własnej tożsamości zawodowej w oparciu o posiadane umiejętności, wartości, potrzeby i kapitały.

Procesy (re)konstrukcji karier

Kariera stała się kategorią pojęciową wykorzystywaną w każdej przestrzeni życia. Oprócz potocznego stwierdzenia, z którym niemal każdy spotkał się w swoim życiu, a mianowicie, że „robimy karierę”, to ponadto planujemy ją, zarządzamy, projektu-

jemy, konstruujemy, kreujemy, monitorujemy i aktualizujemy. Stała się motywem przewodnim filmów i czasopism, obszarem zainteresowań instytutów badawczych i instytucji rynkowych, przedmiotem troski pracodawców, pracowników oraz sektora edukacji na każdym szczeblu. Przez wiele lat promowano ideę głoszącą, że chcąc nadążyć za zmianami i radzić sobie z nimi, człowiek musi zbudować plan dotyczący całego swojego życia, w tym także własnej kariery. Ma on dotyczyć nie tylko wy-cinka czasowego, w którym poświęca się pracy zawodowej – jednostka musi nabyć świadomość, że kariera to całe jej życie, i to prywatne, i zawodowe – uwarunkowane czynnikami o zróżnicowanym charakterze. Proces konstrukcji kariery w dobie globalizacji jest procesem długofalowym, wiąże się z podejmowaniem szeregu decyzji. Współczesne teorie karier skupiają się nie na budowaniu planu, lecz na przygotowaniu do funkcjonowania w zmianie i rozwijaniu określonych kompetencji kariery-owych. Obecnie stanowi to największe wyzwanie dla specjalistów zajmujących się wspieraniem procesu projektowania kariery edukacyjno-zawodowej. Jak wskazuje Małgorzata Rosalska:

[...] kariery nie da się zaplanować (a przynajmniej jest to bardzo trudne). Można ją jednak planować. Proces planowania oznacza stałe konfrontowanie celów, aspiracji, marzeń z dostępnymi środkami i możliwościami. Można powiedzieć, że planowanie kariery to stałe inwestowanie w te zasoby, które mogą zwiększać nasze szanse na realizację planów i aspiracji. Trzeba jednak pamiętać, aby inwestować mądrze i dbać o właściwe proporcje między kompetencjami twardymi, profesjonalnymi a społecznymi (Rosalska, 2018).

Liczba czynników, które warto uwzględnić w procesie planowania, i dynamika zmian zachodzących w świecie uniemożliwiają realizację sztywnego planu. Czas pandemii bardzo wyraźnie pokazał, jak „kruche” lub nieelastyczne są niektóre plany, i jak bardzo bywają zależne od czynników zewnętrznych. Projektowanie kariery jest zadaniem całościowym, ustawicznie aktualizowanym. Nie bez powodu Sun Tzu i Gary Gagliardi (2003, ss. 20–23) planowanie kariery nazwali sztuką wojny, wskazując na ogromne znaczenie posiadanej wiedzy (w tym specjalistycznej) oraz umiejętności przewidywania, działania i zajmowania pozycji. Jak wskazuje literatura, nieprzemysłany wybór ścieżki edukacyjno-zawodowej może skutkować frustracją i poczuciem nieprzydatności. Zdarza się, że kolejne próby generują koszty nie tylko natury ekonomicznej, lecz także psychicznej. Albert Einstein zwykł mawiać, że szaleństwem jest robić wciąż to samo i oczekiwać innych rezultatów, jednak bardzo często jednostki tkwią w pułapce dokonanych wyborów. Nie uczą się na błędach, nie dokonują krytycznej oceny, nie potrafią wyjść ze swojej bańki, działają schematycznie. Tkwienie w pułapce wcześniej dokonanych wyborów wynika również z obawy

przed nieznanym, opinią społeczną, przywiązaniem emocjonalnym do poprzedniej decyzji; jednostka nie szuka alternatyw. Ponadto konsekwentne trzymanie się podjętej decyzji uważa się za oznakę dojrzałości. Takie podejście do procesu planowania czy projektowania powoduje, że planujący staje się niewolnikiem swoich planów. Zmiana jest naturalną częścią biografii ludzkiej, w związku z czym nie należy jej eliminować ani umniejszać jej znaczenia. Autorzy teorii Planowania Szczęśliwych Zbiegów Okoliczności podkreślają, że jednostka powinna potrafić wykorzystywać nadarzające się okazje i szczęśliwe zbiegi okoliczności (Krumboltz i in., 1999). W ujęciu tej teorii planowanie i konstruowanie kariery to proces całościowego uczenia się, który wymaga od jednostek podejmowania niezliczonych wyborów i decyzji w odpowiedzi na niespodziewane i niezaplanowane wydarzenia. Tylko ludzie otwarci na „niezaplanowane” wydarzenia mogą z nich efektywnie korzystać. Przypadek może być owocnie wykorzystany, jeśli jednostka posiada rozwinięte umiejętności rozpoznawania, tworzenia i czerpania z przypadkowych zdarzeń oraz cechują ją ciekawość, wytrwałość, elastyczność, optymizm i chęć podejmowania ryzyka.

