Wstęp

W roku 2003 Bożena Wojtasik opublikowała artykuł zatytułowany *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*. Autorka charakteryzuje w nim zmiany w rozumieniu pojęcia „kariera zawodowa" oraz ukazuje wpływ tych zmian na pracę doradcy zawodu. Wykorzystane przez nią pojęcia „kariera życiowa" oraz „refleksja" wpisują się w życie postnowoczesnego człowieka, który konstruuje własną tożsamość, planuje przyszłość i reinterpretuje przeszłość dzięki refleksyjności, czyli normatywnemu wymogowi nadającemu kierunek działaniom współczesnego podmiotu (Giddens 2010). Pojęcia te zdają się wzajemnie wykluczać. Kariera wymaga szybkości i decyzyjności, jak podczas gonitwy czy rajdu. Jej źródłosłów bowiem pochodzi od francuskiego słowa *carrière* i pierwotnie łączyło się ono z drogą, torem wyścigowym. Następnie, w poszerzonej wersji, pojęcie to wiązało się z szybkim przemieszczaniem się słońca po nieboskłonie lub postępem danej osoby w życiu lub w określonym zawodzie (Guralnik, red. 1978). Refleksyjność zaś niesie ze sobą odroczenie w czasie, spokojny namysł nad doświadczeniami, przeżyciami i włączanie nowej wiedzy do istniejących struktur poznawczych – kontrastuje ona zatem z impulsywnością.

Ten kognitywny paradoks zainspirował mnie do podjęcia rozważań i badań dotyczących refleksyjności w konstruowaniu kariery. Powstały 17 lat temu artykuł dobrze znanej poradoznawcom badaczki, z obecnej perspektywy nadal wydaje się aktualny. Przed rokiem 1989, rozważając kwestie związane z przyszłością zawodową człowieka, myślano o „wybieraniu zawodu", czyli jednorazowej, całożyciowej, trafnie podjętej decyzji. W latach 70. ubiegłego stulecia w Stanach Zjednoczonych zaczęto stosować wyrażenie „wybór kariery" na określenie życia zawodowego, przebiegu drogi zawodowej, co jednak nie miało ewaluatywnego znaczenia, nie oznaczało bowiem

awansu zawodowego. Szerzej karierę rozumiał Donald Super, który w zakres myślenia o niej włączył życie zawodowe (czyli wykonywane kolejno profesje, wszystkie pełnione role życiowe oraz stanowiska zajmowane przez daną osobę podczas całej jej zawodowej biografii). Zakres myślenia o karierze zaczął się z czasem rozszerzać na życie osobiste, edukacyjne, a w końcu zaczęło ono dotyczyć całego życia jednostki (Herr, Cramer 2001).

W Polsce w połowie lat 90. zaczęto używać pojęć „droga zawodowa" i synonimicznie „droga życiowa" w kontekście nabywania i rozwoju kompetencji. Bożena Wojtasik proponuje stosowanie pojęcia „kariera" jako drogi życiowej lub biografii człowieka, która tworzy mozaikę epizodów życia. Podkreśla brak stabilności, uporządkowania, możliwości przewidywania i planowania kolejnych sekwencji zatrudnienia, konsekwentnie wynikających z poprzednich doświadczeń. Tym samym historię życia, którą narrator opowiada, pojmuje jako jedną z kilku możliwych biografii jego życia, konstruowaną zarówno w rozumieniu behawioralnym, ujmującym realne działania człowieka, jak i fenomenologicznym, w sposobie ich postrzegania przez podmiot. W ten sposób ujmowana biografia człowieka nie jest izolowana od różnych warunków, ale funkcjonuje w kontekstach: społecznym, kulturowym i historycznym (Wojtasik 2003).

Wydaje się, że obecnie umacnia się – przewidywany przez Wojtasik – scenariusz funkcjonowania jednostki w roli pracownika, zwłaszcza w kontekście przeobrażeń instytucji społecznych. Mirosława Marody, pisząc o przemianach pracy[1], odnosi je do natury i organizacji pracy oraz elastyczności. Socjolożka zauważa odchodzenie od wytwarzania przedmiotów do operowania abstrakcjami, ideami, co bezpośrednio łączy się z przejściem do gospodarki opartej na wiedzy. Praca ze swojej natury uległa dematerializacji. Ze względu na rozwój nowych technologii informatycznych zmieniła się organizacja pracy z fordowskiej na postfordowską, polegającą na tworzeniu krótkich serii wytworów ukierunkowanych na potrzeby klientów, wymagających możliwie szybkich zmian w procesie produkcji. Widoczne jest przejście od gospodarki opartej na produkcji do gospodarki różnorodnej, charakteryzującej się spłaszczoną strukturą zarządzania. Elastyczność współczesnego pracownika, czyli zdolność do rekonfiguracji (Castells 2007), polega na umiejętności dynamicznego przystosowania się do nowych zadań zawodowych.

W rezultacie tych przemian ewoluuje znaczenie pracy w życiu jednostki – przestaje być ona środowiskiem jej społecznej identyfikacji, zwłaszcza w kontekście pojawienia się alternatywnych źródeł dochodu (Marody 2016).

[1] Autorka pisze także o przemianach państwa i rodziny (Marody 2016).

Coraz częściej dotychczasowe umowy o pracę są zastępowane innymi formami zatrudnienia i organizacji pracy, związanymi w dużej mierze z prekariatem i w szczególności z brakiem gwarancji reprodukcji umiejętności (Standing 2014)[2]. Na znaczeniu tracą wyuczone kwalifikacje, a od pracownika oczekuje się dyspozycyjności, przystosowalności i inteligencji emocjonalnej niezbędnej w pracy zespołowej. Następuje wzrost płynności zatrudnienia, co zmusza pracownika do indywidualnego pertraktowania warunków zatrudnienia i płacy oraz wielokrotnego zmieniania miejsca i rodzaju pracy (Marody 2016). Przestaje on być już bezpośrednio podporządkowany pracodawcy, ale zaczyna samodzielnie i odpowiedzialnie negocjować zatrudnienie. W społeczeństwie ery postrynkowej jednostka „żyje od projektu do projektu". Projekty te często wymagają wykorzystania innych talentów i kompetencji, jednostka stara się je realizować na najwyższym poziomie, by pozostać zatrudnioną. Jej praca musi wyróżnić się spośród innych, by uzyskała propozycję wykonania następnego projektu. Zmienia się zatem charakter kontraktu psychologicznego z relacyjnego (podporządkowania, lojalności wobec pracodawcy) na transakcyjny (krótkoterminowe zatrudnianie pracownika do wykonywania określonych zadań), co zmusza do polegania bardziej na sobie samym niż na organizacji. Kształtuje się więc lojalność nie organizacyjna, ale lojalność typu profesjonalnego (Bohdziewicz 2010).

