

Monika Bartkowiak

## ZNACZENIE PORADNICTWA CAŁOŹYCIOWEGO WOBEC WYMAGAŃ PONOWOCZESNEGO RYNKU PRACY

Rzeczywistość ponowoczesna, w ramach której człowiek funkcjonuje, charakteryzuje się brakiem przejrzystości, jasnych reguł postępowania oraz powtarzalności, dawniej dającej przecież poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa w życiu. Jak wskazuje Zygmunt Bauman, aktualna rzeczywistość jest „płynna”, co oznacza, że przyjmuje najprzeróżniejsze i nieprzewidywalne kształty, tak jak woda, którą się wlewa do różnych naczyń<sup>1</sup>. Zmienne i sfragmentaryzowane otoczenie powoduje, że człowiek staje się zagubiony, pozbawiony jednolitej i przejrzystej tożsamości stanowiącej niewzruszony fundament oraz punkt odniesienia w ocenach społeczno-moralnych. Dlatego pojawia się potrzeba wspierania jednostki ludzkiej w procesie budowania jej tożsamości, rozwoju, doskonalenia oraz realizacji obranych ścieżek edukacyjno-zawodowych. W odpowiedzi na powyższe potrzeby zaczyna rozwijać się poradnictwo całonowoczesne, które odnosi się do kształtowania rozwoju osobistego i zawodowego człowieka w ciągu całego jego życia. Ujęcie poradnictwa w perspektywie całonowoczesnej związane jest z wieloma sferami i uwarunkowaniami życia człowieka, a mianowicie sferą osobistą, edukacyjną, społeczną, zawodową oraz globalną. Celem niniejszej publikacji jest wskazanie na wzrastającą potrzebę rozwoju i budowania szerokiej oferty poradnictwa całonowoczesnego w kontekście funkcjonowania człowieka w ponowoczesnej rzeczywistości oraz związanych z nią nowych wyzwań w sferze pracy i życia społecznego.

Odnosząc się do powyższej refleksji, można stwierdzić, że dostrzega się coraz bardziej wyraźne różnice pomiędzy światem nowoczesnym, przewidywalnym, powtarzalnym oraz stabilnym a światem ponowoczesnym, gdzie powszechna zmienność oraz nieprzewidywalność stają się codziennym doświadczeniem jednostki ludzkiej. Zygmunt Bauman zwraca uwagę, że wszystkie utopie nowoczesne zgodne były co do tego, że „świat doskonały” może być tylko światem, w którym mądrość dziś zdobyta pozostanie mądrością dziś i pojutrze, i w którym raz nabyte kwalifikacje życiowe zachowają na zawsze użyteczność<sup>2</sup>. Jest to również świat przejrzysty, w którym nic nie opiera się rozumieniu, nic nie zakłóca harmonii. Jednakże tę minioną skłonność do kolektywizacji

<sup>1</sup> Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006, s. 5-24.

<sup>2</sup> Z. Bauman, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa 2000, s. 25-28.

i centralizacji czynności, związanych z utrzymywaniem czystości i porządkowaniem, zastępuje dziś tendencja do ich deregulacji i prywatyzacji. W atmosferze permanentnej niepewności ograniczono pęd do rozwiązań ostatecznych, który był tak charakterystyczny dla nowoczesnego ducha, a pogłębiono zróżnicowanie, niedookreślenie, zagmatwanie oraz nieuporządkowanie naszych warunków życia w ponowoczesności. Zygmunt Bauman (oraz inni autorzy, m.in. A. Giddens) pisze o popularnych dziś na świecie próbach „ponownego zakotwiczenia” w strukturach solidnych i trwałych, które to ponowoczesna rzeczywistość uwzględniła w niewielkim zakresie. Świat ponowoczesny przymierza się do ewentualności życia z „niepewnością na stałe”, której praktycznie nie można zlikwidować. Aspektów ponowoczesnej niepewności jest wiele, z nich jednak Z. Bauman wymienia cztery główne<sup>3</sup>. Po pierwsze, dziś mówi się powszechnie o „nowym nieładzie świata”, który jest pozbawiony widocznej struktury, a może i wszelkiej logiki, przeraża nieprzewidywalnością możliwości, a przy braku jasnych map i logicznej konsekwencji – nigdy nie wiadomo, czego można się spodziewać. Po drugie, powszechna deregulacja procesów społecznych i rynkowych nadała bieg procesom polaryzacji oraz rosnącej nierówności w dostępie do usług i dóbr konsumenckich. Odnosi się to również do daleko idącej indywidualizacji procesu bogacenia się oraz poczucia osiągnięcia sukcesu życiowego, to znaczy jeśli nie akceptuje się powszechnego i nieodwracalnego pędu do intensywnych przeżyć konsumenckich, świadczy to o osobistej ułomności. Po trzecie, nastąpiła degradacja siatki bezpieczeństwa (wspólnoty sąsiedzkie i rodzinne), która dla człowieka zawsze była niezachwianą opoką i punktem odniesienia. Zmieniająca się pragmatyka stosunków międzypersonalnych (nowy styl polityki życiowej), przeniknięta dziś duchem konsumeryzmu i przyznająca partnerowi tylko rolę potencjalnego źródła przyjemnych przeżyć, nie służy nawiązywaniu jakościowych więzi międzyludzkich ani ich utrwalaniu. Po czwarte, mamy do czynienia z gruntowną niepewnością, co do materialnego i społecznego świata, jaki zamieszkujemy, oraz co do sposobów politycznego w nim działania. W takim świecie związki międzyludzkie rozpadają się na serię spotkań i interakcji, tożsamość na kolekcję przywdziewanych różnych masek, dzieje życia na zbiór epizodów, których sens staje się bardzo ulotny.

