

PORADNICTWO KARIERY W OKRESIE WCZESNEJ DOROSŁOŚCI

Agata Natalia Chmielarz

Uniwersytet Wrocławski, Pl. Uniwersytecki 1, 50-137 Wrocław

E-mail: agata.chmielarz@gmail.com



ABSTRAKT

Teza. Poradnictwo kariery w okresie wczesnej dorosłości powinno uwzględniać specyfikę tego okresu, wynikającą zarówno z teorii psychologii rozwojowej, jak i uwarunkowań współczesnego świata.

Omówione koncepcje. W artykule omówiłam między innymi koncepcje wczesnej i wyłaniającej się dorosłości. Poza tym poruszyłam temat poradnictwa całościowego, poradnictwa kariery, poradnictwa w ponowoczesności i społeczeństwie ryzyka oraz koncepcje *life design*.

Wyniki i wnioski. Głównym wnioskiem płynącym z mojego artykułu jest potrzeba dostosowania poradnictwa kariery do okresu wczesnej dorosłości tak, aby było ono bardziej skuteczne i dopasowane do tej specyficznej grupy wiekowej. Kolejnym wnioskiem jest realny wpływ uwarunkowań społecznych na poradnictwo kariery.

Wartość poznawcza podejścia. Artykuł może być przyczynkiem do głębszych rozważań i badań nad uwarunkowaniem poradnictwa kariery dla młodych dorosłych.

Słowa kluczowe: poradnictwo kariery, *life design*, poradnictwo całościowe, wczesna dorosłość, wyłaniająca się dorosłość, młodzi dorośli

Career counselling in the period of the early adulthood

ABSTRACT

Thesis. Career counselling in the period of the early adulthood should include the specifics of this period, which result from both the theory of developmental psychology and the influence of the modern world.

Discussed topics. In the article I discuss the concepts of early and emerging adulthood. Moreover, I talk about lifelong counselling, career counselling, counselling in post-modernism and the society of risk, and the conception of life design.

Results and conclusions. The main conclusion of the article is the need for adjusting career counselling, so it could become more successful and fitting for this specific age group. The next conclusion is the real influence of the social conditions on the career counselling.

The Cognitive value. The article could be an input for more advanced and deeper discussions and research about the conditions of the career counselling for the young adults.

Key words: career counselling, life design, lifelong counselling, early adulthood, emerging adulthood, young adulthood

SPECYFIKA OKRESU WCZESNEJ DOROSŁOŚCI

Dorosłość to okres w życiu człowieka, w którym teoretycznie powinno dojść do szeregu zmian i podjęcia wielu ważnych, rzucających na całe jego życie decyzji. Teoretycznie, gdyż coraz więcej ludzi przed trzydziestym, czy nawet czterdziestym rokiem życia nie spełnia oczekiwań społecznych związanych z dorosłością. Z tego powodu obecnie w psychologii rozwojowej wyróżnia się okres zwany „wczesną dorosłością”, będącą czymś pomiędzy dorastaniem a dorosłością i trwający między 20/22 a 35/40 rokiem życia (Gurba, 2012). Jednocześnie jeszcze kilkadziesiąt czy kilkanaście lat temu czas trwania wczesnej dorosłości był zdecydowanie krótszy niż w obecnych czasach, dlatego coraz częściej badacze wyróżniają nowy etap rozwojowy – „wyłaniającą się dorosłość” (*emerging adulthood*), czas trwający od 18 do 29 roku życia, czyli czas pomiędzy dorastaniem a wczesną dorosłością (Brzezińska, Kaczan, Piotrowski i Rękosiewicz, 2011). „Wyłaniającą się dorosłość” autor tej koncepcji opisał jako:

- okres poszukiwania tożsamości;
- okres niestabilności;
- wiek koncentracji na sobie i na własnych potrzebach;
- okres bycia pomiędzy (*in-between*) adolescencją i wczesną dorosłością;
- wiek możliwości (Malewski, 1990, za: Arnett, 2011).