Trudności w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych czy w samym odnalezieniu się we współczesnej rzeczywistości wynikają z jej złożoności i wielowymiarowości. Mają one charakter bardzo indywidualny. Współczesne ścieżki karier cechuje często przebieg nietypowy, skomplikowany, zaskakujący i na pewno nieprzewidywalny. Z jednej strony mamy do czynienia z ciągłym i niesłabnącym promowaniem sukcesu, błyskotliwej i satysfakcjonującej kariery, życia nastawionego konsumpcję, popularyzowaniem idei konieczności posiadania wyższego wykształcenia i ciężkiej pracy dla osiągnięcia wymarzonych efektów. Z drugiej strony możemy zaobserwować trend przejawiający się w bardzo swobodnym podejściu do tematu przyszłości edukacyjno-zawodowej, czasami wręcz bierności. Przykładem jest szeroko opisywane w literaturze naukowej pokolenie NEET (*not in employment, education or training*). Osoby zaliczane do tego pokolenia, pomimo iż są w wieku, w którym powinny się kształcić (formalnie, nieformalnie lub pozaformalnie), z różnych powodów rezygnują z edukacji, stają się nieaktywne w dziedzinach związanych z szeroko pojętym samorozwojem. Wykształcenie niezmiennie uważane jest za ważne, jednak zauważalne jest także pewnego rodzaju przesunięcie środka ciężkości i inwestowanie w kompetencje, umiejętności, które pozwolą efektywnie wykonywać obowiązki zawodowe, szczególnie kompetencje miękkie i transwersalne. Należy więc testować, próbować i sprawdzać się w różnych sytuacjach. Obecnie podjęcie kształcenia na uczelniach bywa odraczane. Powodem może być zyskująca na popularności przerwa w edukacji, *gap year*, która wykorzystywana jest na podróże, poznawanie innych kultur i ludzi, zdobywanie doświadczenia. Bywa, że jej powodem jest wspomniany wyścig szczurów, długotrwały wysiłek intelektualny, stres i chęć zadbania o swoje zdrowie psychiczne. Coraz ważniejsza i praktykowana staje się idea *work-life balance*.

Wachlarz czynników mogących mieć wpływ na proces konstruowania przyszłości edukacyjno-zawodowej jest otwarty, permanentnie uzupełniany i nie sposób wymienić ich wszystkich, ponieważ nowe okoliczności mogą pojawiać się w każdym momencie. Na potrzeby niniejszego opracowania zarysowanych zostanie tylko kilka z nich. To, na co warto zwrócić uwagę, to m.in. jakość posiadanych informacji. Informacja jest bardzo cennym dobrem w XXI w. Pierwszeństwo w dostępie do niej pozwala kreować rzeczywistość, oferować nowe produkty i usługi, projektować rozwiązania, budować przewagę konkurencyjną. Umiejętność weryfikacji informacji, jej źródła, ocena jej przydatności, krytyczna refleksja to kompetencje, które w opisywanym procesie są bardzo przydatne. W warunkach gospodarki wolnorynkowej, globalnej i ucyfrowienia szczególnego znaczenia nabiera aktywność własna jednostek, ich samoświadomość oraz elastyczność i otwartość, a także nabywanie i rozwijanie kompetencji, które pozwolą odpowiednio szybko i właściwie reagować na nadchodzące zmiany. Ważna jest wiedza o rynku pracy (lokalnym, regionalnym, globalnym) i trendach na nim panujących oraz dostępnych ścieżkach edukacyjnych, a także ustawiczne rozwijanie kompetencji społecznych, cyfrowych i transferowalnych. Nie można jednak pomijać takich czynników, jak zainteresowania, uzdolnienia, system wartości, temperament, stan zdrowia, możliwości finansowe, zaplecze rzeczowe i osobowe oraz posiadana sieć wsparcia.

Rodzina niejedno ma imię

Podjmując temat miejsca rodziny w całościowym procesie konstrukcji kariery, nie można pominąć ustaleń terminologicznych z nią związanych. Rodzina stanowi uniwersalną strukturę społeczną, występującą we wszystkich typach kultur i społeczeństw. Różni się formą lub strukturą, ale niepodważalnie jest fundamentem cywilizacji. Społeczna ważność tej elementarnej komórki społecznej powoduje, iż jest ona analizowana z różnych perspektyw i na gruncie różnych dyscyplin naukowych. Rok 1994 został ustanowiony Międzynarodowym Rokiem Rodziny. „Rodzina jest wspólnotą osób, najmniejszą komórką społeczną oraz podstawową instytucją życia społecznego. Rozumiano ją zawsze jako pierwszy i podstawowy wymiar natury człowieka”, napisał w *Liście do Rodzin* Jan Paweł II (1994, s. 64).

Jak podaje *Słownik pedagogiczny*:

[...] rodzina to podstawowa komórka społeczna składająca się z rodziców, ich dzieci oraz najbliższych krewnych. Rodzina jest bardzo ważnym środowiskiem wychowawczym i socjalizacyjnym, które w znacznym stopniu wpływa na kształtowanie się u dzieci określonych wartości, przekonań i postaw, a także dążeń i aspiracji życiowych (Kupisiewicz, Kupisiewicz, 2009, ss. 155–156).