Na miejsce technologii żmudnego budownictwa przysłała dziś technika „absolutnych początków”, zaczynania wciąż na nowo, eksperymentowania z szybko montowanymi i łatwymi do rozbiórki formami, malowania nowych obrazów na wczoraj sporządzonych wizerunkach: technologia tożsamości palimpsestowej. Taka tożsamość o wiele lepiej pasuje do świata, w którym zdolność zapominania jest atutem nie mniejszym, a może i większym, niż talent zapamiętywania [...]<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 43-50.

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 49.

Tożsamość człowieka ponowoczesnego nie jest więc dana raz na zawsze, należy ją konstruować ciągle na nowo i w nowych okolicznościach, a każda z jej wersji staje się autentyczna. Następuje tu przejście od modernistycznej wizji kształtowania globalnej świadomości opartej na idei pluralizmu kulturowego do modelu myślenia, nieopartego na sztywnej hierarchii racji i interesów, a otwartego, dającego szansę współwystępowania wielorakich racji i interesów<sup>5</sup>. Człowiek ponowoczesny to człowiek będący w nieustannym ruchu, poddający się elastycznym zabiegom adaptacji do nowego kształtu społeczeństwa opartego o wiedzę.

### **Kształtowanie się społeczeństwa informacyjnego jako wyzwanie dla jednostki i jej środowiska pracy**

Najbardziej znaczącym globalnym przekształceniem, jakie się aktualnie daje zaobserwować, jest kształtowanie się tak zwanego społeczeństwa informacyjnego, nazywanego także społeczeństwem postindustrialnym<sup>6</sup>. Technologie informatyczne odgrywają dużą rolę w tworzeniu społeczeństwa postindustrialnego, analogicznie jak technologie energii w tworzeniu społeczeństwa przemysłowego. Społeczeństwo przekształca się bowiem w dwóch wymiarach:

- 1) stwarza nowe możliwości w zakresie produkowania nieznanych dotychczas wyrobów oraz świadczenia nowych rodzajów usług,
- 2) technologia informatyczna zmienia nasze życie, wpływając na zwiększenie wydajności pracy, ale również na zmniejszenie ilości miejsc pracy.

Pociąga to za sobą nadejście ery „pracowników umysłowych, informatycznych o wysokich kwalifikacjach”<sup>7</sup>.

W celu zrozumienia tych licznych wyzwań, jakie stoją przed człowiekiem w bliskiej przyszłości, należy przyjrzeć się trzem rodzajom społeczeństw<sup>8</sup> i ich transformacjom: społeczeństwu agrarnemu, industrialnemu i informacyjnemu<sup>9</sup>. W społeczeństwie agrarnym głównym źródłem energii był sam człowiek, który swoją działalnością fizyczną wytwarzał różne dobra i świadczył usługi (głównie rzemieślnicze). Tylko wąska grupa

<sup>5</sup> E. Solarczyk-Ambroziak, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej: między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2004, s. 30-31.

<sup>6</sup> M.N. Konopka, *Istota i rozwój społeczeństwa informacyjnego*, [w:] *Społeczeństwo informacyjne. Istota, rozwój, wyzwania*, red. M. Witkowska, K. Cholań-Sosnowska, Warszawa 2006, s. 14-19. Autorka rozpatruje tutaj różnorodność oraz wieloaspektowość definicji społeczeństwa informacyjnego.

<sup>7</sup> P.F. Drucker, *Społeczeństwo pokapitalistyczne*, Warszawa 1999; E. Solarczyk-Ambroziak, *op.cit.*, Poznań 2004.

<sup>8</sup> A. Toffler, *Trzecia fala*, Poznań 2006; J. Morbitzer, *Edukacja wspierana komputerowo a humanistyczne wartości pedagogiki*, Kraków 2007, s. 53-59.