Zmianie uległ także sposób pracowania – niejednokrotnie człowiek sam decyduje, gdzie i kiedy będzie pracował, gdyż osobiście odpowiada za profesjonalną realizację zadania. W związku z tym wiele osób pracuje we własnym mieszkaniu lub w wynajętym na godziny pomieszczeniu, z dostępem do internetu, ponieważ człowiek funkcjonuje w społeczeństwie Sieci, charakteryzującym się synchronicznością, w którym tracą na znaczeniu odległości fizyczne i czasowe. Kapitał uzyskuje przychody poprzez przepływy finansowe, a nie przez materialną produkcję, przestrzeń staje się przestrzenią przepływów, a czas – silnie kiedyś połączony z przestrzenią – staje się bezczasem (Castells 2007).

[2] Prekariat to kategoria społeczna określająca osoby pracujące na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Osoby te pozbawione są siedmiu gwarancji zatrudnienia: rynku pracy – czyli możliwości pracy; zatrudnienia – ochrony przed zwolnieniami i stosowanymi względem tych osób przepisami karnymi; pracy – czyli gwarancji związanej z pewnością wykonywanych obowiązków w ramach pracy; bezpieczeństwa – czyli ochrony zdrowia; reprodukcji umiejętności – czyli nauki zawodu, udziału w szkoleniach, a także wykorzystywania nabytych umiejętności; dochodu – czyli stałych zarobków; reprezentacji – czyli przedstawicielstwa interesów pracownika, np. możliwości bycia członkiem związku zawodowego (Standing 2014).

Przebywanie na bezrobociu obejmuje coraz większą liczbę osób. Czas ten jednostka wykorzystuje nie tylko na poszukiwanie nowego zatrudnienia, lecz także na zdobywanie nowych umiejętności[3]. Ludzie, dryfując od zatrudnienia do zatrudnienia, poszerzają jednak swoje kompetencje w wymiarze horyzontalnym, a nie – jak może się wydawać – wertykalnym. Z tego wynika, że kumulowanie kapitału kompetencji sprzyja nie tyle awansowaniu w hierarchii stanowisk, ile raczej rozszerzaniu obszaru działań, i możliwe, że również przewodzeniu większej liczbie osób. Jednostki dążą do kolekcjonowania kredencjałów, starają się akumulować materialne osiągnięcia. Współcześnie człowiek zmierzający od jednego typu pracy do innego traci możliwość planowania swojego życia nie tylko w perspektywie dalszej (jako projektu na kilka lat), lecz także bliższej (codzienności), gdyż pracodawcy w coraz większym stopniu cenią dyspozycyjność pracownika. Czas pracy wydłuża się, przekracza osobiste granice, przenosi prywatność do sfery publicznej i sferę publiczną do sfery prywatnej (Marody 2016).

Transformacje w świecie pracy wpływają na przeobrażenia przebiegu karier (Solarczyk-Ambrozik 2015). Zjawiska te kształtują dwa podejścia do karier: obiektywne i subiektywne. Pierwsze z nich łączy się z funkcjonowaniem organizacji, która określa kierunki rozwoju zawodowego pracownika, spójne z celami organizacji. Za przebieg kariery pracownika odpowiada pracodawca, który tworzy zadania dla poszczególnych stanowisk, określa niezbędne kompetencje i dba o ich doskonalenie lub nabywanie nowych. W przypadku subiektywnym kariera staje się własnością jednostki, która – dysponując wysokim poziomem samowiedzy oraz umiejętnością zdobywania informacji na temat rynku pracy – autonomicznie nią zarządza. W przypadku gdy dana osoba czuje potrzebę „renegocjowania siebie", może udać się do doradcy zawodu. Profesjonalista wesprze ją w uczeniu się refleksyjnego (re)konstruowania biografii, w pokonywania lęków i w radzeniu sobie z porażką. Doradca nawiąże emocjonalną więź z klientem, będzie działał zgodnie z zasadami poradnictwa życiowego/biograficznego, przejawiającymi się w podejściu liberalno-terapeutycznym. Aby jednak doradca świadomie wybierał strategię działania, jak proponuje Alicja Kargulowa, w przestrzeni „ponad", „w" i „poza" (nie)ładem społecznym (Kargulowa 2003), powinien umieć uzasadnić swoje działania w dyskursywnej przestrzeni oraz być gotowy do samo-rozumienia i samo-interpretacji (Wojtasik 2003), być proaktywny w konstruowaniu swojej biografii (Sztompka 2002), w radzeniu sobie z ryzykiem (Beck 2002).