Rzeczywistość, w której żyjemy oferuje nam wiele możliwości, ale może stać się także przestrzenią wielu zagrożeń związanych z płynnym przejściem od dorastania w dorosłość. Jest to „okres wzmózonych wyborów dotyczących przyszłej drogi życiowej, a także czas podejmowania coraz bardziej odpowiedzialnych ról społecznych...” (Minta, 2007). Ponowoczesność to, między innymi, niespotykana dotąd wcześniej wolność i ogrom nowych możliwości (dotyczących także możliwych ścieżek kariery), które niosą za sobą nie tylko szanse, ale i zagrożenia – „wraz z zachęcaniem do podejmowania wyzwań i naciskiem na podmiotowość, samodzielność i indywidualizm młodzi ludzie otrzymują mniej niż kiedyś wsparcia ze strony znaczących dla siebie dorosłych, często konkurentów, np. na rynku pracy” (Brzezińska i in. 2011, za: Brzezińska, Piotrowski, 2010). *Kidults* – młodzi ludzie, którzy coraz bardziej zagubieni w świecie, pozostawieni często samym sobie, coraz rzadziej podejmują próby stawienia czoła otaczającej ich rzeczywistości. Czując ogromną presję społecznych wymogów i oczekiwań, wolą realizację ich odłożyć lub całkowicie odroczyć (Minta, 2007). Powodów odroczenia dorosłości przez młodych dorosłych można szukać nie tylko w ich niedojrzałości psychiczno-emocjonalnej, ale także w trudnych warunkach ekonomiczno-bytowych (Wieteska, 2014).

Samo krytyczne podejście do zjawiska przedłużającej się adolescencji nie przyniesie nic konstruktywnego, dlatego bardziej właściwa wydaje się próba refleksyjnego spojrzenia na to coraz popularniejsze zjawisko. Istotne jest, aby przyjrzeć się kwestiom, które wpływają na współczesne zachowania młodych ludzi i podjąć próbę jak najlepszego ich zrozumienia, by móc jak najtrafniej pomóc i doradzić w tym szczególnym

(i coraz trudniejszym) okresie ich życia. „Współcześnie mamy bowiem do czynienia prawdopodobnie nie tylko z samym zjawiskiem, momentem przejścia, krótkim interludium pomiędzy dorastaniem a dorosłością, lecz z fazą, okresem rozwojowym trwającym niejednokrotnie prawie dziesięć lat życia, który choć jeszcze nie jest obecny we wszystkich społeczeństwach, dotyczy coraz większych grup społecznych” (Marianowska, 2013). Ponowoczesna dorosłość jest, można powiedzieć, konstruktem subiektywnym, indywidualnym i płynnym (Kałużny, 2016).

PORADNICTWO KARIERY DLA MŁODYCH DOROSŁYCH

Znalezienie pierwszej, stałej pracy zarobkowej jest jednym z najważniejszych zadań rozwojowych, bezwzględnie oczekiwanym i rozliczanym przez społeczeństwo. Rozumie się przez to także uzyskanie samodzielności finansowej i zakończenie czasu przeznaczanego na edukację. Wyzwaniem będzie zarówno wybór zawodu i ścieżki kariery, jak i pogodzenie naszych oczekiwań z realiami (jakością zdobytej edukacji, oferowanymi zarobkami, dostępnością miejsc pracy) (Bee, 2004). Jak sytuacja podejmowania pracy przez młodych dorosłych wygląda obecnie? Coraz więcej osób decyduje się na studia. Jeśli wybierają studia dzienne, wyklucza to ich z możliwości podjęcia stałej pracy w pełnym wymiarze godzin na około 5 lat. Jeśli podejmują oni pracę, jest to zazwyczaj praca dorywcza, niezwiązana z wybraną przez nich ścieżką kariery. Duża część młodych dorosłych, jeśli mogą sobie na to pozwolić, czas na pracę przeznacza na doksztalcanie się lub udział w bezpłatnych wolontariatach i stażach (Czerkawska, 2006). Współcześnie młodzi dorośli znaczną część czasu przeznaczają na zdobycie wykształcenia, a prace podejmowane przez nich w trakcie studiów są traktowane jako przejściowe, konieczne do zdobycia środków na chociaż częściowe usamodzielnienie się, dalsze kształcenie i zaspokojenie podstawowych potrzeb socjalnych i towarzyskich (Glanc, 1990). „Urynkowanie edukacji, zmiany na rynku pracy, w tym jego rozchwianie, rosnące zapotrzebowanie na dobrze wykształconych specjalistów sprawiło, że pojawiła się ogromna możliwość wyboru własnej ścieżki rozwoju i autonomicznego kreowania własnego życia” (Brzezińska i in. 2011, za: Brzezińska, Piotrowski, 2010). Wspomniana „ogromna możliwość” to jednak także źródło zagubienia młodych ludzi – spora część z nich nie ma pojęcia, w którą stronę skierować swoją edukację tak, aby pozwoliło im to wykonywać pracę ich marzeń.