W dalszej części definicji znajdziemy opisy, podziały na rodziny jedno-, dwu- i wielopokoleniowe, pełne i niepełne, zastępcze. W słowniku psychologii z kolei czytamy:

Rodzina to naturalne środowisko wychowawcze dziecka, podstawowa grupa społeczna. Tworzą ją osoby, które łączą związki małżeństwa, pokrewieństwa lub adopcji, mieszkają wspólnie, współdziałają zgodnie z podziałem ról. [...] To, w jaki sposób funkcjonuje rodzina, zależy w znacznym stopniu od jej struktury (pełna, niepełna, rozbita), wpływa ona, bowiem na liczbę i rodzaj pełnionych w rodzinie ról. [...] Rodzina zaspokaja potrzeby biologiczne i psychologiczne jej członków, kształtuje ich potrzeby poznawcze, emocjonalne i społeczne, przekazuje z pokolenia na pokolenie dorobek kulturowy społeczeństwa. Rodzice stanowią modele osobowe, dostarczają wzorców zachowań dzieciom, wprowadzają je w system wartości, norm społecznych. W rodzinie dziecko uczy się pełnienia ról społecznych i współdziałania przy wsparciu i pomocy jej członków (Siuta, 2009, ss. 244–245).

Zgodnie z przytoczoną definicją rodzina jest pasem międzygeneracyjnej transmisji, miejscem rozwoju, ale również pewnego rodzaju grupą wsparcia. W tradycyjnym ujęciu ramy definicyjne rodziny są stosunkowo sztywne i dokładnie określają, kto jest kim ze względu na stosunek małżeński i rodzicielski. Piotr Sztompka (2002, ss. 33–34) przedstawia rodzinę w siedmiu perspektywach: demograficznej, grupowej, systemowej, strukturalnej, aktywistycznej, kulturalistycznej i zdarzeniowej. Każda z nich pokazuje rodzinę jako dynamiczny twór, płynną i zmienną przestrzeń, z uwzględnieniem czynników takich, jak: wiek, płeć i wygląd fizyczny członków rodziny, więzi (wspólne mieszkanie, wspólnota majątkowa, troska), układ pozycji i ról, sieć relacji (pokrewieństwo, spadkobranie), życie rodzinne (zestaw aktywności podejmowanych przez rodzinę w tygodniu, w weekend, celebrowanie świąt, jadenie posiłków), normy i wartości oraz interakcje między członków. Dynamika procesów zachodzących w rodzinie i dookoła niej pozwala stwierdzić za P. Sztompką (2002, s. 34), że „to ciągle ta sama rodzina, ale nigdy nie taka sama rodzina”. O trudnościach pojawiających się w (z)definiowaniu rodziny pisze Anna Giza-Poleszczuk (2005, s. 43), podkreślając pozorną łatwość w charakterystyce i opisie współczesnej rodziny. Ponieważ, jak argumentuje, rodzina jest procesem, ciągiem zdarzeń i etapów, powiększa i zmniejsza się w zależności od kultury, wspomniane etapy występują w określonej kolejności. Kształt rodziny jest odbiciem epoki historycznej, w której się zawiązała. Podobnie jak P. Sztompka, badaczka sytuuje rodzinę w dziedzinie demografii, ekonomii i polityki, podkreślając, że jest ona nie tylko przedmiotem zmian, lecz także sama je kreuje. Obecnie pojęcie rodziny zaczyna nabierać innego charakteru, staje się coraz bardziej rozmyte, obserwujemy zauważalne przesunięcie ram tego terminu. Badania wskazują, że młode pokolenie Eu-

ropejczyków poszerza definicję rodziny i obejmuje nią partnerów dowolnej płci, bez ślubu i bez dzieci. Ta redefinicja nie jest tylko zabiegiem formalnym – jest odzwierciedleniem dokonujących się przemian społecznych związanych z rodziną (Biernat, 2009, ss. 72–73). Należy pamiętać również, że w zależności od kręgu kulturowego pojęcie to nabiera innego znaczenia, a w dobie globalizacji rodziny dwu- i wielokulturowe są coraz częściej spotykane. Więzy między rodziną a społeczeństwem są oczywiste i stosunkowo silne, a koncepcja rodziny zmienia się wraz ze zmianami społecznymi. Ernest W. Burgess i Harvey J. Locke (1953) przedstawili proces ewolucji od wielkiej rodziny patriarchalnej do małej rodziny demokratycznej, upatrując źródeł tych zmian w procesach urbanizacji społeczeństwa i przystosowania się do zachodzących zmian. Rodzina dostosowuje się do warunków, w których żyje – zmiany gospodarcze, techniczne i ekonomiczne spowodowały, jak wskazują autorzy, rozwój miast i kurczenie się więzi między członkami rodzin.