[3] Instytucje rynku pracy oferują bardzo dużo zróżnicowanych kursów oraz warsztatów dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Problematyka związana z konstruowaniem kariery podejmowana jest przez wielu badaczy zajmujących się poradoznawstwem. Poradnictwo kariery jest procesem zmierzającym do zdiagnozowania celów klienta oraz dążenia do ich osiągnięcia (Herr, Cramer 2001). Biografię człowieka traktuje się holistycznie – uwzględnia ona jego życie rodzinne, czas wolny, edukację całożyciową. Nie koncentruje się na rozwiązywaniu aktualnych trudności i problemów edukacyjnych i zawodowych klienta. Wielokontekstualne ujmowanie uwarunkowań kariery wymaga zarówno od doradcy, jak i klienta współpracy, zróżnicowanych form porad zindywidualizowanych i grupowych, wykorzystania nowoczesnych technologii. Klient bierze odpowiedzialność za własne życie, podejmuje działania mające na celu poszukiwanie rozwiązań. W poradnictwie kariery istotne i analizowane są wszystkie etapy rozwoju jednostki, gdyż dotyczy ono osób w różnym wieku, obejmuje okres aktywności przedzawodowej, zawodowej i pozawodowej, uwzględnia różnorodne uwarunkowania kariery. Istotny staje się także proces rozwoju postaw, wartości, umiejętności, zdolności, cech osobowościowych i wiedzy odnoszących się do pracy (Noworol, Trzeciak 2005). Myślenie o drodze zawodowej w kontekście kariery zakłada, że dana osoba dąży do jej rozwoju (Herr, Cramer 2001).

Poradnictwo kariery zdobywa coraz więcej zwolenników i coraz szybciej się rozwija. Jak zauważa Anna Bilon (2013), rozważania na temat poradnictwa kariery podejmowane są w kontekście dyscyplin naukowych przez reprezentujących je przedstawicieli. W Polsce w aspekcie procesu działań społecznych zajmują się tą problematyką Marcin Szumigraj (2011) i Alicja Kargulowa (2005). W pedagogice, w ramach której poradnictwo odnosi się do systemów kształcenia i całożyciowego uczenia się człowieka, dominują prace Magdaleny Piorunek (2004). Psychologiczne podejście – skoncentrowane na rozwoju zawodowym, tożsamości zawodowej człowieka oraz sposobach wspierania człowieka w rozwoju kariery – akcentuje Bożena Wojtasik (2011). W obrębie andragogiki, w zakresie uczenia się w miejscu pracy oraz w kontekście całożyciowego uczenia się, Kargulowa (2005) pisze o dążeniu do poradnictwa andragogicznego[4]. Warto też wskazać znaczące publikacje Agnieszki Cybal-Michalskiej dotyczące planowania kariery przez młodzież

[4] Poradoznawstwo – polska teoria poradnictwa (ang. *counsellogy*); poradoznawstwo oznacza naukę, czyli uogólnioną wiedzę o poradnictwie, o praktyce pomocowej. Poradnictwu przypisuje się funkcje terapeutyczne i kształcące. Poradnictwo jako praktyka realizowana w relacji międzyosobowej staje się okazją do uczenia się, zwłaszcza uczenia się siebie, tworzy pomoc w samopoznaniu, w konstruowaniu tożsamości przez stwarzanie okazji do refleksyjnej analizy własnej biografii, w aspekcie nadawanemu życiu sensu, przeżywanych sukcesów i porażek, podejmowanych zadań i osiąganych celów (Kargulowa 2016b).

(2013) czy satysfakcji i sukcesu w karierze (2017), jak również publikacje Violetty Drabik-Podgórnej (2016) dotyczące pozytywnego poradnictwa kariery.

Anthony G. Watts, Jean Guichard, Peter Plant i María Luisa Rodríguez (1994), zajmujący się prowadzaniem eksploracji badawczych w krajach Unii Europejskiej w ostatniej dekadzie XX w., doszli do wniosku, że podstawą do prowadzenia przez doradców kariery rozważań teoretycznych i badań naukowych jest ich własne przygotowanie zawodowe.

Refleksyjność wpisuje się w czasy współczesne. Ewa Solarczyk-Ambrozik (2015) ramami kategorialnymi dla pojęcia kariery – w świetle zmian w świecie pracy – oprócz indywidualizmu i konsumpcjonizmu czyni refleksyjność, którą sytuuje w przestrzeni zmian o dużej dowolności, przypadkowości i nieustrukturyzowanych działań człowieka. Refleksyjność zatem staje się niezbędnym do życia atrybutem funkcjonowania współczesnego człowieka, warunkiem uczenia się przez całe życie, a poprzez krytyczny namysł może prowadzić do emancypacji człowieka (Solarczyk-Szwec 2014).

Refleksyjność w kontekście rozważań humanistycznych i społecznych, zwłaszcza socjologicznych, traktowana jest jako kategoria poznawcza ukazująca związki między wiedzą i myśleniem a życiem współczesnego człowieka, funkcjonującego w świecie dynamicznych zmian i ryzyka. Temu pojęciu naukowcy przypisują paradygmatyczne znaczenie – np. Elżbieta Hałas (2011) nadaje refleksyjności wagę nurtu myślenia w socjologii. Sławomir Krzychała (2005) twierdzi, że rozwija się ona tak intensywnie, iż można mówić o przełomie w obrębie tych nauk. Refleksyjność jako kategoria kluczowa jest obecna m.in. w socjologii refleksyjnej Pierre'a Bourdieu (2001), który odnosi ją do wiedzy naukowej, w teorii systemów Niklasa Luhmanna (2007), w teorii społecznego sprawstwa Margaret S. Archer (2013), w refleksyjności radykalnej Elżbiety Hałas (2011), w socjologii zmian społecznych Piotra Sztompki (2005).

We współczesnej rzeczywistości istotne jest poradzenie sobie z brakiem jednoznaczności, ukierunkowanie kultury na namysł nad sobą – oczekuje się od człowieka przekraczania wymiaru poznawczego, żąda się od niego refleksyjności. Duże znaczenie przypisują jej autorzy modernizacji refleksyjnej – Urlich Beck, Anthony Giddens i Scott Lash (2009) – przejawiającej się w nieplanowanym rozpadzie społeczeństwa przemysłowego pod wpływem jego autonomicznej modernizacji, co skutkuje powstawaniem nowej nowoczesności (Beck 2009).

