

Maria Eduarda Duarte
University of Lisbon

Poradnictwo w konstruowaniu życia. Cele, procesy, instrumenty

Założeniem niniejszego artykułu jest przedstawienie refleksji nad poradnictwem kariery. Autorka zakłada trzy główne cele. Pierwszym z nich jest próba wskazania luki pomiędzy teorią poradnictwa kariery a rzeczywistością poradniczą. Drugim jest omówienie niektórych teoretycznych rozważań, które są obecnie przedmiotem debat skupionych wokół nowego paradygmatu konstruowania życia (*life designing*) i jego relacji z działaniami poradniczymi: omówienie poradnictwa jako procesu nieustannych interakcji, który pomaga w rozwiązywaniu problemów, lokuje podejmowanie decyzji w obrębie usystematyzowanej i realistycznej ramy oraz umożliwia połączenie potrzeb jednostki z wymaganiami kontekstu, w którym działa ona, rozwija się i żyje. Z tego powodu model konstruowania życia jest holistyczny i kontekstowy oraz pełni rolę profilaktyczno-ochronną. Trzeci z celów to opis procesu poradnictwa z punktu widzenia paradygmatu konstruowania życia (*life designing*): z teoretycznych rozważań wyłania się wykorzystywanie konkretnych metod i technik interwencji, wspierających rozwój wiedzy o sobie samym (*self-knowledge*), sprzyjających, bądź opóźniających proces podejmowania decyzji. Zamiast wyników testów lub interpretacji profilów osobowościowych, to narracje i działania podejmowane przez jednostki są centralnym punktem ogniskującym aspekty metodyczne i metodologiczne. Istniejące techniki i narzędzia są „rekonfigurowane” przy użyciu ich w podejściu charakterystycznym dla społecznego konstrukcjonizmu. Ten sposób postrzegania poradnictwa kariery zilustrowany jest studium przypadku omówionym po prezentacji zarysu metod zgodnych z paradygmatem „Poradnictwo w konstruowaniu życia” (*Life Designing Counselling*). W konkluzjach podane zostały niektóre z wyzwań, jakie stoją przed współczesnymi doradcami, zainteresowanymi kwestiami omówionymi w artykule.

Słowa kluczowe: poradnictwo kariery, przygotowanie zawodowe doradców

Wprowadzenie

Obserwacja realnych zmian, w tym zmian w „naturze” pracy i zatrudnienia, prowadzi do wniosku, że i tradycyjne metody pracy poradnictwa kariery muszą ulec modyfikacji, co w szczególności dotyczy sposobu prowadzenia wywiadów

(rozumianych jako narzędzie psychologiczne) w trakcie procesu poradniczego. Owe modyfikacje wskazują na istotne przeobrażenia w obszarze, w którym pracują lub będą pracować doradcy kariery.

„Poradnictwo w konstruowaniu życia” (*life designing counselling*) – nowy paradygmat praktyki poradnictwa kariery – wymaga od radzącego się refleksji nad swoim „ja” i środowiskiem, otwartości na komunikaty zwrotne oraz swoistej zdolności do wyobrażenia sobie możliwych „ja” (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Van Esbroeck; Van Vianen, 2009). Z tego powodu również i doradcy powinni zdobyć nowe kompetencje, co stanowi dla nich swoiste wyzwanie. Charakter ciągłych zmian oraz wiążące się z tym wymagania stawiane działaniom poradniczym (zwłaszcza wywiadom prowadzonym w trakcie procesu poradniczego) powodują konieczność konstruowania relacji w oparciu o indywidualne narracje i opowieści oraz współtworzenia dialogu, który umożliwi radzącym się ekspresję emocji, ujawnienie swego życia, odkrycie przesłanek dla jego zmiany oraz identyfikację najbardziej znaczących elementów „ja”.

W paradygmacie „Poradnictwo w konstruowaniu życia” cały proces pomocowy oparty jest na współkonstruowaniu tożsamości i takim radzeniu, w którym każda strona (doradca i osoba radząca się) oddziałuje i reaguje na drugą. Sukces tego rodzaju relacji opiera się na właściwym przygotowaniu zawodowym doradcy. Część wyzwań stojących przed doradcami zainteresowanymi tymi kwestiami zostanie omówiona w studium przypadku, gdzie podkreślone zostaną również kluczowe kompetencje doradcze (to, do czego doradca jest bądź powinien być zdolny).

Model interwencji w paradygmacie „Poradnictwo w konstruowaniu życia” określają trzy główne założenia.

Pierwszym z nich jest swoiste podejście do narracyjności (Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J.-P., Duarte M. E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., 2009) i wsłuchiwanie się w opowieści radzącego się (podczas spotkania poradniczego) w poszukiwaniu ich znaczenia. Drugim założeniem jest takie szkolenie doradców, w którym procesowi konstruowania życia przypisuje się aktywne i dynamiczne znaczenie (Duarte, 2009a). Trzecie zaś związane jest głównie z kwestiami tożsamości: podkreśla wyzwanie, jakim jest poszukiwanie siebie samego, odkrywanie, kim się jest, jakie oczekiwania stawiają inni, itd.

W konkluzji postaram się wskazać, jak myśli te łączą się ze sobą.