Aby zrozumieć procesy kształtujące współczesną rodzinę, należy dokładnie prześledzić historię jej ewolucji na przestrzeni różnych epok, z uwzględnieniem mechanizmów, którym podlegała. Siłą napędową wszystkich zmian jest sprzężenie ze sobą wspomnianych wpływów społecznych, technicznych, kulturowych, urbanizacyjnych (Tyszka, 2003, ss. 13–20). Nie można zatem nie zgodzić się ze stwierdzeniem, że

[...] wielkie procesy, takie jak globalizacja, pluralizacja, indywidualizacja, rozwój nowoczesnych technologii telekomunikacyjnych i informatycznych, mają niewątpliwy wpływ na rodzinę i nie do końca zdajemy sobie sprawę, jak duży i znaczący on jest (Biernat, 2014, s. 184).

Zestawienie licznych koncepcji w ujęciu różnych nurtów przedstawia także Witold Śmigielski (2014), wskazując, jak pojęcie rodziny i modele jej funkcjonowania prezentowane są w dyskursie publicznym i naukowym. Ukazuje on stanowiska badaczy i badaczek próbujących scharakteryzować i ująć w ramy definicyjne „proces rodziny”. Analizy literaturowe pozwalają wnioskować, że współcześnie rodzina jest rozumiana jako sfera, w której jednostka czuje się zaopiekowana, bez potrzeby istnienia więzi formalnej, takiej jak małżeństwo czy bezpośredniej relacji pokrewieństwa.

Rodzina jako grupa nieprofesjonalnych doradców zawodowych

„Rodzina ma decydujący wpływ na rozwój dziecka i determinuje jego zawodową orientację. Proces zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych przez dziecko rozpoczyna się i przebiega w różnych okresach jego rozwoju i zależy przede wszystkim od typu rodziny” – napisała Zofia Kosel (1974, s. 24). Specyfika i jakość kontaktów

rodziców oraz członków rodziny (bliższych i dalszych) z dzieckiem ma ogromne znaczenie. Należy jednak pamiętać, że kapitały, jakie posiada jednostka, zwłaszcza te budowane z wykorzystaniem zaplecza rodzinnego, są niezwykle zróżnicowane. Rodzina, definiowana jako podstawowa grupa społeczna, wśród licznych swoich zadań ma ochronę i wsparcie swoich członków. Wsparcie to może być różnie definiowane i w różny sposób udzielane. Ciekawe ujęcie w kontekście podejmowanej problematyki przedstawia Anna Roe. Głównym obszarem zainteresowań badaczki był wpływ relacji rodzinnych na rozwój osobowości i kariery zawodowej. W swojej teorii udowodniała, że zainteresowania zawodowe rozwijają się w wyniku interakcji między dorosłymi a dziećmi. A. Roe opisała trzy rodzaje relacji rodzice–dziecko. Dokonując analizy czynników wpływających na wybór zawodu, opracowała schemat stosunków między rodzicami i dziećmi w okresie dzieciństwa, których źródłem jest wymiar emocjonalny, budowany przez dwa przeciwstawne komponenty: chłód i ciepło. Opisane przez nią relacje mogą wpływać na zachowania jednostki i podejmowane przez nią wybory edukacyjno-zawodowe. Wspomniany chłód najczęściej przybiera postać unikania dziecka; rodzice zaspokajają potrzeby dziecka w ograniczonym wymiarze lub nawet całkowicie je ignorują. Nie ma więzi emocjonalnej między opiekunami a dzieckiem (dziećmi) lub jest ona bardzo mała. A. Roe uważała, że jednostki tak wychowane wybierają kariery naukowe lub techniczne, w ten sposób dążąc do osiągnięcia satysfakcji życiowej. Chętniej podejmują też aktywności związane z przedmiotami i koncepcjami. Brak więzi emocjonalnej powoduje niechęć do jej budowania z innymi ludźmi (Paszowska-Rogacz, 2003, ss. 62–73). W społeczeństwie funkcjonuje pojęcie tzw. zimnego chowu. Jest to podejście, które charakteryzuje się zachowaniem mocno ograniczającym emocje, a w szczególności okazywanie dziecku czułości. Bywa praktykowane przez rodziców, którzy w swojej intencji planują wychować dziecko niezależne i zdecydowane, choć efekt jest często odwrotny od zamierzonego. Liczne eksperymenty wykazują bardzo wyraźnie, że człowiek dorastający w uczuciowej izolacji, bez miłości, czułości w głosie i dotyku, gorzej się rozwija (Weyna-Szczepańska, 2016). Konsekwencje takiego stylu wychowawczego mogą rzutować na całe życie jednostki, w tym również edukację, pracę i karierę. Cezary Sękalski napisał:

Z czasem z takiego dziecka wyrasta młody człowiek, który może nosić w sobie wielorakie deficyty. Bywa, że właściwie nie wie, kim jest, co lubi, co mogłoby być jego pasją. Całe swoje dziecięce życie spożytkował, bowiem na uciekaniu od tego rodzaju pytań. Jego aktywność koncentrowała się raczej na zaspokajaniu potrzeb dorosłych i podporządkowywaniu się wyłącznie ich oczekiwaniom. Z czasem dojdzie do tego realizacja pomysłu rodziców co do własnej dalszej edukacji i wyboru zawodu. Mamy potem dorosłych profesjonalistów, którzy właściwie nie lubią swojej pracy. Mimo że zawiera ona na ogół wysoki społeczny prestiż

i uposażenie. To bowiem w pierwszej kolejności było marzeniem ich rodziców a nie ich samych (Sękalski, 2016).