Obecnie, zdaniem Becka, każdy człowiek musi sam rozpoznawać, wyjaśniać i zarządzać własnym potencjałem rozwojowym, możliwościami,

zagrożeniami i ambiwalencjami pojawiającymi się w różnych sytuacjach jego życia (Beck 2009). Socjolog ten używa pojęcia „refleksywność", które rozumie jako autonomiczny zwrot od społeczeństwa przemysłowego do społeczeństwa ryzyka. Ten autonomiczny zwrot nie stanowi celowego namysłu – jego konsekwencją jest zmobilizowanie społeczeństwa do autorefleksji odnośnie do podstaw racjonalności oraz spójności społecznej tego społeczeństwa. Reforma racjonalności, czyli modernizacja refleksyjna, zakłada istnienie niespójności w okresie późnej nowoczesności i nie oznacza namysłu nad sobą, ale konfrontację z samym sobą. Refleksyjność zatem wymaga poznawczego i zwrotnego zaangażowania intelektualnego, zwłaszcza w kierowaniu własnym życiem. Indywidualna biografia to biografia samorefleksyjna, już nie projektowana przez innych, ale autonomicznie konstruowana przez jednostkę. Samodzielne zarządzanie swoim życiem nie jest możliwe bez zrozumienia własnego *Ja*, aktywnego przejęcia odpowiedzialności za wyznaczane cele, poznawczej weryfikacji swojego życia, odważnych decyzji i wyborów działania, negocjowania i renegocjowania zasad w społecznym otoczeniu jednostki (Beck 2002).

Dzięki refleksyjności, jak zauważa Giddens, ludzie potrafią poradzić sobie z wymaganiami stawianymi przez późną nowoczesność. Refleksyjność to nie tylko zdolność rozumienia własnego działania, lecz także krytyczna refleksja nad własnym *Ja*, zdolność do przewidywania zagrożeń i zapobiegania im, jak również refleks, odbicie obrazu świata i siebie pozwalające na dokonywanie autokorekty własnej aktywności w zastanej rzeczywistości (Giddens 2003). Refleksyjność zatem ma wymiar poznawczy, ale – jak podkreśla Hałas (2011) – także strategiczny. Jej utylitarny walor ujawnia się w kontrolowaniu działania, czyli adaptacji swoich zachowań, zdolności ich racjonalizowania i świadomego działania. Giddens sądzi, że źródeł niepewności w późnej nowoczesności można poszukiwać w wiedzy, która straciła swoją wartość. W związku z tym ceniona jest wiedza ekspercka. Ogranicza się ona jednak do wiedzy specjalistycznej, obejmującej tylko wybrany zakres treści – pozbawiona jest zakorzenienia i budowana jest na bezosobowych zasadach. Jednak nawet teraz jednostka dokonuje wyboru struktur eksperckich, którym zaufa i na których będzie budować swoją własną wiedzę. Giddens (2009) pisze o refleksyjności instytucjonalnej polegającej na przyswajaniu wiedzy eksperckiej przez osoby dysponujące niższym poziomem wiedzy i przekształcaniu przez nie tej wiedzy.

Beck i Giddens analizują rolę społecznych przemian życia i ich wpływu na przebieg ludzkich biografii. Beck odróżnia pojęcia „refleksyjność" i „refleksja", natomiast Giddens i Lash stosują te pojęcia zamiennie. Każdy z autorów

zachowuje pierwiastek poznawczy w refleksyjności, ale Beck podkreśla jej podmiotowo indywidualny charakter, Giddens zaś odwołuje się do zespołów eksperckich i instytucji. Główna różnica w myśleniu obydwu socjologów odnosi się do roli systemów eksperckich. Giddens refleksyjność i refleksję opiera na zaufaniu do systemów eksperckich, które umożliwiają cykliczny namysł i kontrolę działania poszczególnych podmiotów i instytucji. Beck sądzi, że refleksyjność i autorefleksyjność powstają w wyniku funkcjonowania w społeczeństwie ryzyka i ujawniają się dopiero w indywidualnych sytuacjach, kiedy jednostka ma możliwość autonomicznego namysłu, wolnego od wpływów kontroli systemów eksperckich (Beck, Giddens, Lash 2009).

Szczególną rolę w tej kwestii odgrywają doradcy zawodu, którzy wspierają klientów w doprecyzowaniu, jakie aktywności edukacyjne, zawodowe i osobiste przyczynią się do odnalezienia sensu w życiu (Guichard 2018b). Doradcy zawodu, którzy dysponują profesjonalną wiedzą, stają się autorytetami w dziedzinie wspierania innych, w konstruowaniu drogi edukacyjno-zawodowej. Oni – jako profesjonaliści odpowiedzialni za głoszone słowa, oddziałujący na sposób myślenia, wybory i działania innych ludzi, demaskujący przemoc i przeciwdziałający jakiejkolwiek przemocy – są darzeni zaufaniem i postrzegani jako autorytety. Tworzą własną ścieżkę zawodową, stają się *Architektami swojego życia*, będąc jednocześnie przykładem dla innych. Doradca radzi sobie w sytuacji nieprzewidywalnej, umiejętnie rozwiązuje sytuacje problemowe. Podejmując decyzje realnie oddziałujące na życie klienta, uwzględnia wszystkie okoliczności, a dysponując własnym doświadczeniem i wiedzą – prognozuje dalszy rozwój jednostki (Urbaniak-Zając 2016). Dzięki doświadczeniu i odpowiedniej postawie etycznej sam świadomie decyduje o własnej autonomii wobec instytucji i stosowanych przez siebie rozwiązaniach, dba przy tym o dobro klienta. Szczególnego znaczenia nabiera świadomość stosowania zasad etyki zawodowej (Bańka, Trzeciak 2017). Profesjonalizm doradcy staje się zatem konglomeratem cech osobistych oraz legitymizacji przez klienta jego autorytetu formalnego i nieformalnego. Warunkiem mistrzostwa w zawodzie jest, zdaniem Augustyna Bańki, dysponowanie odpowiednim poziomem specjalistycznego wykształcenia i aktualizowanie go oraz funkcjonowanie adekwatne do specyfiki kultury zawodowej. Ponadto istotną umiejętność stanowią zdobywanie informacji o rynku pracy, wiedza o kliencie, znajomość strategii radzenia sobie z ludźmi, autonomia oraz stosowanie zasad etyki zawodowej (Bańka 2016b). Z tak postawionych wymagań wynika, że zasady te obowiązują doradcę nie tylko w środowisku zawodowym, lecz także w życiu osobistym. Do propozycji Bańki dodałabym jeszcze gotowość do

podejmowania krytycznego namysłu nad swoimi działaniami, autonomię w postrzeganiu rzeczywistości, wykraczanie poza własne *Ja* i dostrzeganie wspólnotowości.