W związku ze zmianą ustroju po transformacji systemowej mówi się „o przejściu ze społeczeństwa modernistycznego do społeczeństwa nowoczesnego” (Wojtasik, 2011). Zmieniło się także podejście do poradnictwa, które z poradnictwa zawodowego powinno stać się bardziej poradnictwem kariery – w dzisiejszych czasach wybór pracy nie jest kwestią jednorazowej decyzji, lecz pomocą „w całościowym, refleksyjnym (re)konstruowaniu własnej kariery/biografii traktowanej jako mozaika epizodów życia” (Wojtasik, 2011). Poradnictwo zawodowe przestało być także utożsamiane z uczeniem się instytucjonalnym i podejmowaniem decyzji za klienta, a zaczęło być traktowane jako *lifelong learning* – towarzyszenie w całościowym procesie kierowania nie tylko swoją karierą (złożoną obecnie nie tylko z wielu miejsc pracy ale i z wielu różnych zawodów), ale i życiem (*life-design counselling*). Poradnictwo zawodowe

przed transformacją systemową było skierowane głównie do młodzieży, szczególnie osób przed 18 rokiem życia, obecnie z poradnictwa kariery korzystają głównie osoby w wieku wczesnej dorosłości, jako pomocy przy wyborze studiów i ścieżki kariery. Obecnie nie traktuje się sfery zawodowej jako dominującej sfery poradnictwa zawodowego. Celem stało się raczej osiągnięcie pewnej homeostazy pomiędzy poszczególnymi sferami życia: zawodową, rodzinną, edukacyjną, czasu wolnego. „Trudność w przystosowaniu się do zmian w niestabilnej rzeczywistości, wzrastająca lawinowo ilość informacji na temat zawodów, dróg kształcenia, nowego rynku pracy, występowanie zagrożenia bezrobociem spowodowały, że znacznie rozszerzyły się grupy klientów. Poradnictwo stało się towarzyszeniem w procesie całonocnym. Zmianie uległa jego nazwa, coraz częściej mówi się o poradnictwie edukacyjno-zawodowym i/ lub poradnictwie kariery” (Wojtasik, 2011).

Obecnie, gdy wybór zawodu nie jest traktowany jako jednorazowa decyzja dokonywana po ukończeniu szkoły, ponowoczesność wymusza na młodych ludziach ciągłe (re)konstruowanie swojej biografii. Oferuje ona także taki ogrom dostępnych ścieżek rozwoju, że młodzi ludzie często czują się zagubieni i wybór wydaje się ich przerastać (Wojtasik, 2011). Czy jednak dyrektywne prowadzenie osoby, która nie do końca ma pomysł na swoje życie będzie tu właściwym rozwiązaniem? Współczesny świat jest tak zmienny i niepewny, pełen nowych form ryzyka i ciągłego rozwoju technologii, więc doraźna pomoc doradcy przy wyborze pierwszego zawodu nie rozwiąże problemu młodych ludzi. Doradca we współczesnym świecie młodych dorosłych musi być osobą towarzyszącą w planowaniu życia, wspierającą w uczeniu się (re)konstruowania własnej biografii. Klient sam będzie tu podejmował decyzje dotyczące swojego życia i będzie za nie odpowiedzialny, doradca jednak okaże się nieoceniony w tak zwanych punktach zwrotnych czy krytycznych na drodze życia klienta. Pomoc doradcy będzie więc długofalowa i będzie miała miejsce raczej w nurcie dialogowo-liberalnym (Wojtasik, 2011).