Zachowanie znajdujące się na styku chłodu i ciepła to emocjonalne ukierunkowanie na dziecko. W tym przypadku dziecko może doświadczyć od rodziców nadopiekuńczości lub wygórowanych wymagań. Nadopiekuńczość przejawia się w wykonywaniu zadań za dziecko, co w pewnym stopniu ogranicza jego motywację i chęć do pracy. Dziecko dorastające w takiej relacji, według A. Roe, staje się uległe lub bierne, prezentuje postawę wycofaną i niezaangażowaną. Nadopiekuńczy rodzice w swoim zamyśle uważają, że działają właściwie, ponieważ dziecko nie jest jeszcze gotowe na podjęcie określonej aktywności (np. jest za małe, za słabe), a oni, jako opiekunowie, znają je i jego możliwości najlepiej. Nie pozwalają mu doświadczać ani próbować, w pewien sposób przerzucają na nie swoje lęki i obawy. W opozycji do nadopiekuńczości pojawiają się wygórowane wymagania, kiedy to rodzice podkreślają wagę osiągnięć dziecka. Chwalenie osiągnięć buduje w dzieciach potrzebę ciągłego uzyskiwania informacji zwrotnych i nagród. Każda podjęta przez nie decyzja będzie musiała spotkać się z aprobatą opiekuna, ponieważ inaczej nie będzie warta pracy. A. Roe wykazywała, że dzieci, względem których formułowano nadmierne wymagania, jako dorośli często wybierały zawody, które zapewniały uznanie ze strony innych, np. działalność artystyczną. Komponent ciepła dominuje z kolei w relacji polegającej na akceptacji dziecka, która może mieć charakter przypadkowy, doraźny lub kochający, i w każdym z nich wspiera niezależność dziecka. Poczucie akceptacji, otwarta komunikacja, możliwość wyrażania swoich potrzeb powodują budowanie aktywnej postawy. Dzieci są zachęcane do próbowania, podejmowania wyzwań i przede wszystkim uczenia się na popełnianych błędach. Młodzież z takich rodzin na ogół szuka zawodów, które łączą osobiste aspekty życia, są związane z drugim człowiekiem i kontaktem z nim. Opisane założenia potwierdzają badania Elżbiety Turskiej (2012), z których wynika, że postawy rodzicielskie mają związek z przebiegiem karier zawodowych dzieci. Ponadto wskazują na to, że postawa matki ma większe znaczenie niż postawa ojca. W pozycji *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje* (Turska, 2014) znajdziemy odwołania i przykłady licznych badań dotyczących wpływu rodziców i rodziny na wybory edukacyjno-zawodowe. Augustyn Bańka (2005, ss. 40–41) odnosi się do wpływu rodziny na proces kreowania kariery w kontekście edukacyjno-zawodowym, dokonując podziału doradztwa na doradztwo profesjonalne i nieprofesjonalne. U podstaw doradztwa profesjonalnego *sensu stricto* znajduje się merytoryczne, specjalistyczne przygotowanie radzącego (doradcy zawodowego, konsultanta kariery, etc.), fundamentem doradztwa profesjonalnego *sensu largo* jest możliwość oraz umiejętność udzielania merytorycznych porad i wskazówek wynikająca z innej roli zawodowej, np. nauczyciela, lekarza, psychologa, pedagoga, księdza czy urzędnika państwowego.

Nieprofesjonalne doradztwo zawodowe opiera się z kolei na relacji, uczuciu, ludzkiej solidarności, a przede wszystkim więzi emocjonalnej. Doradca nieprofesjonalny to najczęściej rodzic, opiekun, przyjaciel lub inna osoba znacząca, wśród grup nieprofesjonalnych doradców wskazanych przez autora znajdują się oprócz rodziny, grupa rówieśnicza, społeczność lokalna i mass media.