Identyfikowanie luki pomiędzy teorią poradnictwa kariery a rzeczywistością poradniczą

Tradycyjne poradnictwo kariery wyrosło z epistemologii pozytywistycznej, jednakże tradycyjna koncepcja poradnictwa może dziś być zwodnicza, ponieważ opiera się na dążeniu do modyfikacji postępowania radzącego się zgodnie z wcześniej zdefiniowanym modelem. Widoczne jest to w próbach dopasowania wyników

obserwacji empirycznych do propozycji teoretycznych, przy czym mniej uwagi poświęca się tu jasności pojęciowej. Jednakże obecnie stosowanie takiego podejścia w działaniach poradniczych jest chybione i bezcelowe, gdyż w świecie „płynnej” nowoczesności od jednostki wymaga się otwartości i elastyczności, by mogła ona stawić czoło „sztucznej” technologii. Rozziew pomiędzy teorią a praktyką poradnictwa wciąż się utrzymuje, dlatego między innymi, że nadal stosowane są poprzednio skonstruowane modele. Poradnictwo kariery, widziane jako proces obiektywny, który musi być oceniany naukowymi metodami zbierania danych, nie przystaje już do nowej rzeczywistości. Jak pisze Alicja Kargulowa (2012), „daje się zauważyć, że w działaniach doradców nadal dominuje wcześniej wytworzona, a nie zawsze zweryfikowana w refleksyjnym namyśle” wiedza (Kargulowa, 2012, s. 30).

Oczywiście, powszechnie uznaje się, że wiedza jest fundamentalna dla poznania rozwoju zarówno jednostek, jak i całych społeczeństw. Znany jest również fakt, że wiedza upowszechniana jest dzięki technologii. Ale to kapitał intelektualny, który kreuje wartości i w którym zakorzenione są zarówno zmiany strukturalne w gospodarce, jak i systemy komunikacji i wiedzy, przyczynia się do paradygmatycznej zmiany w poradniczych koncepcjach i praktykach. Istotą tej zmiany jest odejście od wąskiej analitycznej perspektywy logicznego pozytywizmu posługującego się wynikami testów i przyjęcie stanowiska konstruktywistycznego, w którym działania poradnictwa kariery postrzega się jako (krytyczny) proces indywidualnego nadawania znaczeń.

Podążając za myślą Immanuela Kanta (1781/1996) oraz jego krytyką empiryzmu i racjonalizmu możemy wskazać na rozróżnienie, ale i pokrewieństwo, między krytycyzmem a krytyką. *Krytycyzm* oznacza krytyczną analizę możliwości, źródeł, wartości, praw i ograniczeń racjonalnej wiedzy. Jest to stanowisko filozoficzne, zgodnie z którym zasada jest niezależna od osoby lub – przede wszystkim – od wrażenia zmysłowego i ograniczeń, które nakłada ono na wiedzę. Z drugiej strony, *krytyka* – która oryginalnie wywodzi się z łac. *critica*, zaczerpniętego z greckiego wyrażenia *kritikê tékne*, czyli „sztuka sądzenia/rozstrzygania” – oznacza zdolność do oddzielenia, oceny i decydowania. Jest aktem dobrowolnym należącym do sfery postępowania jednostki, jest rozumowaniem, które określa, jak odróżnić prawdę od fałszu. W skrócie – jest to akt umysłu wynikający z wątpliwości co do „prawdziwości” danej sytuacji (Duarte, 2012).

Wracając do poradnictwa, możemy powiedzieć, że poradnictwo kariery wciąż pozostaje pod wpływem tradycji empiryzmu i jest to jeden z powodów ciągłego rozdźwięku pomiędzy teorią a praktyką. Teorie i praktyki, które pojawiły się do końca XX wieku i odpowiadały ówczesnym uwarunkowaniom, nie są adekwatne do nowej, zmiennej, rzeczywistości. Obecnie nie dąży się do wyznaczania paradygmatycznych norm, czy standardów: zamiast tego, wcześniejsze teorie poddaje się krytycznemu oglądowi z uwzględnieniem kryteriów nowej rzeczywistości XXI wieku.

W „erze komunikacji satelitarnej (...) rola usieciowionego poradnictwa wymaga (...) *zbiorowego* wysiłku zarówno badaczy, jak i refleksyjnych praktyków”

(Kargulowa, 2012, s. 31). Chciałabym podkreślić i wzmocnić to twierdzenie. W takim zbiorowym wysiłku badacze lub praktycy mogą porównywać, na przykład, działania poradnicze osadzone w teoriach i technikach przewidywania wypracowanych w czasach stabilności środowiska i zatrudnienia – np. teorię rozwojową Donalda Supera (Super, 1990) oraz wyrastające z niej modele interwencji – z teoriami, które umieszczają jednostkę w procesie ciągłych zmian, w społecznym, ekonomicznym i kulturowym kontekście, a przy tym – w zgodzie z krytyczną perspektywą – sprawdzić, które z nich mają większy potencjał tworzenia wartościowych modeli poradnictwa we współczesnym społeczeństwie, charakteryzującym się niepewnością na rynku pracy. Psycholodzy rozwojowi chcą bowiem ustalić, jak wyposażyc jednostkę w zbiór instrumentów, który ostatecznie pozwala jej antycypować decyzje. Natomiast w nowym podejściu konstruktywistycznym (Savickas, 2005) psycholodzy koncentrują się na procesie konstruowania – lepiej współ-konstruowania (*co-construction*) – jako źródle zmian tożsamości, wzmocnień zaradności i satysfakcji jednostki.