Dobrym sposobem pomocy dla młodych ludzi może być też *coaching*. Przyjmując perspektywę, że doradztwo zawodowe do tej pory jest kojarzone głównie z doradztwem dyrektywnym, nastawionym przede wszystkim na zwiększanie wiedzy klienta w określonej dziedzinie i doraźnej pomocy z problemem (wybór i znalezienie zawodu) (Kargulowa, 2010), to *coaching* można ulokować właśnie pomiędzy poradnictwem dialogowym a liberalnym (Podgórný, Podgórný, 2015). Czym w takim razie różni się *coaching* od poradnictwa całonocnego, które jest współcześnie przecież niemal utożsamiane z poradnictwem kariery? Zarówno w przypadku *coachingu*, jak i poradnictwa całonocnego, mamy do czynienia z jednostką silną i niezaburzoną, zdolną decydować o sobie i posiadającą potencjał do rozwoju. Celem w obu przypadkach będzie także integralny rozwój jednostki, rozwijanie jej refleksyjności i zasobów, a także analiza jej szans na sukces i możliwych przyczyn porażek. Ważne jest też budowanie rozwiązań zamiast rozwiązywania problemów. Zarówno w *coachingu*, jak i poradnictwie całonocnym, działania koncentruje się na przyszłości i teraźniejszości, a główną metodą pracy jest dialog (Podgórný, Podgórný, 2015). Poradnictwo różni się jednak od *coachingu* tym, że skupia się bardziej na likwidowaniu lęku i niepewności, podczas gdy *coaching* koncentruje się na wzmacnianiu potencjału klienta. Poradnictwo stosuje także diagnozę jako element procesu poradniczego – w *coachingu* stawia

się raczej na autodiagnozę. Kwestią różnicującą w tym przypadku jest też dzielenie się odpowiedzialnością: w procesie poradniczym doradca dzieli się nią z klientem, w *coachingu* jednak to klient „ponosi” całkowitą odpowiedzialność (Podgórnny, Podgórnna, 2015). „Analizując *coaching* z perspektywy andragogicznej, można go potraktować jako specyficzną metodę uczenia się, przy wspieraniu zarządzania wiedzą osobistą zwłaszcza na temat swoich mocnych i słabych stron” (Podgórnny, Podgórnna, 2015). Dla młodych dorosłych, nawykłych raczej do „nauczania” niż do „uczenia się”, *coaching* (traktowany jako proces łączący sesje i samodzielną pracę klienta) może okazać się formą zagospodarowania obszaru w edukacji dorosłych dotąd zaniedbanej – przestrzeń „na styku edukacji nieformalnej i pozaformalnej, zagospodarowująca sferę pogranicza. Tym samym jawi się jako nowa przestrzeń w edukacji dorosłych” (Podgórnny, Podgórnna, 2015).

Zastaną przez współczesnych młodych dorosłych rzeczywistość charakteryzuje nieprzejrzystość, płynność i niepewność sytuacji społecznych (Sztompka, 2002). Są oni także pierwszym pokoleniem w Polsce, których wczesna dorosłość przebiega właśnie w takich warunkach. Pogłębia to międzypokoleniowy dystans, w końcu to także pierwsze pokolenie nie pamiętające czasów przed transformacją systemową. Skutkiem takiego stanu rzeczy jest brak osób, do których młodzi ludzie wkraczający w dorosłość mogliby zwrócić się o pomoc czy o radę. Wchodzące w dorosłość pokolenie to pokolenie wolne, samodzielnie decydujące o sobie, mające możliwość wyboru wśród wielu wzorów życia i kariery. Ciemną stroną dorastania w kapitalizmie jest jednak to, że ponosimy pełną odpowiedzialność, nie tylko za swoje sukcesy, ale i za porażki (Sztompka, 2002). Społeczeństwo w ponowoczesności to „społeczeństwo ryzyka”, które jest efektem postępu technologicznego i cywilizacyjnego. Ryzykowny jest wybór wykształcenia i kariery zawodowej, który w obecnych, niepewnych warunkach zmian w gospodarce łatwo może okazać się złym wyborem, z którego konsekwencjami młodzi dorośli mogą się długo zmagać. Trudności w planowaniu i przewidywaniu łączą się więc z lękiem o niepożądane efekty podejmowanych decyzji (Giddens, 2004).