Jak wykazano, to rodzice i opiekunowie, członkowie rodziny w pierwszej kolejności mają wpływ na proces konstruowania i nierzadko przebieg kariery edukacyjno-zawodowej. Wpływ ten może być zarówno negatywny, jaki i pozytywny, motywujący i demotywujący. Rodzice i opiekunowie mogą mobilizować, zachęcać, finansować, asekurować, być i wspólnie szukać rozwiązania, ale także niekiedy projektować na jednostki podejmujące decyzje w danym momencie własne obawy, realizować własne aspiracje za pośrednictwem dzieci, przedstawiać błędny (stereotypowy) wizerunek danej profesji, narzucać kierunek kształcenia, wymuszać pewne wybory, finansując kształcenie i zapewniając utrzymanie, przedstawiać swoją opinię, a nie fakty. Wśród niewątpliwych zalet wynikających ze wsparcia rodziny znajdują się: kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy, np. poprzez wyznaczanie obowiązków domowych, wypłacanie kieszonkowego (ucząc m.in. zarządzania budżetem), zaszczepianie pasji czy rozbudzanie zainteresowań. Rodzina jako pierwsza wprowadza dziecko w świat zawodów, dzięki czemu bliżej poznawane są profesje jej członków, zarówno pod względem zalet, jak i wad. Chęć kontynuacji rodzinnych tradycji zawodowych znana jest w literaturze przedmiotu jako dziedziczenie zawodów, najczęściej spotykane wśród lekarzy, prawników, architektów, ale nie tylko. Może dotyczyć przejmowania małych rodzinnych biznesów i firm, cukierni czy kwaciarni. Rodzina z założenia daje poczucie pełnej akceptacji oraz bezpieczeństwa. Nie bez znaczenia jest wspomniana przez Zbigniewa Tyszkę (2003) kondycja finansowa rodziny – dobra sytuacja materialna pozwala na podróże i uczestniczenie w różnego rodzaju wydarzeniach kulturalnych, ale również na finansowanie kursów lub korepetycji, jeśli to konieczne. Poparciem dla tego argumentu są licznie powstałe przedszkola prywatne oraz placówki edukacyjne, których oferta zajęć pozadydaktycznych ma dzieciom ułatwić osiągnięcie sukcesu w życiu. Realizując przekaz zawarty w znanym wszystkim przysłowiu – „czym skorupka za młodu nasiąknie, tym na starość trąci” – współcześni rodzice zapisują dzieci i młodzież na kursy językowe, zajęcia sportowe, lekcje gry na instrumencie, które traktowane są, jako inwestycja w przyszłość dziecka, tzw. dobry start.

Opisana sytuacja z perspektywy rodzica jest działaniem pozytywnym, jednak warto pamiętać, że dziecko, które ma zaplanowany cały dzień dodatkowymi aktywnościami, nie buduje relacji z rówieśnikami, nie ma czasu na zwykłą zabawę. Zdarza się również wzbudzanie poczucia winy, jeśli dziecko protestuje. Zdania typu: „Moich rodziców nie było na to stać”, „Za dobrze masz”, „Później mi podziękujesz” padają w sytuacjach, kiedy dziecko wyraża swoją opinię, jest zmęczone, okazuje niezado-

wolenie. Niejednokrotnie bywa też ukarane za prezentowanie swojego zdania. Pokazywanie wartości i korzyści, jakie niesie ze sobą edukacja, jest elementem silnie związanym z procesem konstruowania kariery, jednak warto, aby uwzględniało zainteresowania i potrzeby dziecka. Przywiązywanie uwagi do zdania dziecka w procesie planowania jego zajęć może być pomocne i korzystne dla jego rozwoju. Przykładem może być wspólne decydowanie chociażby o zmianie dodatkowych zajęć, na które dziecko było zapisane. Ustalenie warunków i powodów zmian (np. raz lub dwa razy w semestrze) może budować poczucie sprawstwa. Oczekiwania dziecka dotyczące określonej aktywności mogą różnić się z rzeczywistością i tym sposobem zajęcia z judo mogą okazać się atrakcyjniejsze niż lekcje tańca. Taka sytuacja przekłada się na pierwsze doświadczenia związane z poznawaniem siebie. Wspomniane już akceptujące i kochające postawy rodziców i najbliższych powodują, że jednostka ma odwagę do wprowadzania zmian, próbowania oraz popełniania błędów i wyrażania swojej opinii. Twierdzenie, że rodzina ma jedynie pozytywny wpływ na decyzje edukacyjno-zawodowe, jest założeniem błędnym. Jeśli członkowie rodziny, zgodnie z definicją doradztwa nieprofesjonalnego, udzielają rad na podstawie własnych doświadczeń i zasłyszanych subiektywnych opinii, ich wsparcie może być bardzo ograniczone, wybiórcze i nie uwzględniać wielu możliwości. W dodatku ze względu na funkcjonujące stereotypy członkowie rodziny mogą sugerować unikanie określonych branż i zawodów, ze względu na niskie poważanie społeczne i brak prestiżu, brak pracy i możliwe bezrobocie. Chcąc pomóc, rodzina sugeruje tzw. drogę na skróty, która nie jest dobrym rozwiązaniem. Praktykują nepotyzm, faworyzują członków swoich rodzin, nie uwzględniając predyspozycji osobowościowych i posiadanych umiejętności. W praktyce doradczej spotykane są również przypadki, w których rodzice twierdzą, że dziecko jest mało zaradne życiowo i nie po drodze mu z edukacją, wobec czego zachęcają, by pracowało z nimi, a we właściwym czasie „przejęło interes”. Takie zachowanie może powodować bierność dziecka, ponieważ nie ma potrzeby wykazywania się, podejmowania wyzwań, skoro jego/jej przyszłość jest znana, a poza tym jest ktoś, kto ją planuje (rodzic).