<sup>9</sup> W. Cellary, *Przemiany społeczne i gospodarcze*, [w:] *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego. Raport o rozwoju społecznym*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2002, s. 13-15.

społeczeństwa agrarnego miała dostęp do wiedzy i byli to głównie mnisi i arystokraci. Wiedzę przekazywano za pomocą ksiąg, rzadkich wówczas i kosztownych, lub też drogą naukowych dysput toczonych na klasztornych kruzgankach i w refektarzach. Natomiast wiedzą praktyczną dysponowali mistrzowie rzemieślnicy. Najważniejszą cechą społeczeństwa agrarnego było skupienie w rękach mistrza trzech ról: twórcy, użytkownika i przekaziciela wiedzy (był on bowiem twórcą nowych technologii, czyli twórcą wiedzy; był wytwórcą produktów i usług, czyli użytkownikiem wiedzy, był też nauczycielem czeladnika, czyli przekazicielem wiedzy). Mistrzom jednak specjalnie nie zależało na przekazywaniu czeladnikom swojej wiedzy, gdyż postrzegali ich jako swoją konkurencję. Jak widać, to właśnie brak przekazu wiedzy blokował rozwój społeczeństwa agrarnego.

Od końca XIX wieku można obserwować szybki rozwój społeczeństwa industrialnego. Gospodarka skoncentrowała się na surowcach i dobrach konsumpcyjnych, a nie, jak przedtem, na produkcji żywności. Ludność masowo przemieszczała się z obszarów wiejskich do miast. Miejsce monarchii, jako dominującego systemu politycznego, zajęła demokracja. Dostęp do dóbr konsumpcyjnych, dawniej uważanych za luksusowe, stał się powszechny. Zmienił się diametralnie styl życia. U podstaw tych zmian leżały dwa odkrycia techniczne: maszyna parowa i elektryczność, człowiek przestał więc być źródłem energii, a zatem stracił atrybut, który stanowił o jego przydatności dla społeczeństwa. Zdolność wykonywania prac wymagających użycia energii ludzkiej przestała być potrzebna, ponieważ maszyny wykonywały te czynności lepiej i taniej. W nowym społeczeństwie industrialnym niezastępowalnym atrybutem człowieka stała się ludzka inteligencja, rozumiana tu jako zdolność podejmowania właściwych decyzji na bazie posiadanej wiedzy. Społeczny poziom inteligencji zależał od nauki odpowiedzialnej za tworzenie wiedzy i od edukacji odpowiedzialnej za przekazywanie wiedzy. Najważniejsze spostrzeżenie dotyczące organizacji nauki i edukacji w społeczeństwie industrialnym jest następujące: trzy role – twórcy wiedzy, użytkownika wiedzy i przekaziciela wiedzy – zostały od siebie oddzielone. Do grupy twórców należą: naukowcy, badacze, innowatorzy i wynalazcy; użytkownikami wiedzy są producenci dóbr i usług, a przekazicielami wiedzy – nauczyciele. To oddzielenie ról było jednym z głównych czynników umożliwiających gwałtowny rozwój obserwowany w społeczeństwie industrialnym, z kolei czynnikiem hamującym rozwój stał się nie brak przekazu wiedzy, lecz brak produkcji wiedzy.

U podstaw społeczeństwa informacyjnego leżą dwa kolejne przełomowe wynalazki techniczne: komputery i telekomunikacja. Można stwierdzić, że komputer zastąpił człowieka w kwestii wyłączności na inteligencję, rozumianej specyficznie jako zdolność do podejmowania właściwych decyzji na bazie posiadanej wiedzy. Natomiast telekomunikacja zapewnia powszechny dostęp do wszystkich komputerów podłączonych do sieci.

Wiadomym jest, w kontekście transformacji społeczeństwa agrarnego w industrialne, że jeżeli człowiek traci atrybut przydatności dla społeczeństwa na rzecz urządzenia, to wówczas zachodzi rewolucja. Dlatego odebranie człowiekowi przez komputery i telekomunikację wyłączności na inteligentne zachowanie lub inaczej wyłączności na podejmowanie decyzji, powoduje rewolucję informacyjną<sup>10</sup>. Każda intelektualna czynność, którą można z góry zaplanować, będzie lepiej wykonana przez komputer niż przez człowieka. Od kreatywności i inicjatywy człowieka będzie zatem zależeć jego miejsce w społeczeństwie informacyjnym.