Jednocześnie – mówiąc krótko – badacze i praktycy, dostrzegając rozdźwięk pomiędzy teoriami poradnictwa a rzeczywistością, zadają sobie pytanie, czy model interwencji oparty na podejściu „Poradnictwo w konstruowaniu życia” jest w stanie z powodzeniem ten rozdźwięk zlikwidować. W tym wypadku „powodzenie” zdaje się zależeć od opanowania umiejętności wypracowania indywidualnej narracji i ciągłej jej analizy. Oznacza ono również zdefiniowanie sensu tej narracji poprzez analizę informacji, które są indywidualnie przetwarzane. Na powodzenie składa się również nazwanie kontekstu i poszerzenie wiedzy o nim, a także zrozumienie indywidualnych motywacji i uważne spojrzenie na każdą jednostkę.

Działania poradnicze w „Poradnictwie w konstruowaniu życia”

„Poradnictwo w konstruowaniu życia” wychodzi z pięciu założeń dotyczących ludzi i ich życia zawodowego: (1) możliwości osadzone są w kontekście, (2) procesy są dynamiczne, (3) rozwój jest nieliniowy, (4) perspektywy są wielorakie, a (5) wzorce są z gruntu osobiste (Savickas i in., 2009).

W „Poradnictwie w konstruowaniu życia” sam proces konstruowania i prowadzenia relacji, ponieważ występują w niej wzajemne interakcje obu uczestniczących w nim stron, jest współtworzeniem narracji. Powodzenie tego rodzaju relacji zależy od poziomu specjalistycznego wykszolenia doradcy. W porównaniu z tradycyjnym podejściem poradniczym, najistotniejsza różnicą jest to, że w „Poradnictwie w konstruowaniu życia” uznaje się, iż jednostki konstruują swoje „ja” na podstawie postrzegania tego, jak inni na nie reagują. Owi *inni* nie są oddzieleni od radzących się jednostek i nie są „poza nimi”. Dzięki temu jednostka wykorzystuje spostrzeżenia i uwagi na temat swojego „ja”, by zbudować swoje rozumienie życia, w tym również rozumienie życia zawodowego (Guichard, 2009).

W założeniach poradnictwa kariery, jakim jest „Poradnictwo w konstruowaniu życia”, podkreśla się, że poradnictwo jest procesem nieustannych interakcji. Proces ten nierozzerwalnie łączy się z emocjami i uczuciami uczestników i pomaga jednostce w rozwiązywaniu problemu. Sam proces podejmowania decyzji sytuuje ją w usystematyzowanej i realistycznej ramie, która pozwala na połączenie potrzeb jednostki z wymaganiami kontekstu, w którym działa ona, rozwija się i żyje (Duararte, 2011). Dlatego też „Poradnictwo w konstruowaniu życia” ma charakter całościowy, holistyczny i kontekstowy oraz pełni funkcję profilaktyczno-ochronną (Savickas i in., 2009).

„Całościowość” oznacza, że poradnictwo nie tylko umożliwi ludziom jednorazowe zdobycie umiejętności radzenia sobie z konkretną zmianą w konkretnym momencie życia, ale pozwala ustalać, jakie umiejętności i wiedzę jednostka powinna zdobywać, aby rozwijać się przez całe życie. Oznacza to, że w poradnictwie należy wziąć pod uwagę cały szereg dodatkowych kwestii, a w szczególności to, jakimi metodami można owe umiejętności radzenia sobie osiągnąć, jacy specjaliści mogą wspierać jednostki, jaką rolę pełni w tym środowisko jednostki, oraz jaki moment jest najbardziej odpowiedni na interwencję. „Holistyczne” podejście zawiera w sobie założenie wspierania i pomagania jednostkom, których problemy dotyczą wszelkich rodzajów „kombinacji” problemów zawodowych lub osobistych. Jest to podejście do konstruowania życia jako całości, a nie podejście, które zakłada działanie doradcy tylko w sytuacjach problemowych lub łączących się z koniecznością podjęcia decyzji zawodowych. Nie traktuje również kariery jako czegoś, co wiąże się wyłącznie z pracą.

Jako podejście „kontekstualne”, „Poradnictwo w konstruowaniu życia” szczególną wagę przywiązuje do środowiska i kontekstu życia jednostki. Wszystkie konteksty i środowiska są ważne, zarówno te z przeszłości, jak i te teraźniejsze. Eksplorowanie wszystkich ról życiowych i wszystkich zapamiętanych wydarzeń jest niezbędne w procesie samokonstruowania.

Niektóre studia przypadków potwierdzają przydatność i adekwatność przedstawianego modelu, potwierdzając możliwość wykorzystywania go w działaniach poradniczych. Jest to bowiem model wyjaśniający, interpretujący raczej niż eksploracyjny czy opisowy. Pozwala on zrozumieć, wewnętrzną zmienność jednostki i uchwycić ważność zmiennych kontekstowych, a w szczególności uwzględnić społeczno-kulturowe konteksty, które mogą sprzyjać definiowaniu roli doradcy. Ważną pracą na tym polu wykonali już Anna Bilon i Józef Kargul (2012) analizując rolę, jaką odgrywa kontekst w zrozumieniu wypowiedzi słownych.

Program badań związanych z działaniami poradniczymi w paradygmacie „konstruowanie życia” kluczową rolę przypisuje badaniom „oddolnym”. Wychodzi się z założenia, że warunki i okoliczności, w których „konstruowanie życia” umożliwia redefinicję tożsamości zawodowej osoby radzącej się (uznanej za nierozzerwalnie związaną z procesami społecznymi typowymi dla danej kultury) najlepiej uchwycić można poprzez nagromadzenie studiów przypadków. Analiza poszczególnych

„przypadków” może pomóc w rozumieniu ważnych dla klientów punktów odniesienia, przynajmniej tych, które są opisywane przez doradców. Analiza dyskursu, badania narracyjne lub etnograficzne to również propozycje metodologicznych podejść, które mogą okazać się istotne i możliwe do wykorzystania w „Poradnictwie w konstruowaniu życia” (Savickas, 2012). Tego rodzaju analizy mogą pomóc w szczególności w zrozumieniu wpływu uwarunkowań kulturowych na proces konstruowania kariery (*career construction*). Dzięki zastosowaniu badań międzykulturowych i podejściu etnograficznemu w badaniach nad karierą (*career studies*) mogą poczynić ogromny krok na przód i precyzyjniej oraz dogłębniej uchwycić wpływ aspektów kulturowych na wielorakie kwestie poradnictwa kariery.