Wśród negatywnych oddziaływań rodziny możemy wskazać także na zjawisko dziedziczenia bezrobocia. Długoletnie pozostawanie bez zatrudnienia, funkcjonowanie wyłącznie dzięki wsparciu finansowemu ze strony państwa buduje określoną (bierną i roszczeniową) postawę, ponadto zamyka w pewien sposób drogę do lepszego życia. Anna Cieślak-Wróblewska (2018) powołując się na dane Eurostatu z 2017 r., wskazuje, że w Polsce ok. 8% gospodarstw domowych znajdowało się w szczególnie trudnej sytuacji, ponieważ pracy nie miał żaden z dorosłych domowników. Mowa w tym przypadku o 1,76 mln osób w wieku od 18 do 59 lat – czyli w wieku produkcyjnym, co oznacza również, że co 12 dziecko żyło w rodzinie, w której nikt nie pracował, zatem ryzyko, że negatywne wzorce zostaną przekazane następnym pokoleniom, jest duże. Równie

negatywnym zjawiskiem jest zmuszanie dzieci do realizowania własnych niespełnionych aspiracji, narzucanie własnej woli. Trzeba pamiętać o tym, że rynki edukacyjny i pracy, na które wkraczają lub będą wkraczać młode osoby, bardzo różnią się od tych, które pamiętają rodzice. Jest pula zawodów niezmiennie uważanych za prestiżowe, jednak co roku pojawiają się profesje i nowe zawody, które odpowiadają na potrzeby rynku pracy w danym momencie. Wspomniane projektowanie własnych lęków i obaw dotyczy również dorosłych członków rodziny. Ilustracją dla powyższego argumentu może być sytuacja zmiany pracy czy też chęć zmiany kierunku kształcenia. Zdania typu: „Na twoim miejscu poważnie bym się zastanowił(a)”, „A jak ci się nie uda, to co?”, „Zacząłeś/łaś te studia, to je skończ – jesteś w połowie drogi”, „Nie będę płacić za twoje fanaberie”, „Po co ci to?”, „I gdzie będziesz po tym pracować?”, „Jak zamierzasz to wszystko pogodzić? Ty i twój słomiany zapał, który to już pomysł?” słyszą od swoich bliskich, rodziny i przyjaciół osoby, które podejmują się zmiany. Wyraźnie widać w przytoczonych zdaniach, że zmiana napawa lękiem członków rodziny, a nie osobę podejmującą decyzję. Oczywiście możliwe jest, że pod wpływem „nie swoich lęków” jednostka zrezygnuje z planowanej aktywności.

Podsumowanie

Literatura przedmiotu obfituje w liczne opracowania dotyczące wpływu kariery zawodowej na rodzinę. Należy pamiętać jednak, że proces ten jest dwustronny. Rodzina i jej tradycje determinują przyszłość karierową jej członków. Główną rolą rodziny jest socjalizacja oraz proces dostarczania jednostkom wzorców zachowań. To rodzina transmituje normy i wartości obowiązujące w społeczeństwie. Jest tworem dynamicznym, uzależnionym od wielu czynników, chociażby historycznych, ekonomicznych czy kulturowych. Członkowie rodziny mogą być bardzo pomocni, ale mogą również nieświadomie szkodzić. Ich pozytywny wpływ zależy od wiedzy oraz poziomu świadomości na temat tego, co jest faktem, a co opinią.

Rodzina, jako podstawowa komórka społeczna, może stanowić pewnego rodzaju bufor bezpieczeństwa dla dzieci i młodzieży. Może dawać swoim członkom poczucie akceptacji i być pewnego rodzaju kapitałem, zasobem, z którego można czerpać. Może być też jednak środowiskiem dysfunkcyjnym, w którym występują poważne problemy emocjonalne, interpersonalne i komunikacyjne, w którym brakuje wsparcia, akceptacji i chęci zrozumienia. Przytoczone w artykule rozważania akcentują kwestię wielowymiarowości zagadnienia i funkcjonowania rodziny ze szczególnym uwzględnieniem jej roli w procesie projektowania ścieżki edukacyjno-zawodowej jej członków. Autorka niniejszego opracowania nie ma intencji podburzania dzieci i młodzieży przeciwko rodzicom i odwrotnie, nie dokonuje też oceny podejmowanych przez rodzinę działań,

pokazuje jedynie możliwe skutki. Partycypowanie szeroko rozumianej rodziny w całościowym procesie konstrukcji kariery powinno być działaniem przemyślanym, uwzględniającym tzw. dziedzictwo społeczne. Każde działanie rodziny może być rozpatrywane pod kątem zarówno pozytywnych, jak i negatywnych wpływów na proces przebiegu karier jej członków. Ważne jest, aby być świadomym wspomnianych konsekwencji i uczyć się na popełnianych błędach.