Społeczeństwo informacyjne charakteryzuje się wysokim stopniem korzystania z informacji w życiu codziennym przez większość obywateli i organizacji. Podstawowym zasobem takiego społeczeństwa jest informacja, za pomocą której buduje się wiedzę oraz adekwatny kontekst funkcjonowania w różnych sferach życia ludzkiego (także organizacji – jako nowego miejsca pracy, które stawia przed pracownikiem nowe wymagania, funkcjonując jako tak zwane inteligentne przedsiębiorstwa). Organizacja inteligentna to taka, która tworzy w ramach swoich wewnętrznych struktur sprzyjające uczeniu się środowiska oraz efektywnie wykorzystuje zgromadzoną przez siebie w trakcie nauki wiedzę. Jej inteligencja wyraża się w zdolności do poznawania, dopasowywania się do środowiska i do zmian w nim zachodzących oraz w umiejętności pozyskiwania nowych zasobów wiedzy, sposobów jej adaptowania i stosowania<sup>11</sup>. Stąd inteligentna organizacja będzie oczekiwała od swoich pracowników: zdolności do nieustannego uczenia się, tworzenia i dzielenia się wiedzą, umiejętności komunikacyjnych, inicjatywy i skutecznego działania oraz ciągłego doskonalenia się. Należy jednak zwrócić uwagę, iż proces kształtowania się społeczeństwa informacyjnego jest jednym z trzech głównych czynników przemian zapowiadających postęp naukowo-technologiczny i rewolucję edukacyjną, na które to czynniki wskazują autorzy *Białej Księgi Kształcenia i Doskonalenia*. Pozostałymi, równie istotnymi czynnikami przemian są: procesy globalizacyjne (powstaje globalny rynek, w ramach którego rządzą zasady globalnej ekonomii oraz swobodny przepływ dóbr, usług i współpracy) oraz przemiany cywilizacji naukowo-technicznej (powstaje nowy model zdobywania wiedzy i tworzenia *know-how*, łączący wysoką specjalizację z dużą kreatywnością). Niepowstrzymany postęp, oprócz wizji nieograniczonego rozwoju, roztacza wokół siebie także poczucie zagrożenia, które ma związek z wybrakowaną zbiorową świadomością. W takiej sytuacji należy ciągle dbać o polepszenie informacji, ukazując między innymi pozytywny związek między wiedzą a postępem technicznym oraz rozpowszechnianiem się kultury innowacji<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> M. Bratnicki, J. Strużyńska, *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Katowice 2001, s. 16-20.

<sup>11</sup> A. Borowska, *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa 2004, s. 36-37.

<sup>12</sup> *Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Warszawa 1997, s. 21-25.

W tym miejscu nasuwa się refleksja dotycząca wzrastającej potrzeby otrzymywania wszechstronnego wsparcia w zakresie funkcjonowania człowieka w społeczeństwie informacyjnym. Wiąże się to z kształtowaniem i rozwijaniem oferty poradnictwa edukacyjno-zawodowego w ujęciu całościowym, a nie jedynie w jak dotąd uznawanych za kluczowe momentach życia młodego człowieka, na przykład wieku gimnazjalnym. Wydaje się, że poradnictwo zawodowe w omawianym kontekście przestaje dotyczyć jedynie określania predyspozycji edukacyjno-zawodowych, zainteresowań i skłonności osobowościowych oraz pomocy w dokonywaniu wyborów i podejmowaniu decyzji związanych z zatrudnieniem. Jest to szerszy proces polegający na współtowarzyszeniu człowiekowi ponowoczesnemu w jego rozwoju, pobudzaniu jego wewnętrznej świadomości do refleksji nad swoim życiem pod kątem planów, możliwości oraz celów do osiągnięcia. Wybór takich metod, środków i narzędzi, które będą sprzyjały kształtowaniu u radzących się pożądanym przez współczesnych pracodawców kompetencji oraz cech osobowości, a także – co ważniejsze – uzmysłowieniu zachodzącej potrzeby uczestniczenia człowieka w szeroko pojętych zmianach, zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i globalnym. Najistotniejszym punktem odniesienia w procesie projektowania strategii poradnictwa całościowego jest rynek pracy, jego specyfika i wymagania.

## **Poradnictwo całościowe w kontekście procesów globalizacyjnych**

Wychodząc od analizy zjawiska globalizacji, należy wskazać, że stanowi ona całokształt zmian, jakie zachodzą w ostatnich latach (po zakończeniu komunizmu) zarówno w krajach Europy Środkowowschodniej, jak i w pozostałych krajach, a nawet regionach świata. Polega ona na swobodnym, niesterowanym przepływie informacji (czemu sprzyja globalna sieć internetowa i telefonia komórkowa), towarów (usuwanie barier celnych), usług, kapitału i ludzi. Globalizacja, chociaż nie jest procesem chaotycznym i przypadkowym, niesie za sobą zarówno negatywne, jak i pozytywne zjawiska. Wśród negatywnych można wymienić: tworzenie silnego centrum opartego o władzę i dominację – elity świata, wyzysk krajów słabszych ekonomicznie, wzrost nierówności społecznych czy nierówną dystrybucję środków i usług. Ponadto globalizacja prowadzi do stworzenia formuły 20/80, co oznacza, że 20% zdolnej do pracy populacji wystarczy, żeby utrzymać gospodarkę światową w dobrej kondycji. Dodatkowo właśnie te 20% populacji będzie także miało aktywny udział w dochodach, konsumpcji i życiu społecznym<sup>13</sup>. Reszta społeczeństwa będzie stanowić grupę nisko wykwalifikowanych