Jakie problemy może napotkać młody dorosły na progu swojego życia? Można podzielić je na problemy instrumentalne i egzystencjalne. Celem pomocy w rozwiązywaniu problemów instrumentalnych jest podnoszenie sprawczości i skuteczności człowieka – problemy te wymagają pomocy w podjęciu konkretnych działań, pomoc ma więc charakter racjonalno-praktyczny. Problemy natury egzystencjalnej to rozważania dotyczące się rozumienia i doszukiwania się sensu własnego życia, to pytania o to kim być i po co żyć (Straś-Romanowska, 1996). Współcześnie ścieżki kariery stają się coraz bardziej zindywidualizowane, profil i interesujące nas przedmioty możemy wybierać już od szkoły gimnazjalnej. W efekcie tego, pierwszych wyborów rzutujących na nasze późniejsze problemy dokonujemy już w bardzo młodym wieku. Problemy instrumentalne ściśle łączą się z problemami egzystencjalnymi, tak jak nie sposób odłączyć zawodowej sfery życia od sfery pozazawodowej. „Teraz problemy związane z wyborem partnera życiowego są ważnymi kwestiami związanymi ściśle z życiem zawodowym. Model współczesnego rynku zakłada społeczeństwo bez rodzin i bez małżeństw. Podmiotem na nim jest samotna jednostka »nieskrępowana« związkiem małżeńskim, rodzinnym czy posiadaniem dzieci. Wymagania rynku pra-

cy nie uwzględniają wymogów rodziny, małżeństwa, rodzicielstwa, partnerstwa, itp.” (Czerkawska, 2006, za: Wojtasik, 2011). Pytania, które w związku ze swoimi problemami instrumentalnymi i egzystencjalnymi mogą zadawać sobie i doradcy młodzież i młodzi dorośli, mogą więc brzmieć następująco:

- Jak poznać siebie, swoje predyspozycje zawodowe?
- Jakie kwalifikacje zdobywać?
- Jak planować karierę zawodową?
- Jak szukać pracy?
- Jak osiągnąć awans zawodowy?
- Kim jestem? Dokąd zmierzam?
- Co chcę robić w życiu?
- Jakie cele życiowe sobie stawiam?
- Co jest dla mnie ważne w życiu?
- Po co się uczyć i zdobywać kwalifikacje? (Czerkawska, 2006, za: Wojtasik, 2011, s. 51)

PROBLEMY, ZARÓWNO TE INSTRUMENTALNE, JAK I EGZYSTENCJALNE, WYMAGAJĄ (ZARÓWNO OD DORADCY JAK I KLIENTA) DŁUGOFALOWEJ I SYSTEMATYCZNEJ PRACY

Podjęcie decyzji edukacyjno-zawodowych w warunkach niepewności i ciągłych zmian na nowym rynku pracy, to kolejny problem współczesnych młodych dorosłych. Coraz trudniej przewidywać, jakie kwalifikacje zawodowe będą użyteczne na rynku pracy w ciągu kilkunastu czy nawet kilkunastu lat. Młodych dorosłych przeraża nie tylko wizja ciągłej reedukacji, ale też pracy w zawodzie całkowicie różnym od planowego. Z jednej strony słyszą, że muszą być specjalistami, z drugiej, że muszą być elastyczni – te dwa sprzeczne sygnały powodują dysonans poznawczy, a co za tym idzie – zagubienie (Wojtasik, 2011).