Bibliografia

- Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* [Kariera bez granic: Nowa zasada zatrudnienia w nowej erze organizacyjnej]. Oxford: Oxford University Press.
- Bańka, A. (2005). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B.
- Bańka, A. (2016). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bateson, M. C. (1999). *Peripheral visions: Learning along the way* [Widzenie peryferyjne: Edukacja w toku życiowej podróży]. New York: Harper Collins.
- Biernat, T. (2009). Małżeństwo i rodzina w opiniach młodych Polaków, Niemców i Hiszpanów. *Kultura i Edukacja*, 2, 72–73.
- Biernat, T. (2014). Czy istnieje rodzina ponowoczesna? *Paedagogia Christiana*, 2(34), 183–195. DOI: 10.12775/PCh.2014.030.
- Bohdziewicz, P. (2010). Współczesne kariery zawodowe: Od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3–4, 39–56.
- Bordin, E. S. (1984). Psychodynamic model of career choice and satisfaction [Psychodynamiczny model wyboru kariery i satysfakcji zawodowej]. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (ss. 102–144). San Francisco–Washington–London: Jossey-Bass Publishers.
- Burgess, E. W., Locke, H. J. (1953). *The family: From institution to companionship* [Rodzina: Od instytucji do partnerstwa]. New York: American Book Co.
- Cawsey, T., Deszca, G., Mazerolle, M. (1995). The portfolio career as a response to a changing job market [Kariera portfeliowa jako odpowiedź na zmieniający się rynek pracy]. *Journal of Career Planning and Employment*, 56(1), 41–46.
- Cieślak-Wróblewska, A. (2018). *Dziedziczenie biedy wciąż groźne*. Pobrane z: <https://www.rp.pl/gospodarka/art1810861-dziedziczenie-biedy-wciaz-grozne>.
- Cybal-Michalska, A. (2012). Kariera jako „własność” jednostki – rozważania teoretyczne nad definicyjnym credo. *Kultura, Społeczeństwo, Edukacja*, 1, 193–203.

- Ginzberg, E. (1984). Career development [Rozwój zawodowy]. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (ss. 169–191). San Francisco–Washington–London: Jossey-Bass Publishers.
- Giza-Poleszczuk, A. (2005). *Rodzina a system społeczny: Reprodukacja i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Hall, D. T., Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart [Nowa kariera proteuszowa: Podążanie za głosem serca drogą do osiągnięcia sukcesu psychologicznego]. W: D. T. Hall (red.), *The career is dead – long live the career* (ss. 365–380). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers* [Dokonywanie wyborów zawodowych: Teoria karier]. England Cliffs: Prentice Hall.
- Jan Paweł II (1994). *List do Rodzin*. Wrocław: Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej.
- Kosel, Z. (1974). *Spoleczne uwarunkowania wyboru zawodu*. Warszawa: Wydawnictwo CRZZ.
- Krumboltz, J. D., Levin, A. S., Mitchell, K. E. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities [Planowane zbiegi okoliczności: Kształtowanie nieprzewidzianych szans kariery]. *Journal of Counseling and Development*, 77(2), 115–124. DOI: 10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x.
- Kupisiewicz, C., Kupisiewicz, M. (2009). *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mainiero, L. A., Sullivan S. E. (2005). Kaleidoscope career: An alternative explanation for the „opt-out” revolution [Kariera kalejdoskopowa: Alternatywne wyjaśnienie dla rewolucji „rezygnacji”]. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106–123.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation* [Wybierając zawód]. Boston: Houghton Mifflin.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu: Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: KOWEziU.
- Peavy, R. V. (2000). A sociodynamic perspective for counselling [Perspektywa socjodynamiczna w poradnictwie]. *Australian Journal of Career Development*, 9(1), 17–24. DOI: 10.1177/10384162000090010.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations* [Psychologia zawodów]. New York: Wiley.
- Rosalska, M. (2018). *Czy karierę zawodową można zaplanować?* Pobrane z: <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/czy-kariere-zawodowa-mozna-zaplanowac>.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent and author [Konstruując kariery: Aktor, agent i autor]. *Journal of Employment Counselling*, 48(4), 179–181. DOI: 10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x.
- Sękałski, C. (2016). *Zimny chów i dzieci*. Pobrano z: <https://psychoterapia-sekalski.pl/zimny-chow/>.

- Siuta, J. (2009). *Słownik psychologii*. Kraków: Krakowskie Wydawnictwo Naukowe.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2015). Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery. *Studia Edukacyjne*, 35, 21–53.
- Suchar, M. (2010). *Modele karier: Przewidywanie kolejnego kroku*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Super, D. E. (1953). Career patterns as basis for vocational counseling [Wzory kariery jako podstawa dla doradztwa zawodowego]. *Journal of Counseling Psychology*, 1, 12–20. DOI: 10.1037/h0061989.
- Śmigielski, W. (2014). *Modele życia rodzinnego: Studium demograficzno-społeczne na przykładzie łódzkiej młodzieży akademickiej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Sztompka, P. (2002). *Socjologia: Analiza społeczeństwa*. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak.
- Tomaszewska, R. (2021). *Człowiek i praca: Perspektywa transhumanizmu*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Turska, E. (2012). Skills important for careers of young women and men related to attitudes of their mothers and fathers [Kompetencje ważne dla kariery młodych kobiet i mężczyzn a postawy matek i ojców]. W: W. Mandal (red.), *Masculinity and femininity in everyday life* (ss. 139–158). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Turska, E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych: Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Tyszka, Z. (2003). *Rodzina we współczesnym świecie*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Tzu, S., Gagliardi, G. (2003). *Sztuka wojny: Sztuka planowania kariery*. Gliwice: Wydawnictwo HELION.
- Weyna-Szczepańska, J. (2016). *Jakim staje się dziecko tzw. zimnego chowu*. Pobrane z: <https://egaga.pl/jakim-staje-sie-dziecko-tzw-zimnego-chowu/>.
- Wojtasik, B. (2003). Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja, nr specjalny*, 343–351.