<sup>13</sup> Z. Ratajczak, *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa 2007, s. 30.

pracowników, spychanych na margines aktywności i życia publicznego<sup>14</sup>. Odnosząc się jednak do dobrych stron zjawiska, jakim jest globalizacja, można wskazać na centralizację procesów podejmowania decyzji, nieustanne szkolenia i rozwój, ruchomy czas pracy, wzrost możliwości komunikowania się ludzi, zwiększanie zainteresowania sprawami socjalnymi i ekologicznymi (choćby nawet wynikającymi z obowiązku i poprawności politycznej) oraz ułatwianie kontaktów międzykulturowych. Wszystkie wymienione powyżej aspekty procesów globalizacyjnych wpływają na specyfikę i wymagania gospodarki wolnorynkowej. Kapitalizm nieuchronnie stawia przed człowiekiem poruszającym się po rynku pracy liczne i trudne wymogi. Związane są one ze zwiększającą się mobilnością, konkurencyjnością, rywalizacją oraz koniecznością nieustannego wykazywania się umiejętnościami pozwalającymi na przetrwanie w nowym systemie. Mowa tu o umiejętności szybkiej adaptacji do zmiennych warunków rynkowych i organizacyjnych, elastyczności, otwartości na innowacje, komunikatywności wszelkiego typu (indywidualnej i grupowej, bezpośredniej i zdalnej) oraz umiejętnościach językowych.

Rejestrując tak szeroką gamę zróżnicowanych wymagań, należy dołożyć wszelkich starań, aby w ramach świadczonych usług poradnictwa zawodowego przygotowywać formy pracy partnerskiej i dialogowej jako te, które w sposób najwłaściwszy ukształtują pożądane cechy pracowników. Dodatkowo warto pamiętać, że poradnictwo całościowe to praca z ludźmi w różnym wieku, mającymi odmienne oczekiwania i potrzeby, posiadającymi zróżnicowaną dojrzałość intelektualną oraz poziom samodzielności i krytycyzmu. Stąd forma pracy doradcy, oparta na dialogu, negocjacjach i szerokiej współpracy między nim a klientem, pozwoli w przypadku młodszych odbiorców ukształtować odpowiednie nawyki, a w przypadku starszych wiekowo radzących się – zmienić sposoby postrzegania biegu i rytmu rzeczywistości ponowoczesnej oraz wyposażyć ich w niezbędne środki, aby efektywnie się w jej ramach poruszali. Należy w tym miejscu podkreślić, że w poprzednim systemie ekonomicznym pracowników charakteryzowała niska aktywność edukacyjna, niski poziom aspiracji edukacyjnych oraz brak zrozumienia dla idei kształcenia ustawicznego i zdalnego<sup>15</sup>. Z kolei obecna konkurencyjność na rynku pracy wymusza wręcz wykazywanie się szerszą wiedzą i wyższymi umiejętnościami, dotyczącymi coraz częściej znajomości i obsługi nowoczesnych technologii informacyjnych. Pracownicy kształcą się więc nie tylko w celu pozyskania dobrej pracy, lecz także w celu jej zachowania i utrzymania się na zajmowanym stanowisku w przedsiębiorstwie kapitalistycznym.

<sup>14</sup> Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006, s. 95-97.

<sup>15</sup> E. Solarczyk-Ambrozik, *Edukacja dorosłych – między przymusem a wolnością*, [w:] *Edukacja dorosłych w erze globalizmu*, red. E.A. Wesołowska, Płock 2002, s. 19-27.