Powinniśmy również prowadzić badania umożliwiające zidentyfikowanie procesów, które leżą u podstaw problemów stanowiących obszar działania „Poradnictwa w konstruowaniu życia”, zwłaszcza w odniesieniu do ról zawodowych. Warto zauważyć jednak, że bezpośrednia ocena tych procesów nie jest łatwym zadaniem, ponieważ procesy takie są przeważnie doraźne, nieznanne lub niedostępne. Z tego względu pożądane jest prowadzenie badań łączących różne metody oraz wypracowanie strategii badawczej czerpiącej informacje z różnych dziedzin nauki. Takie posunięcia zwiększyłyby trafność „zewnątrzną” wyników, gdyż podobne dane pozyskiwane byłyby z różnych źródeł. Jednocześnie zaś w tak skonstruowanych badaniach uzyskiwano by wielowymiarowe dane, co w efekcie umożliwiłoby uchwycenie problemu w całej jego złożoności. Promowanie różnorodnych perspektyw, technik i metod w badaniu i uprawianiu poradnictwa przyczynia się do polepszenia i poszerzenia rozumienia zmiennej dynamiki konstruowania indywidualnych, osadzonych w różnych kontekstach projektów życia.

Krótko mówiąc, perspektywa współ-konstruowania (*co-construction perspective*) jest zintegrowana z paradygmatem konstruowania życia, a w konsekwencji działania poradnicze budowane są wokół procesu samokonstruowania się jednostki. Co jest zatem głównym problemem?

Zasadniczym wyzwaniem tak dla doradców jak i dla radzących się jest nadanie takiej czy innej koncepcji rzeczywistych kształtów i wykorzystanie jej, w tej urzeczywistnionej formie, jako instrumentu konstruowania. Wymaga to przede wszystkim motywacji, niezbędnym warunkiem skonstruowania czegokolwiek jest motywacja właśnie – motywacja prowadząca do działania. W skrócie, model sam nie precyzuje, jakie strategie zastosować w jego implementacji. Istnieje tylko decyzja o implementacji, wyborze i zaangażowaniu się. Zawsze, gdy uwaga skupia się na implementacji, rozumianej jako umiejętność lub kompetencja, zachodzi duże prawdopodobieństwo zlekceważenia nieracjonalnych i „nieformalnych” aspektów kondycji ludzkiej (Duarte, 2010). Zapomina się wówczas, że wszystkie formuły oraz wszystkie opisy są tylko konceptami, słowami, ideami i teoriami.

Co w takim razie umożliwi urzeczywistnienie działania poradniczego? Odpowiedzią jest: zaangażowanie, wytrwałość i podjęcie zobowiązania. Są one podyktowane osobistym wyborem jednostki, a nie decyzją o naturze strategicznej. Teorie

i koncepcje, które jednostka pragnie urzeczywistnić, i każde faktycznie istniejące jednostkowe „ja” należą do dwóch różnych światów: nawet jeśli uznamy, że coś można opisać, czy oznacza to automatycznie, że owo coś już istnieje? Na przykład w relacji doradcy z klientem tym, co naprawdę się liczy, są historie życia, a nie koncepcje. Innymi słowy, istota ludzka nie jest ideą. Jest człowiekiem, ponieważ żyje, a to, co żyje, może zniknąć (z pola widzenia – przypis tłumacza), jeśli zostanie przekształcone w bezcielesną ideę. Dlatego też powodzenie może zależeć od tego, czy uda się sprawić, by coś zaistniało, a więc od konstruowania lub – lepiej – współ-konstruowania rzeczywistości. A do konstruowania potrzebujemy wizji (Duarte, 2012).

Podsumowując należy podkreślić, że powyższa krótka analiza teoretycznych rozważań nad modelem i jego powiązaniem z działaniem poradniczym pokazuje, iż niezbędny jest namysł nad cechami i umiejętnościami każdej jednostki. Chodzi o to, żeby jednostka ta mogła trwać i rozwijać się, nie tracąc przy tym, ani swego konkretnego miejsca, ani funkcji czynnego i ważnego ogniwa w historycznym łańcuchu, z którego się wyłania. Dzięki zdobytej wiedzy oraz własnym doświadczeniom i ich interpretowaniu może ona podtrzymać ciągłość tego łańcucha i przedłużyć go w przyszłość.

Metody i techniki działań poradniczych

Przechodząc do trzeciego z celów niniejszego artykułu, skupię się teraz na analizie procesu poradnictwa z perspektywy konstruowania życia, a więc na konstruowaniu i prowadzeniu procesu poradniczego, w którym każda ze stron oddziałuje i reaguje na drugą. To, czy nawiązana w tym procesie relacja zakończy się powodzeniem, zależy od specjalistycznego przygotowania doradcy. W porównaniu z tradycyjnym podejściem poradniczym, najbardziej istotną różnicą jest tu to, że – jak pisałam wcześniej – „Poradnictwo w konstruowaniu życia” uznaje, iż jednostki konstruują swe „ja” na podstawie postrzegania tego, jak inni na nie reagują. Owi *inni* nie są oddzieleni od tych jednostek i nie są „poza nimi”. Dzięki temu jednostka wykorzystuje spostrzeżenia swojego „ja”, by zbudować swoje rozumienie życia, w tym rozumienie życia zawodowego (Guichard, 2009).