O ile Beck (2009) i Giddens (2009) skupiają się na poznawczych aspektach pojmowania refleksyjności, o tyle Lash (2009) dodatkowo podkreśla znaczenie zwrotności refleksyjności. Uznaje on, że teoria modernizacji refleksyjnej nastawiona jest indywidualistycznie, zauważa także ulegające przemianom podstawy pojmowania wspólnotowości. Dzięki pojawieniu się nowych warunków strukturalnych wzrasta władza podmiotów społecznych. Wspólnoty stają się refleksyjne, ponieważ należenie do nich wymaga od jednostki podjęcia decyzji odnośnie do bycia ich członkiem. Wspólnoty te korzystają z abstrakcyjnych i kulturowych narzędzi, np. nawyków jednakowo rozumianych przez jej członków. Zachodzące w niektórych sektorach gospodarki procesy wyzwalania podmiotów ze struktury społecznej zmuszają jednostkę do usamodzielniania się. „Proces wytwórczy" zastępowany jest przez „proces projektowania", w którym wiedza i zaangażowanie jednostki są niezbędne i który wyzwala refleksyjność strukturalną oraz autorefleksyjność. Człowiek zatrudniony w przedsiębiorstwie kontroluje jego zasoby i zasady działania, poddaje też refleksji zarówno własną pracę, jak i strukturę przedsiębiorstwa. Lash nazywa ją refleksyjnością strukturalną, gdyż dzięki niej dana osoba przestaje być podległa i wprowadza zmiany odnoszące się do reguł funkcjonowania tej instytucji (Lash 2009). Refleksyjność strukturalna pozwala więc człowiekowi rozwijać samokontrolę, wprowadzać własne, innowacyjne rozwiązania lub wycofywać się ze struktur społecznych.

Autorefleksyjność stanowi podstawę podziału dzisiejszego społeczeństwa na centrum i peryferie. Po jednej stronie stoją bezrefleksyjne podmiotowości, które nie są w stanie wyzwolić się spod oddziaływań struktur społecznych. Do grupy jednostek o „przegranej" refleksyjności socjolog zalicza m.in. osoby pozostające bez pracy, osoby z obszarów objętych ubóstwem. Po drugiej stronie stoją ci, którzy tworzą autokreacje narracji życiowych. Lash zakłada, że autorefleksyjność polega na umiejętności wycofywania się ze struktur społecznych poprzez analizowanie społecznych uwarunkowań własnego bytu. Dzięki możliwości funkcjonowania w nowych realiach strukturalnych jednostki zyskują podmiotowość, przejmują kontrolę i są „zwycięzcami" refleksyjności. Autorefleksyjność zatem jest zależna od „struktur niespołecznych", czyli od tego, w jaki sposób podmiot korzysta ze struktur komunikacyjnych i informacyjnych, a nie od kapitału produkcyjnego (Lash 2009).

Lash wyróżnia także refleksyjność estetyczną, którą odnosi do doświadczania przedmiotów przez ludzi. Przedmiotom, które są własnością

intelektualną o rozbudowanej warstwie symbolicznej, czyli własności utowarowionej i reklamowej, nadaje wartość refleksyjności. Dzięki temu, że posługują się one symbolami zarówno konceptualnymi, jak i formą dźwięku, obrazu, narracji, wzbudzają estetyczną krytykę i w rezultacie tworzą przestrzeń dla refleksyjności. Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że Lash – w kognitywnym aspekcie rozumienia refleksyjności (zwrotnym jej wymiarze) – uznaje, iż kultura późnej nowoczesności wymaga od człowieka refleksji nad sobą i rzeczywistością społeczno-kulturową, w której żyje.

Podsumowując, wymienieni socjologowie sytuują refleksyjność w różnych kontekstach społecznych analiz. Beck lokuje ją w obszarze koncepcji „społeczeństwa ryzyka" i odnosi do państwa oraz organizacji politycznych. Giddens ukazuje ją na tle rozwoju społeczeństwa globalnego i zastanawia się nad połączeniem między „instytucjonalną refleksyjnością" a oddaloną od tradycji współczesnością. Lash łączy zaś refleksyjność z estetyczną nowoczesnością. Dla każdego z nich refleksyjność w modernizującej się rzeczywistości zajmuje poczesne miejsce. Koncentrują oni swoją uwagę na refleksyjności i traktują ją jako cechę członków współczesnych społeczeństw.

O ile Giddens, Beck i Lash refleksyjność wikłają w koncepcję modernizacji refleksyjnej (podejście to jest zrozumiałe w kontekście proponowanej przez tych autorów koncepcji, która z założenia opisuje zmiany społeczne, które zaszły w latach 80.), o tyle – zdaniem Archer – modernizacja nie wywołuje refleksyjności, ponieważ jest cechą członków społeczeństwa. Nie identyfikuje współczesności, która zmienia się dynamicznie i nikt nad nią nie panuje (Giddens), nie wywołuje jej globalnego zagrożenia i globalizacji (Beck). Modernizacja zakłada zależność od czynników zewnętrznych, takich jak: globalizacja, niepewność, ryzyko, i zmusza jednostkę do refleksyjności. Refleksyjność jest właściwością człowieka, a nie modernizacji (Archer 2013; Leonarska 2015).