## Przemiany w sferze pracy i kariery zawodowej człowieka

Rynek pracy ulega ciągłej ewolucji i różnicowaniu się reguł nim rządzących. Rośnie zapotrzebowanie na inne, zupełnie nowe zawody oraz coraz lepszych specjalistów posiadających wysokie kwalifikacje w swojej dziedzinie, jak i wysoki poziom umiejętności stosowania nowoczesnych technologii, co niewątpliwie będzie należało do zadań każdego pracownika przyszłości<sup>16</sup>. Przeobrażeniu uległ także stosunek współczesnego człowieka do pracy – w świecie coraz nowszych technologii jest ona cenioną wartością, dlatego samo zrozumienie i bardziej wnikliwe spojrzenie na swoje miejsce w świecie pracy sprzyja rozwojowi zawodowemu oraz osiągnięciu zaplanowanego celu. Kariery zawodowe są elementem życia jednostki i istnieją tylko w takim stopniu, w jakim dąży ona do ich realizacji. Przyszłość i aktywność zawodowa współczesnego człowieka związana będzie coraz częściej z „organizacjami i przedsiębiorstwami uczącymi się”<sup>17</sup> – takimi, w obrębie których zachodzą wielokierunkowe procesy edukacyjne oraz które same elastycznie adaptują się do zmiennego otoczenia. Nieefektywne, z punktu widzenia organizacji, jest wyznaczanie takich celów strategicznych, które wymuszają posłuszeństwo oraz kreowanie biernych i pozbawionych inicjatywy postaw wśród pracowników. Istotą dawnej kultury organizacyjnej była umowa: posłuszeństwo i pracowitość w zamian za bezpieczeństwo, gdzie organizacja musiała jednocześnie rozwijać mechanizmy nadzoru i biurokracji<sup>18</sup>. Całkowite załamanie się „starych procedur” spowodowało między innymi pojawienie się wymagającego klienta a także nadwyżki podaży (usług, produkcji) nad popytem, przejście od procesów masowej produkcji w kierunku zwiększania jakości obsługi indywidualnego odbiorcy. Klientów nie interesuje dziś struktura zarządzania firmą, ale jej wyniki i wartość, którą dostarcza na rynek w postaci oferowanej jakości dostosowanej do potrzeb nabywców. Ukierunkowanie działań na klienta wymusza zatem nacisk na wyniki działania i na rozwój takiej kultury organizacyjnej, która zapewnia ich osiągnięcie. Klienci oczekują bowiem obsługi ze strony pracowników, którzy wyposażeni są nie tylko w umiejętności informatyczne i techniczne, ale również (może przede wszystkim) interpersonalne, komunikacyjne i empatyczne. Dlatego organizacja przyszłości musi zapewniać pracownikom autonomię i rozwój osobisty, a także uświadamiać istnienie nowego układu transakcji wymiennej: inicjatywa za możliwości. Posłuszeństwo i pracowitość stają się zbędne, dlatego współczesny pracodawca będzie wymagał od swoich podwładnych innowacyjności, wyobraźni, zaangażowania w osiągnięcie wyników, elastyczności, kreatywności, a także

<sup>16</sup> Z. Szykiel, *Zawody przyszłości*, „Rynek Pracy” 2000, nr 9, s. 33.

<sup>17</sup> A. Woźniakowski, *Organizacja ucząca się – koncepcja teoretyczna i praktyka działania przedsiębiorstw*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2005, s. 212-218.

<sup>18</sup> M. Hammer, *Dusza nowej organizacji*, [w:] *Organizacja przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, Warszawa 1998, s. 40-43.



poświęcenia. Obecnie pracownika traktuje się jako dojrzałego, świadomego, zdolnego i potrafiącego polegać na własnym potencjale (w kierunku podejścia podmiotowego). Zamiast stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa, firma oferuje swoim pracownikom możliwości i perspektywy: szansę zrobienia czegoś nieprzeciętnego, innowacyjnego, szansę na sukces i na satysfakcję z pracy. Można stwierdzić, że eliminując mechanizmy odnoszące się do kontroli i przepisów formalnych, system ten daje pracownikowi większą swobodę i samodzielność. Wiąże się to ze zjawiskiem indywidualizacji stosunków pracy, w ramach których poszerza się obszary indywidualności pracownika, ponoszenia przez niego odpowiedzialności za podejmowane decyzje i działania, partycypację w kreowaniu wizji organizacji oraz aktywności edukacyjnej<sup>19</sup>.

Obserwowany postęp naukowo-techniczny implikuje zmiany we wszystkich dziedzinach życia<sup>20</sup>. Przeobrażeniu ulegają nasze postawy, styl życia oraz model kariery zawodowej. Dziś, aby dobrze wykonywać swoje role zawodowe, trzeba ustawicznie śledzić wydarzenia i nowe trendy, stale uzupełniać wiedzę i starać się być najlepszym w swojej dziedzinie. Tak więc raz zdobyte wykształcenie nie wystarcza, stanowi jedynie punkt wyjścia do dalszego doskonalenia zawodowego i doksztalcania się oraz kreowania własnej kariery zawodowej. Marzenia o karierze zawodowej są właściwe każdemu młodemu człowiekowi, lecz wyobrażenia nie zawsze pokrywają się z rzeczywistością. Zaobserwować można więc wyłanianie się grupy tzw. „ponowoczesnej młodzieży”<sup>21</sup>, która rezygnuje z tradycyjnego stylu życia i orientacji na sukces, w zamian za ukierunkowanie na przyjemność, natychmiastowość oraz brak konieczności podejmowania konkretnych decyzji i działań. Taka postawa może wynikać z tego, że młodzi ludzie nie potrafią odnaleźć się w Baumanowskiej „płynnej nowoczesności”, pozbawionej stałych znaczeń i ostatecznych interpretacji, wytycznych i reguł ogólnie akceptowanych społecznie oraz wyposażonej w ogromny obszar swobody wyboru i indywidualnej refleksji.

## Wzrastająca potrzeba rozwoju poradnictwa całonocnego

Jak wskazuje Ewa Solarczyk-Ambrozik rozumienie i identyfikacja tendencji rozwoju doradztwa zawodowego w Polsce powinno odnosić się do szerszych, wspomnianych wyżej, procesów globalizacyjnych, zachodzących we wszystkich obszarach życia społeczno-gospodarczego, i jednocześnie wzrastającego znaczenia lokalności i regionalizmu.