Z perspektywy konstruowania życia klient nie jest jednostką od doradcy całkowicie oddzieloną. Może on kształtować zachowania doradcy tak samo, jak doradca może kształtować zachowania klienta. Budowana relacja ma charakter współzależności i nic, co staje się w niej dostrzegalne i co dzieje się z jednym uczestnikiem, nie pozostaje bez znaczenia dla drugiego. Nie sposób więc nie zauważyć, że tożsamość jest społecznym procesem konstrukcji – wyłania się ona z powstałego kontinuum i podąża w nowych kierunkach, w miarę jak budowane są kolejne międzyosobowe relacje i wyłaniają się nowe tożsamościowe konstrukty.

Nasuwa się zatem pytanie, jak w ogóle można myśleć, że zbiorowy dobrostan (*collective well-being*) wymaga, aby jednostki wyrzekły się własnej osobowości

i dały się uwięzić w ciasnych ramach społecznych, wbrew własnej woli i naturze, zamknąć w sztywnej przestrzeni, która z jednej strony jest funkcjonalna, ale z drugiej warunkuje i ogranicza kreatywność? W tym kontekście sens poradnictwa może być postrzegany jako powstawanie rzeczywistego „ja”: chodzi w nim o to, aby zrozumieć, w jaki sposób ludzie interpretują i wyrażają rzeczywistość oraz jak odgrywają i wypełniają zadania, które ich społeczny kontekst stawia przed nimi. Celem procesu poradniczego jest rozpoznanie znaczeń, które jednostki nadają temu kontekstowi i zrozumienie, jak te wyobrażenia oddziałują na siebie w ich osobistej historii (Duarte, 2012).

Podsumowując, sens poradnictwa to integracja trzech szerokich obszarów: (1) osobowości w aspekcie różnicy cech indywidualnych; (2) procesu harmonizowania ze sobą struktur w celu wypracowania umiejętności dostosowawczych (rozwoj zachodzi na drodze dostosowywania się do różnych kontekstów); i (3) analizy tematów życia w poszukiwaniu motywacji (Duarte 2009b). Głównym wyzwaniem dla poradnictwa jest scalenie perspektywy samokonstruowania wpisanej w paradygmat konstruowania życia z procesem samo/współ/konstruowania.

Ani w teorii, ani w praktyce nie sposób wyróżnić i zdefiniować wszystkich aspektów społecznego systemu. Dlatego ważne jest nie tylko działanie, ale także refleksja nad tym działaniem. Z punktu widzenia doradcy, w praktyce poradniczej istotne jest uczenie się, pozostawanie w milczeniu i słuchanie. Wyzwaniem jest również stworzenie takich warunków, by klient mógł afirmować siebie samego, czuć się komfortowo i odczuwać, że jest aktywnym twórcą procesu i przyczynia się do konstrukcji wspólnoty (Duarte, 2009b). A zatem doradcy kariery muszą współ-konstruować swój styl uprawiania poradnictwa tak, by scalić swą niepowtarzalną historię życia z narracją i istotną treścią swej profesji. Oznacza to, iż muszą oni dopasować swoje życie do swojej profesji, a profesję do swojego życia.

Model działania poradniczego preferowany w „Poradnictwie w konstruowaniu życia” przewiduje, że proces udzielania pomocy składa się z sześciu etapów (Savickas, i in., 2009), określonych przez doświadczenia klienta i od nich zależnych. W pierwszym etapie doradca i klient wypracowują formułę „przymierza roboczego” (sporządzają kontrakt), co jest warunkiem niezbędnym do ustalenia faktycznego problemu klienta. Na tym etapie, w pierwszej kolejności, powinny zostać wyrażone oczekiwania klienta wobec pomocy udzielanej przez doradcę.

Na etap drugi składa się mapowanie i analiza systemu subiektywnych form tożsamości klienta (Guichard, 2009) w celu uchwycenia, jak klient postrzega siebie samego w różnych obszarach swojego życia. Rozpatruje się przy tym zarówno teraźniejszość, jak i przeszłość, a także oczekiwania klienta wobec przyszłości.

Celem trzeciego etapu jest otwarcie i poszerzenie perspektyw życiowych klienta. Dokonuje się to poprzez transformację, która zachodzi dzięki temu, że historia życia klienta zostaje ponownie opowiedziana. To, co niedopowiedziane, zostaje wyartykułowane, a to, co ukryte, zostaje wydobyte na powierzchnię, a tym samym pozwala osiągnąć większy stopień obiektywności i jasności.

Etap czwarty obejmuje umożliwienie klientowi wpisania swego problemu w nowo opowiedzianą wersję swej historii. Etap ten uważa się za zakończony, gdy klient jest w stanie dokonać syntezy dotychczasowych osiągnięć i stworzyć plan działania, oparty na oczekiwaniach, które zgodne są z jego możliwym nowym „ja”.

W etapie piątym dokonuje się uszczegółowienia i selekcji przewidywanych działań tożsamościowych. Służy to opracowaniu konkretnego planu działania zawierającego jasno zdefiniowane cele, wśród których ważne miejsce zajmuje włączenie się w nowe doświadczenia oraz stworzenie możliwości opowiedzenia nowej historii bliskim klienta.