Czy w takim wypadku planowanie kariery jest jeszcze realne? Myślę, że tak, jednak trzeba planować ją uwzględniając prawa, jakimi rządzi się współczesny świat. Należy uzbroić się w pokorę, refleksyjność i być bardzo elastycznym. Wybór jakiego dokonamy u progu naszej dorosłości, nie przesądza już o naszej karierze czy życiu. Planowanie kariery, czy raczej refleksyjne jej konstruowanie, powinno przebiegać etapowo, nie linearnie. Doradca musi dokonać dekonstrukcji znanej mu dotychczas wiedzy i zaktualizować ją stosownie do dzisiejszych czasów. „Doradca nie będzie dokonywał wyborów za młodzież, ale zachęcał ją do refleksyjności. Może pomóc jej w samorozumieniu, samointerpretacji, w rozumieniu innych ludzi i świata. Będzie namawiał do bycia aktywnym i elastycznym w świecie szybkich zmian” (Wojtasik, 2011). Dobry doradca będzie też świadomy praw, jakimi rządzą się poszczególne etapy życia człowieka i refleksyjnie dobierał metody i techniki swojej pracy do etapu klienta. Pamiętając, że wczesna dorosłość to etap poszukiwania tożsamości, koncentracji na sobie i swoich potrzebach, ale też okres niestabilności, powinno się dopasować swoje działania tak, aby umożliwić osobie jak najlepszy rozwój i ułatwić jak najbardziej płynne przejście na następny etap rozwojowy.

BIBLIOGRAFIA

1. Bee H. (2004). *Psychologia rozwoju człowieka*. (ss. 450-455), Poznań: Zysk.
2. Brzezińska A.I., Piotrowski K., (2010). Formowanie się tożsamości a poczucie dorosłości i gotowość do tworzenia bliskich związków. *Czasopismo Psychologiczne*, 16(2), (265-274).
3. Brzezińska A. I., Kaczan R., Piotrowski K., Rękosiewicz M. (2011). Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt, *Nauka*, 4, (70 - 71).
4. Czerkawska A., (2006) Instrumentalne i egzystencjalne problemy zawodowe w życiu człowieka, *Dyskursy Młodych Andragogów*, 7, (163-168).
5. Giddens A. (2004). *Socjologia*. (ss. 91), Warszawa: PWN.
6. Glanc M. (2011). Obraz dorosłości w dobie ponowoczesnej. Mozaika wymiarów dorosłości, *Edukacja Dorosłych*, 1(64), (24-43).
7. Gurba E. (2012) Wczesna dorosłość, W: J. Trempała (red.), *Psychologia Rozwojowa*, (ss. 287), Warszawa: PWN.
8. Kałużny R. (2016). Zmienność ról społeczno-zawodowych człowieka we współczesnym świecie jako zagrożenie tradycyjnej dorosłości, *Edukacja Dorosłych*, 1, (125-126).
9. Kargulowa A. (2010). Zmiany w polskim poradnictwie, *Edukacja Dorosłych*, 1(62), (9-26).
10. Malewski M. (1990). *Andragogika w perspektywie metodologicznej* (ss. 24-43), Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
11. Marianowska A. (2013). Pomędzy adolescencją a dorosłością – koncepcja emerging adulthood Jeffreya J. Armetta, *Edukacja Dorosłych*, 1(68), (91-104).
12. Minta J. (2007). „Pozornie dorodzi” – zawieszenie pomiędzy młodzieńczością a dorosłością, *Dyskursy Młodych Andragogów*, 8, (29-43).
13. Podgórnny M. Drabik-Podgórnna V. (2015). Jak rozpoznać coaching? Przyczynek do dyskusji nad coachingiem w refleksji andragogicznej i poradniczej, *Studia Poradnicze*, 4, (39-44).
14. Straś-Romanowska M. (1996). Poradnictwo wobec problemów egzystencjalnych człowieka. W: A. Kargulowa (red.), *Dramaturgia poradnictwa* (ss. 16-23), Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.
15. Sztompka P. (2002). *Socjologia*. (ss. 579-581), Kraków: Znak.
16. Wieteska, M. (2014). Wczesna dorosłość w ponowoczesności. Odraczenie autonomii w kontekście zamieszkiwania z rodziną pochodzenia. *Ogrody Nauk i Sztuk*, 4, (368-370).
17. Wojtasik B. (2011). *Postawy poradnictwa kariery*. (ss. 34-58), Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.