<sup>19</sup> A. Szałkowski, *W kierunku indywidualizacji stosunków pracy*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Pochtowski, Kraków 2006, s. 126-138.

<sup>20</sup> S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Warszawa 2001, s. 17-23.

<sup>21</sup> Z. Melosik, *Edukacja i przemiany kultury współczesnej*, [w:] *Alternatywy myślenia o/dla edukacji*, red. Z. Kwieciński, Warszawa 2000, s. 179.

Podstawowym zaleceniem związanym z powyższą tezą jest zachęcanie obywateli do tego, aby myśleli globalnie, jednak działali lokalnie. Zważywszy na to, że – jak dalej wskazuje E. Solarczyk-Ambrozik –

drogi edukacyjne są w coraz wyższym stopniu podporządkowane wymaganiom rynkowym, a orientacja na rynek i rozwój gospodarczy określa istotne obszary doradztwa zawodowego, aktualizującego się w społeczeństwie opartym na wiedzy, gdzie uczenie się buduje kompetencje zawodowe i społeczne, zarówno w intencjonalnych oddziaływaniach edukacyjnych, jak i doświadczeniach wyływających z codziennych działań<sup>22</sup>.

Odnosząc się do aspektów płynnej i szybko zmieniającej się rzeczywistości ponowoczesnej, rozwijającej się idei kształcenia ustawicznego oraz wydłużającego się okresu pracy i aktywności społecznej w życiu człowieka, zaznacza się z całą pewnością potrzeba rozwoju i doskonalenia kategorii poradnictwa całożyciowego, zarówno w sferze refleksji teoretycznej, jak i w wymiarze praktycznych działań i skutków.

Odnosząc się do znaczenia poradnictwa całożyciowego wobec wymagań ponowoczesnego rynku pracy, należy zwrócić uwagę na kilka istotnych aspektów usprawniających proces ich integracji, zrozumienia i tworzenia efektywnych rozwiązań. Tworząc tożsamość poradnictwa całożyciowego trzeba nawiązać do konieczności budowania sieci współpracy pomiędzy wszystkimi instytucjami świadczącymi usługi z zakresu poradnictwa zawodowego (także uwzględnienia placówek poradnictwa innego typu, np. rodzinnego, prawnego, finansowego, kształtowania przedsiębiorczości) w ramach tworzenia systemu spójnego, w sposób jednolity tworzącego programy pomocowe dla człowieka w kolejnych etapach jego rozwoju. Ponadto ścisła współpraca między specjalistami różnych placówek na tym samym poziomie tworzenia rozwiązań, w kontekście tych samych problemów społecznych i grup odbiorczych, chociażby w ramach realizacji projektów unijnych, zdaje się być zjawiskiem niezwykle pożądanym. Ponadto, z uwagi na to, że zmiany zachodzące w organizacjach XXI wieku wyznaczają kierunki przeobrażeń w profilach kompetencyjnych kandydatów do pracy oraz że mamy aktualnie do czynienia z tak zwanym rynkiem pracodawców, zarysowuje się tendencja wzrostu znaczenia kompetencji społeczno-psychologicznych. Kompetencje „miękkie” należą do takiego typu kompetencji, które można wykorzystać w ramach efektywnego funkcjonowania w różnych środowiskach zawodowych i społecznych. Ułatwiają także przekwalifikowanie się, zmianę pracy i adaptację do nowej rzeczywistości oraz nowych obowiązków i zadań zawodowych, a więc stanowią odpowiedź na wymagania ponowoczesnego rynku pracy. Stąd w ramach tworzenia oferty poradniczej, należy uwzględnić takie zadania i formy pracy, które sprzyjają kształtowaniu zdolności komunikacyjnych, umiejętności pracy w zespole oraz podwyższaniu aspiracji edukacyjno-zawodowych.

---

<sup>22</sup> E. Solarczyk-Ambrozik, *Społeczno-gospodarcze wyznaczniki zapotrzebowania na doradztwo zawodowe*, „Studia Edukacyjne” 2008, nr 7, s. 10.

Ten ostatni aspekt nie będzie jednak zawsze oznaczać zdobywania coraz wyższego wykształcenia w strukturze edukacji formalnej czy zdobywania coraz wyższych stanowisk w hierarchii organizacji. Może odnosić się do doskonalenia poziomego oraz osiągania mistrzostwa osobistego w ramach własnej branży zawodowej, co bezpośrednio odzwierciedla zrozumienie idei edukacji całościowej, opartej na samodzielnych i krytycznych wyborach jednostki. Dodatkowo poradnictwo całościowe, ponieważ ma ustawicznie zapewniać wsparcie w toku całego życia człowieka, powinno różnicować i aktualizować ofertę w zależności od grup odbiorczych, z jakimi doradcy pracują.