Z kolei szósty etap poświęcony jest dokonywaniu krótko- i średnioterminowych działań następczych (*follow-up*).

W celu zilustrowania powyższych rozważań przedstawiam poniżej studium przypadku, w którym działanie poradnicze przeprowadzono w oparciu o wskazania modelu konstruowania życia w poradnictwie kariery. W studium tym zostaną również zaprezentowane kluczowe kompetencje doradcy (to, do czego jest on zdolny), podkreślone przez Jean-Pierre’a Dauwaldera i Jeana Guicharda (2011).

Studium przypadku

Jan (imię fikcyjne) jest 44-letnim uczestnikiem procesu poradnictwa. Jan jest żonaty i ma dwoje dzieci: 10-letnią córkę i 7-letniego syna. W wieku 25 lat ukończył ekonomię i znalazł pracę w firmie konsultingowej, gdzie pracował 10 lat. Gdy na świat przyszło jego pierwsze dziecko, Jan zdecydował się podjąć pracę w banku, ponieważ gwarantowała mu ona „spokojniejszy styl życia i stabilizację”. W ostatnim czasie Jan poprosił o udzielenie mu bezpłatnego urlopu, ponieważ nie był już w stanie radzić sobie z „codzienną rutyną i presją wywieraną przez dyrektora”. Do doradcy zwrócił się, ponieważ nie był pewien, jaki kierunek może nadać swojemu życiu. Był natomiast pewien, że nie może wrócić do tego samego działu w banku. Poprosił, by doradca towarzyszył mu w wyborze dalszych kroków. To jego żona była osobą, która zachęcała go do szukania pomocy.

Procedura

Wszystkie sesje poradnicze zostały nagrane za zgodą Jana. Każda z nich trwała około godziny i odbywała się w tym samym miejscu. W ciągu trzech miesięcy odbyło się 12 sesji. Jedna z nich zaliczona została do pierwszego etapu w opisanym powyżej modelu, cztery zaliczono do etapu drugiego, dwie do etapu trzeciego, trzy do etapu czwartego, a jedną do etapu piątego. Jedna z sesji była etapem szóstym, rozumianym jako pierwsza „sesja następcza”.

Etap pierwszy: pomoc klientowi w uświadomieniu sobie ważnych sfer życia

Na pierwszej sesji, podczas której Jan powiedział: „chciałbym, żeby nadała pani inny kierunek mojemu życiu”, wyjaśniono mu, że to nie doradca ponosi odpowiedzialność za wprowadzenie zmian czy jakiegokolwiek decyzje z tym związane. Naświetlono mu też ideę „przymierza roboczego” (kontraktu – przypis tłumacza) wraz z zadaniami stającymi zarówno przed Janem, jak i przed doradcą. Zadaniem doradcy było stymulowanie Jana do pracy poprzez zadawanie pytań, które zachęcają do dzielenia się historią własnego życia. Zadaniem Jana natomiast było odpowiadać na nie i refleksyjnie podchodzić do zadawanych pytań. Odpowiedzi udzielane przez Jana i jego reakcje miały zaś stać się przedmiotem wspólnej analizy ukierunkowanej na dookreślenie kontekstów, w które uwikłane były poszczególne problemy. Ustalono zatem następujące cele procesu pomocowego:

- ♦ wyjaśnienie i zrozumienie, co oznacza słowo „kierunek” (życia – przypis tłumacza) i w jakim kontekście będzie ono używane;
- ♦ identyfikacja głównych ról życiowych klienta, w których czuje się on mniej lub bardziej usatysfakcjonowany;
- ♦ rozpatrzenie różnych opcji zatrudnienia niezwiązanych z wykształceniem klienta.

Klient został poproszony o opisanie swojego typowego dnia. Okazało się, iż zazwyczaj poza podstawową pracą, wypełnia go wykonywanie kilku zadań związanych z pracą dodatkową (konsultacjami). Poza tym, w dniach wolnych od pracy w banku, Jan odprowadzał dzieci do szkoły, odbierał je stamtąd i często chodził poćwiczyć na siłowni. Ponadto wspomniał, że bardzo lubi pracować jako konsultant w Afryce, gdzie, jak powiedział, „zawsze jestem mile witany. Mam też tam grupę przyjaciół i czuję, że naprawdę pomagam nie tylko ludziom, ale też rozwijającym się krajom”. Okazało się, iż Jan lubi spędzać czas z ludźmi oraz styl życia, jaki umożliwiała mu praca konsultanta. Najbardziej nie podoba mu się zaś perspektywa powrotu do pracy w banku, gdzie przytłacza go codzienna rutyna i aroganckie nastawienie szefa.

Podsumowanie etapu pierwszego: identyfikacja problemu i jego głównych kontekstów

Jan stał się świadomy dwóch kontekstów, w których występowały jego trudności związane z pracą. W jednym z nich trudności, z którymi się borykał, dotyczyły głównie radzenia sobie z rutynowym rozkładem dnia pracy oraz koniecznością wypełniania poleceń wydawanych przez osobę, której nie szanował i nie podziwiał. W drugim natomiast problemem było to, iż Jan uważał pracę w banku za bezużyteczną, ponieważ, jak powiedział, „praca wykonywana w banku nie daje oczywistych rezultatów”.