Podzielam uczynione przez brytyjską socjolożkę założenie i w prezentowanym projekcie badawczym zakładam, że refleksyjność konceptualizuje człowieka poprzez posiadanie względnie autonomicznych sił i własności, dzięki którym jednostka dokonuje wyborów i podejmuje – uwarunkowane kontekstualnie – aktywności indywidualne i zbiorowe zmierzające do transformacji kontekstu społecznego, w którym funkcjonuje (Archer 2013). Uważam, że dzięki niej możliwe jest diagnozowanie negatywnych zjawisk i adekwatne reagowanie na nie. Refleksyjność pomaga wybrać i zastosować prewencyjne rozwiązania zapobiegające tym negatywnym trendom lub je zatrzymać (Sztompka 2002). Refleksyjność odnosi się do poznawczego i zwrotnego aspektu pojęcia. Pierwszy z nich dotyczy refleksji nad własnym

życiem, subiektywnego analizowania kontekstów własnej egzystencji w sferze indywidualnej i społecznej. Refleksja ma zatem instrumentalne znaczenie, staje się kompetencją niezbędną w dzisiejszych czasach. W aspekcie zwrotnym jawi się jako cecha struktur społecznych, które wpływają na życie ludzi, przyczyniając się do namysłu nad własną biografią.

Bogata literatura poświęcona zdolności czynienia namysłu zdaje się wyczerpywać moc eksplikacyjną refleksyjności. Trudno jednak nie zgodzić się z Małgorzatą Jacyno, że cechy współczesnego człowieka wpisują się w cechy kultury, w której żyje. Oznacza to spójność w zakresie zakładanych celów i systemu wartości. Kultura indywidualizmu wymaga od jednostki świadomego zarządzania własną biografią, konsekwentnego dążenia do realizowania założonych projektów zawodowych i edukacyjnych, doświadczania siebie, konkurencyjności, szczęścia i sukcesu (Jacyno 2007). Obecnie samorealizacja człowieka, poprzez rozwój osobowości i osiągnięcie szczęścia w jego wszystkich obszarach, staje się wykładnią udanego życia. Podmiot w dużej mierze podporządkowuje swoje działania konsumpcyjnemu stylowi bycia. Jednak takie funkcjonowanie jest spójne z wymaganiami późnokapitalistycznego rynku. Można wobec tego zapytać: Czy jednostka musi mu ulegać? Być może refleksyjność jest odpowiedzią na to pytanie, warto więc ją badać. Hanna Solarczyk-Szwec przyznaje refleksyjności rangę paradygmatu życia i rozwoju obecnego w jednostkowych działaniach, przejawiających się w kompetencji autobiograficznej i strategii samorealizacji. Refleksyjność stanowi cechę „uczącej się organizacji" i konstruowania życia, charakteryzuje postawę badacza i prowadzone przez niego projekty eksploracyjne, osadzona jest ona głęboko w teoriach nauk społecznych oraz w działaniach społecznych (Solarczyk-Szwec 2014).

Zarówno kariera, jak i poradnictwo kariery były przedmiotem wielu prac, ale nie podejmowano w nich badań związanych ze znaczeniem refleksji i refleksyjności doradców zawodu. Jednakże ani andragodzy, ani pedagodzy, ani poradoznawcy, rozpatrując karierę, nie podejmowali problematyki refleksyjności, brakuje prac ukierunkowanych na zbadanie refleksyjności w konstruowaniu kariery przez jednostkę – staram się zatem wypełnić tę lukę.

Konstytuujące tę pracę pojęcia „kariera" i „refleksyjność" mają wiele cech wspólnych. Łączy je osobocentryczny charakter, każde z nich odnosi się do indywidualnego podmiotu, który dokonuje określonych wyborów. Oba nastawione są na rozwój człowieka, wymagają od jednostki intelektualnego zaangażowania do mierzenia się z nimi. Kariera i refleksyjność swoim zasięgiem treściowym odnoszą się do całego życia człowieka i jego okresów, do

sytuacji zarówno tranzycyjnych, jak i zwykłych, codziennych, które budują doświadczenie podmiotu.

Karierę i refleksyjność łączy dwoistość natury. Kariera wymaga tempa, dostosowania, podporządkowania, dynamicznych działań, refleksyjność zaś nie znosi pośpiechu, zachowuje niezależność, analizuje przeszłość, a krytyczny namysł niekoniecznie musi kończyć działanie. Kariera i refleksyjność mogą mieć zarówno pozytywną, jak i negatywną konotację. Refleksyjność – kojarzona z głębokim przemyśleniem, w jego najlepszym i najwybitniejszym znaczeniu, kiedy odnosi się do życia indywidualnego lub zbiorowego, gdy jednostka reorganizuje, ze względu na nabytą wiedzę, swoje zachowania i przyczynia się do planowania życia – postrzegana jest pozytywnie. Negatywne znaczenie zyskuje wtedy, kiedy namysł przeciąga się w czasie i nie prowadzi do rozwiązań (Langer 1993; Maciuszek 2013). Podobnie kariera – jako kategoria zarówno subiektywna, jak i obiektywna – może być pozytywnie postrzegana jako awans zawodowy, uznanie, sukces lub pejoratywnie jako brak uznania w pracy, karierowiczostwo (Krause 2012).

Chciałabym uniknąć myślenia opartego na dualistycznych opozycjach, odroczyć osąd nad interesującymi mnie pojęciami i pozbawić je wartościującego nacechowania. Zależy mi na tym, by uczynić je przestrzenią do dialogowania. Z tego powodu refleksyjność rozumiem jako procesualnie czyniony namysł, karierę zaś – w jej podstawowym znaczeniu – jako przebieg drogi edukacyjno-zawodowej podmiotu. Zarówno refleksyjność, jak i kariera są własnością każdego człowieka, od niego też zależy, czy uczyni je wartościowymi dla siebie, a jeśli tak, to jaki podejmie wysiłek, by stały się wartością dla niego, a może nawet i dla społeczeństwa.

W tej publikacji podejmuję próbę odkrycia sposobów poddawania refleksji przebiegu kariery przez doradców zawodu, którzy profesjonalnie zajmują się wspieraniem innych w konstruowaniu biografii edukacyjno-zawodowej. Ogląd rzeczywistości przedstawiony w niniejszej monografii odnosi się do poradoznawstwa kariery[5]. Podejście to obecnie jest realizowane nie tylko w Polsce, lecz także w innych krajach świata, np. w Stanach Zjednoczonych czy we Francji. Praca wpisuje się również w andragogiczny aspekt funkcjonowania człowieka. Dotyczy ona badań prowadzonych w paradygmacie konstruktywistycznym, które realizowałam w okresie 2016–2018.