Należy też dodać, że w związku z ujęciem *lifelong*, pojawiają się nowe grupy zainteresowane korzystaniem z programów pomocowych i stymulujących rozwój, a mianowicie – oprócz młodzieży na wszystkich szczeblach kształcenia, bezrobotnych i dorosłych chcących się przekwalifikować – seniorzy, pracownicy 50+ przygotowujący się do przejścia na emeryturę, dzieci w wieku przedszkolnym w ramach preorientacji zawodowej (aktualnie modne jest poszerzanie oferty przedszkoli prywatnych o doradztwo zawodowe), osoby niepełnosprawne, byli więźniowie, a także studenci w ramach doradztwa akademickiego i całe grono doktorantów<sup>23</sup>, którzy po uzyskaniu wartościowego wykształcenia i znaczącego dyplomu uczelni wyższej, pojawiają się na rynku pracy kompletnie nieprzygotowani do skutecznego poruszania się po nim. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że tworzenie się nowych grup odbiorczych poradnictwa zawodowego sprzężone jest z wymaganiami szeroko rozumianej ponowoczesności oraz tworzącego się w tym kontekście dość agresywnego rynku pracy, co z całą pewnością potwierdza i uzasadnia ujęcie poradnictwa w perspektywie całościowej.

## Podsumowanie

Odnosząc się do refleksji na temat wymagań ponowoczesnego rynku pracy, należy stwierdzić, że poradnictwo całościowe ma i będzie miało ogromne znaczenie dla człowieka, szczególnie w zakresie kształtowania gotowości do uczenia się i otwartości na zmianę. Wobec permanentnej zmiany poradnictwo całościowe będzie polegać na wspieraniu człowieka w zakresie rozwoju osobistego, edukacyjnego i zawodowego, a więc jednocześnie będzie nawiązywać do wielu sfer jego życia, w sposób zintegrowany i systemowy. Aktualnie mamy do czynienia z koniecznością postrzegania rzeczywistości społecznej i zawodowej holistycznie, jako współzależnej całości. Jest to spowodowane nieograniczonym przepływem informacji i przenikaniem się kultur na całym świecie, szybszym zdobywaniem wiedzy oraz natychmiastową możliwością jej zastosowania w zróżnicowany sposób, uzależniony od indywidualnych perspektyw

<sup>23</sup> M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Studenci jako klienci poradnictwa kariery*, „Studia Edukacyjne” 2008, nr 7, s. 277-287.

i potrzeb. Dlatego oferta poradnictwa całonocowego będzie nastawiona na przenikanie się różnych dyscyplin, obszarów i specjalizacji działania oraz wspomaganie jednostki w kompleksowym przewyżnianiu trudności. Otoczenie pełne niestabilnych znaczeń, relatywizmu oraz szybko zmieniających się warunków życia, produkujące i przetwarzające bardzo duże ilości informacji, przestaje być dla ponowoczesnego człowieka odniesieniem bezpiecznym, stabilnym i nadającym sens. Swego rodzaju lekarstwem na niejednoznaczność świata oraz wartościową propozycją podnoszącą jakość funkcjonowania jednostki na rynku pracy, a także w zakresie podejmowania aktywności edukacyjnych i społecznych, będzie poradnictwo całonocowe rozumiane jako współtowarzyszenie w ciągłym rozwoju człowieka we wszystkich wymiarach jego życia, tworzące nową, systemową jakość.

#### IMPORTANCE OF LIFELONG GUIDANCE IN VIEW OF REQUIREMENTS OF POSTMODERN LABOUR MARKET

##### Summary

The aim of this publication is to point out the growing need to develop and create a wide offer of lifelong guidance in the context of man's functioning in postmodern reality, along with new work and social challenges connected with that. The starting point for the discussion is defining the postmodern reality as characterized by the lack of clarity, no clear-cut rules of conduct and no repetition. This, in turn, leads to the fact that a person has to deal with constant insecurity and needs to get more support at every stage of his or her life. Development of the information society and dynamic globalization processes, which influence the specificity and requirements of the free market economy, provide the ground for creation and development of lifelong guidance in Poland. Following the analysis of these phenomena, the authoress points out the specific changes in work and one's professional career within the postmodern reality context, and emphasizes the beginning of the 'white-collar workers' era', who already work or will work soon in learning organizations. By addressing the requirements of the postmodern social reality and labour market, one may claim that lifelong guidance is of vital importance for a person, especially within the scope of developing the readiness to learn, and openness to new technologies. In the summary, the authoress stresses that as a result of the permanent change lifelong guidance should be related to a diversified support offered to a person in his or her personal, educational and systemic development, which means influencing many spheres of one's life simultaneously in an integrated and systemic way.

**Keywords:** lifelong guidance, changeable labour market, information society, globalization, post-modernism