Pierwszy etap, jak wspomniano, koncentruje się na wypracowaniu kontraktu, jako że jest on istotny dla identyfikacji głównych obszarów i kontekstów, w których pojawiają się problemy klienta. Na tym etapie klient powinien jasno sformułować oczekiwania, jakie ma wobec całego procesu pomocy. Doradca już na pierwszej sesji powinien jasno określić, w jakim zakresie jego pomoc jest możliwa. Wobec tego – jak widać – kompetencjami, jakie na tym etapie powinien posiadać doradca, są kompetencje operacyjne oraz społeczne i komunikacyjne (Dauwalder, Guichard, 2011). Przykłady wykorzystania kompetencji operacyjnych przez doradcę to:

- a) klaryfikowanie oczekiwań klienta,
- b) ustalenie zakresu i kontraktu działań,
- c) przeprowadzenie wywiadu,
- d) dokonywanie syntez,
- e) ustalenie planu działania.

Niektóre z niezbędnych kompetencji interpersonalnych to:

- a) umiejętność budowania relacji,
- b) umiejętność budowania atmosfery zaufania i poufności,
- c) bycie dostępnym dla klienta.

Drugi etap: analiza aktualnego systemu subiektywnych form tożsamości

Według Guicharda formę tożsamości można zdefiniować jako „określony sposób postrzegania siebie i innych w pewnym kontekście” (Guichard, 2009, s. 253). Korzystając z tej definicji można rzec, że w przypadku Jana podjęto dialog, w trakcie którego rozpoczął on opis siebie samego, nie tylko w teraźniejszości, lecz również sięgając do przeszłości. Jan wyraził także swoje oczekiwania wobec przyszłości.

Poszukiwanie związków pomiędzy przeszłością Jana, tj. wyborem kierunku studiów i uczelni pod wpływem presji rodziny, a wagą, jaką przywiązuje on do interakcji („istotna dla mnie jest praca z ludźmi”) i do możliwości jasnego dostrzeżenia rezultatów własnej pracy („po pracy lubię rozmawiać o tym, co osiągnąłem”) oraz analiza powiązań pomiędzy jego własnymi doświadczeniami a oczekiwaniami („zawsze preferowałem pracę w terenie, a nie pracę za biurkiem ze stertą papierów”), ujawniły dysonans pomiędzy jego możliwym „ja” a jego obecną rolą pracowniczą. Podobny dysonans ukazał się także pomiędzy jego pracą poza bankiem a pracą w samym banku („kiedy jestem w banku, czuję się nieszczęśliwy i bardzo chcę stamtąd wyjść, ale kiedy, np. szkolę ludzi, czuję się dobrze”). „Ja”, które Jan przyjął, było mniej lub bardziej zbieżne z oczekiwaniami jego rodziny, a w szczególności rodziców, podczas gdy jego inne możliwe „ja” to „ja” działające w innej dynamice – „ja” pracownika nawiązującego bliższy kontakt i wchodzącego w interakcje z ludźmi. Jan lubi swoje życie rodzinne, kocha swoją żonę i dzieci. Lubi także przyjmować gości w swoim domu. Interesuje się sportem, w szczególności rugby, oraz polityką, o której lubi dyskutować z przyjaciółmi. W dzieciństwie idolem Jana był słynny portugalski doktor.

Podsumowanie etapu drugiego: rama tożsamości powiązana z wysokim pochodzeniem społecznym

Presja, jaką odczuwał Jan ze strony swoich rodziców, ma źródła w jego pochodzeniu społecznym. Sposoby zachowania i działania Jana są rozbieżne z tymi, które wpojono mu w domu w procesie wychowania (ojciec Jana jest ekonomistą i kieruje własną firmą; matka Jana jest odnoszącym sukcesy prawnikiem; brat Jana jest z wykształcenia sędzią). Mapowanie form tożsamości i sposobów organizacji własnego „ja” oraz funkcji pełnionych przez niego w świecie pracy uwidocznilo, że cechy, na podstawie których Jan definiuje samego siebie, są wzajemnie niezborne. Rozbieżność istnieje też pomiędzy polem jego zawodowych działań, jego osobowością i niektórymi marzeniami, których nigdy nie zrealizował.

Drugi etap – jak pisałam – zakłada mapowanie i analizę systemu subiektywnych form tożsamości klienta (Guichard, 2009) w celu uchwycenia, jak klient postrzega siebie samego w różnych obszarach swojego życia. Na tym etapie rozpatruje się terażniejszość i przeszłość, a także oczekiwania klienta wobec przyszłości. Jakie zatem kompetencje powinien posiadać doradca, by móc go wesprzeć na tym etapie procesu poradniczego? Oto kilka przykładów:

1. kompetencje operacyjne: czyli dokonywania identyfikacji obszarów, które należy eksplorować; wybierania odpowiednich metod ewaluacji; prowadzenia wywiadów; dokonywania syntez; doradzania i wspierania klienta w procesie;
2. kompetencje społeczne (interpersonalne): budowania relacji; tworzenia atmosfery zaufania i poufności; bycia dostępnym dla klienta; ewaluacji własnej pracy i siebie samego; ustalania priorytetów; radzenia sobie ze stresem i konfliktami.

Etap trzeci: otwieranie perspektyw

Wykorzystując podejście konstruktywistyczne i metody opracowane przez Marka Savickasa (2005) doradca na nowo opowiedział historię przedstawioną przez klienta, posługując się nagraniami z poprzednich sesji. Opowieść ta zawierała następujące podsumowania: Jan wybrał ekonomię zamiast kierunku, który pozwoliłby mu pracować z ludźmi (np. medycyna lub psychologia), sprzyjać dążeniu do zawodowej stabilizacji raczej niż do osobistej satysfakcji. Jan bardziej starał się zdobyć złudne uznanie społeczne (akceptację) niż rozwijać własne umiejętności. Bardziej liczyło się dla niego bezpieczeństwo oferowane przez organizację niż wysiłek konstruowania własnych projektów. Wszystkie te czynniki złożyły się na wybór wynikający raczej z poczucia obowiązku niż z osobistych skłonności.