[5] W związku z tym, że refleksyjność i kariera są zjawiskami badanymi przez psychologów, socjologów i antropologów, czytelnik znajdzie odniesienia do poglądów przedstawicieli tych nauk, pragnę jednak podkreślić, że ta książka – w największym stopniu – ma charakter poradoznawczy.

Zgromadziłam wypowiedzi doradców zawodu, profesjonalnie zajmujących się poradnictwem zawodowym, na temat przebiegu ich karier, które – uporządkowane typologicznie – stanowiły podstawę do skonstruowania najpierw profilu refleksyjności, a następnie wyłonienia różnych profili refleksyjności.

Strukturę pracy tworzą: wstęp, sześć rozdziałów, bibliografia, netografia i aneks oraz spis tabel i schematów.

Pierwsze trzy rozdziały zawierają rozważania teoretyczne na temat refleksji, refleksyjności oraz kariery. W rozdziale pierwszym („O różnych ujęciach refleksyjności i refleksji") zajmuję się eksploracją pojęć „refleksja" i „refleksyjność" – głównych terminów dla przedkładanej monografii. Refleksyjność przedstawiam jako cechę biegu życia i analizuję jej znaczenie w poszczególnych okresach życia człowieka dorosłego. Następnie rozpatruję ją jako styl poznawczy. Dowodzę, że jako preferowany przez jednostkę sposób funkcjonowania poznawczego różnicuje style uczenia się oraz aktywność strategiczną w procesie przetwarzania informacji. Przedstawiam także refleksyjność jako stan umysłu, który cechuje się podwyższoną uwagą oraz wrażliwością na nowe doznania, intelektualne zaciekawienie i dociekliwość poznawczą. Następnie rozpatruję refleksyjność jako kompetencję i sytuuję ją w zawodowej sferze funkcjonowania człowieka oraz ukazuję jako element konstytuujący proces kształcenia człowieka dorosłego. Rozdział pierwszy kończą rozważania dotyczące różnic między pojęciami „refleksja" i „refleksyjność".

W rozdziale drugim („O refleksji i refleksyjności we współczesnym poradoznawstwie") charakteryzuję wybrane orientacje w poradnictwie: całożyciową, krytyczną i konstruktywistyczną. Zabieg ujęcia tak szerokiej problematyki w formie podrozdziałów, a nie oddzielnych rozdziałów, ma na celu uspójnienie wywodu dotyczącego różnych ujęć refleksji i refleksyjności w poradoznawstwie.

Rozważania rozpoczynam od zaprezentowania głównych celów i założeń koncepcji całożyciowego poradnictwa, dalej poruszam wątki dotyczące pragmatycznego jej wykorzystania przez doradców zawodu. Dochodzę do wniosku, że rozmowa doradcza jest traktowana jako sytuacja edukacyjna, a biografia człowieka – jako źródło wiedzy o nim samym i asumpt do budowania projektu życiowego. Następnie przywołuję argumenty przeciwników idei całożyciowego uczenia się i odnoszę je do poradnictwa. W końcowej części ukazuję znaczenie refleksji i refleksyjności w całożyciowo ukierunkowanym poradnictwie, proponuję także sposób wykorzystania refleksji w sytuacji poradniczej traktowanej jako sytuacja edukacyjna.

Przedmiotem mojego zainteresowania czynię również krytyczną perspektywę oglądu rzeczywistości i przedstawiam związek między refleksyjnością

jednostki a władzą doradcy. Przejawia się ona w formie jawnej bądź ukrytej, w zewnętrznych wobec doradcy źródłach, takich jak: przestrzeń, czas, sposoby pracy, osoby, z którymi doradca pracuje. Obecna jest ona również w wewnętrznych uwarunkowaniach, do których zaliczam: posiadanie dóbr, wiedzę o kliencie, sposób prowadzenia rozmowy doradczej.

W dalszej części otwieram pole do rozważań nad konstruktywistycznie zorientowanym poradnictwem zawodowym. Ukazuję w nim wykorzystywane przez doradców metody i techniki pracy, zachęcające podmioty poznające do (re)(de)konstruowania własnej biografii i ujmowania jej w ponadjednostkowy kontekst. Następnie przedstawiam znaczenie i sposoby realizowania refleksji w orientacji konstruktywistycznej. Szczególne miejsce poświęcam w nim refleksyjności w wybranych koncepcjach, ulokowanych w kontekście *Life Design*. Rozważania kończę, poddając krytycznemu osądowi orientację konstruktywistyczną w poradnictwie. Czyniąc to, chciałam podkreślić znaczenie niepokoju intelektualnego, który jest podstawą do refleksji nad przedstawianymi treściami.

Rozdział trzeci („Kariera i różne jej odsłony") poświęcam przedstawieniu wybranych sposobów rozumienia pojęcia „kariera". Charakteryzuję w nim wybrane modele, wzory i typy karier, a następnie staram się uporządkować myślenie o nich poprzez pryzmat typologii karier homogenicznych i heterogenicznych. Wiele uwagi poświęcam charakterystyce karier homogenicznych, których wspólnym elementem jest stabilizacja. Łączy je podobieństwo celów, wartości i sposobów ich osiągania. Ukazuję także karierę w przestrzeni organizacyjnej i indywidualnej, staram się udowodnić, że tworzą one wzajemnie uzupełniające się aspekty tego samego fenomenu. Przedstawiam dobrze znane charakterystyki karier w ujęciach: Johna Hollanda, Donalda Supera, Edgara H. Scheina, Harolda L. Wilensky'ego. Zasadność powtórnego spojrzenia na nie wynika z potrzeby lepszego zrozumienia przebiegu dzisiejszych karier, zwłaszcza że są one nadal realizowane.

W związku z tym, że obecnie na rynku pracy można zauważyć i kariery homogeniczne, i kariery heterogeniczne, doradcy podczas rozmów doradczych odwołują się zarówno do teorii oraz propozycji diagnostycznych z ubiegłego stulecia, jak i dzisiejszych metod pracy bazujących na technikach projektowych, narracjach i metaforach.

Dalej koncentruję się na typologii karier heterogenicznych, które są w dużej mierze uzależnione od jednostkowych wyborów. Tworzą one wewnętrznie zróżnicowany konglomerat celów i wartości ukierunkowanych na wartości istotne dla jednostki zanurzonej w kulturze konsumpcyjnej oraz w kulturze indywidualizmu. Charakteryzuję karierę proteuszową i karierę

bez granic oraz ich współczesne formy, np. karierę kalejdoskopową, karierę portfoliową, oraz polskie egzemplifikacje badań współczesnych karier.

W rozważaniach teoretycznych, stanowiących ramy dla dalszych eksploracji badawczych, wybrałam tylko te stanowiska, które z perspektywy prowadzonych badań wydawały się najistotniejsze, i ogólnie je scharakteryzowałam. Starałam się stworzyć mapę ujęć i znaczeń przypisywanych interesującej mnie problematyce. Ponieważ praca ma charakter naukowy, w największym stopniu zwracałam uwagę na kwestie związane z podjętymi przeze mnie badaniami.

W rozdziale czwartym („Założenia metodologiczne badań nad refleksyjnością ludzi w konstruowaniu swojej kariery") przedstawiam wymagane do analizy wyników badań dane dotyczące metodologicznych podstaw projektu badawczego. Charakteryzuję jakościową strategię badawczą oraz prezentuję bazowe elementy procesu badawczego, takie jak: przedmiot badań, czyli refleksyjność doradców zawodowych dotyczącą ich kariery, cele i problemy badawcze, metodę doboru próby badanych, procedurę prowadzenia badań na tle przedstawionej strategii badawczej, a także etyczne kwestie związane z prowadzonymi przeze mnie badaniami.

Rozdział piąty („Refleksyjność w karierach badanych doradców") składa się z czterech podrozdziałów: 5.1. „Opowiedziane historie życia", 5.2. „Typologia karier osób biorących udział w badaniach", 5.3. „Profile refleksyjności osób biorących udział w badaniach", 5.4. „Znaczenie profili refleksyjności dla przebiegu karier edukacyjnych i zawodowych". W pierwszym podrozdziale przedstawiam narracje doradców, którzy rekonstruują przebieg swojej drogi edukacyjnej i zawodowej. Historie te opatruję kodem imiennym każdego uczestnika badania oraz przypisuję mu kluczowy cytat, dzięki któremu w dalszej części będzie możliwe przypisanie jego kariery do określonej typologii. Drugi podrozdział stanowi omówienie autorskich typologii karier doradców zawodu, które połączyłam w nomotetyczne całości i poddałam analizie. W konsekwencji wyłaniam następujące typy karier: kumulatywne, zrównoważone, urynkowione, adaptacyjne i familijne, biorąc pod uwagę kryterium przebiegu, czyli faktów dotyczących edukacyjnej i zawodowej przestrzeni życia, oraz kryterium pasażu. Istotna kwestia to jednak nie tyle obiektywny charakter przebiegu kariery, ile subiektywnie nadawane mu znaczenie, uchwycone dzięki pasażom tematycznym, czyli dominującym wątkom w wypowiedziach badanych osób, ujawnionemu polu semantycznemu oraz kontekstowi całej wypowiedzi. Tej kwestii poświęcam dużo miejsca, ponieważ przebieg kariery stał się treścią refleksyjności uczestników badania. W trzecim podrozdziale podejmuję próbę wyodrębnienia

i scharakteryzowania profili refleksyjności, której uczestnicy badań poddają rekonstruowane kariery. Na początku tworzę kategorię pojęciową profilu refleksyjności, którego cechy dystynktywne tworzą: treść, refleksja i sposób narracji. Treścią refleksyjności stają się: sfera życia, poznawczy, behawioralny lub emocjonalny aspekt wypowiedzi, sposób konstruowania kariery, samowiedza badanej osoby, cele i plany życiowe, źródła wiedzy i temat, który w największym stopniu wyróżnia wypowiedź. Istotna także staje się przyjęta przez osobę badaną perspektywa czasowa poddawania własnego życia refleksji. Czas podejmowania refleksji nad swoim życiem oraz zwrotność refleksji, a także semantyczna i syntaktyczna forma wypowiedzi tworzą pozostałe elementy profilu refleksyjności. Zróżnicowanie profili między sobą w dużej mierze łączy się z wyartykułowanymi treściami, a także z przyjętą perspektywą, która determinowała sposób narracji. O ile Mark L. Savickas, amerykański autor wielu publikacji na temat *Life-Design Counseling*, pisze o trzech rolach w konstruowaniu kariery: *Agenta*, *Aktora* i *Autora* swojego życia, o tyle ja te role rozszerzam o dwie dodatkowe: *Autorytetu wsobnego* i *Architekta*, które odnoszą się do doradców zawodu uczestniczących w badaniach.

Na podstawie wyróżnionych czynników konstytuujących profil refleksyjności wyróżniam profile refleksyjności i nadaję im nazwy – profil refleksyjności: egzystencjalnej, intrapersonalnej, antycypacyjnej, racjonalnej, interpersonalnej. Analizuję znaczenie stosowania określonego profilu refleksyjności dla przebiegu kariery edukacyjnej i zawodowej osób badanych. W ostatnim podrozdziale ukazuję rolę profilu refleksyjności w konstruowanych przez doradców karierach.

Pracę kończy rozdział szósty („Podsumowanie wyników badań oraz propozycje kolejnych badań"), w którym prezentuję wnioski z badań oraz tropy prowadzenia dalszych eksploracji nad refleksyjnością.

Rozważania teoretyczne i empiryczne mogą okazać się wartościowe dla osób zainteresowanych problematyką refleksyjności, a także specjalistów profesjonalnie zajmujących się wspieraniem innych w procesie planowania i rozwoju kariery. Przedstawione w tej książce wyniki badań mogą się przyczynić do refleksji nad własną karierą i prowadzić do stania się sprawcą zmian samego siebie.