Jan rzeczywiście przyznał, że chciał być lekarzem, ale nigdy nikomu o tym marzeniu nie powiedział. Zauważył również, iż błędnie zakładał, że praca w banku może przynieść mu więcej szczęścia, gdyż umożliwi mu częstsze spędzanie czasu z dziećmi i większe zaangażowanie się w życie rodzinne. Ujawnił również, że ukrył

przed rodziną fakt, iż w wyniku ataku paniki na myśl o powrocie do pracy w banku, musiał udać się do lekarza, co stało się powodem złożenia podania o urlop bezpłatny.

Ponowne rozpatrzenie nowej wersji historii życia, opowiedzianej przez doradcę, sprawiło, że Jan przestał postrzegać swą biografię jako opowieść, w której jest on „człowiekiem, który zawiodł w pracy”, a zaczął w niej widzieć historię człowieka, który sam musi odkryć, w jaki sposób może pełnić swoją rolę zawodową. Zaowocowało to decyzją o tym, że rozważy on zatrudnienie na innym stanowisku w banku (prawdopodobnie zmieni oddział) i utrzyma swoją pozycję konsultanta, dzięki której – jak powiedział – „zarabia dużo pieniędzy z każdego projektu” i ma więcej wolnego czasu, by skupić się na innych aspektach życia. Perspektywy te zostały wypracowane i przyjęte jako optymalne w trakcie dialogu, który nieustannie odnosił się do opowiedzianej od nowa i zaakceptowanej przez Jana opowieści.

Podsumowanie etapu trzeciego:

Zwieńczeniem trzeciego etapu było zrewidowanie historii życia Jana, która wciąż pozostała otwarta. Otwartość tej opowieści oznaczała, że można było do niej dodać różne, nowe elementy. W trakcie następnych sesji Jan dzielił się z doradcą tymi „elementami”, a doradca pomagał mu je wyjaśnić i poddać obiektywnemu oglądowi. Celem kolejnych rewizji było stworzenie i rozpatrzenie coraz to nowych sposobów interpretowania fragmentów biografii. Główną kwestią wypracowaną w tej fazie było zidentyfikowanie różnych „ja”, dostrzegalnych w ponownie opowiedzianej historii, zrozumienie posiadanych przez Jana umiejętności i rozwijanie tych z nich, które umożliwiały przekształcenie własnego obrazu Jana jako pracownika.

Głównym celem trzeciego etapu – jak już wspomniano – jest otwarcie i rozszerzenie perspektyw klienta. Dokonuje się to poprzez transformację, która zachodzi dzięki temu, że historia życia klienta zostanie ponownie opowiedziana. To, co niedopowiedziane zostaje wyartykułowane, to, co ukryte, zostaje wydobyte na powierzchnię, pozwalając na osiągnięcie większej obiektywności i jasności.

Ponownie pojawia się pytanie, jakie kompetencje potrzebne są doradcy na tym etapie. Oto kilka przykładów:

1. kompetencje operacyjne: sporządzania bilansu sytuacji; analizowania i interpretowania potrzeb klientów; prowadzenia wywiadów; dokonywania syntez; dokonywania ewaluacji postępów projektu; dokonywania ewaluacji efektów przekazu.
2. kompetencje społeczne i interpersonalne: utrzymywania osobistej równowagi; przestrzegania deontologii zawodowej; bycia dostępnym dla klienta; autorefleksji; bycia elastycznym i zdolnym do dostosowania się; radzenia sobie ze stresem i konfliktami.

Etap czwarty: wpisanie problemu w nową opowieść

Reinterpretacja sytuacji klienta prowadzi również do reinterpretacji jego oczekiwań i możliwych skutków pozostawania w obecnej sytuacji. Na tym etapie Jan powiedział: „Ostatecznie nie jestem aż tak złym pracownikiem, po prostu pracuję nie tam, gdzie trzeba”. Kolejnym efektem było dostrzeżenie przez niego nowych perspektyw i zdobycie nowych form tożsamości, prowadzących do nadania nowego znaczenia słowom „kierunek życia”. Zaznaczyć należy, że nowe znaczenie tych słów wskazuje zarówno na bariery, jak i na sposoby pokonywania tych barier, i łączy się z wewnętrznymi zmaganiem powiązanych z procesami decyzyjnymi klienta.

Koniec końców, Jan zrozumiał, dlaczego nie podjął studiów medycznych. Spowodowane było to jego lenistwem i brakiem chęci, by podjąć wysiłek niezbędny do uzyskania ocen umożliwiających przyjęcie na medycynę. Jednak, co należy podkreślić, Janowi najłatwiej było obwiniać rodzinę i akcentować wywierane przez nią naciski.

W obecnym momencie życia Jana jego dążenia do spełnienia marzeń bezwarunkowo wspierała jego żona. Mimo wszystko uznał on, że z wielu powodów na tym etapie nie może już zostać lekarzem. Wśród wymienionych przez niego powodów znalazły się: wymagania stawiane kandydatom na studia medyczne, powody osobiste i ogromny wysiłek, jaki musiałby włożyć w studiowanie („właściwie to nigdy nie lubiłem się uczyć i sądzę, że mogę znaleźć inną alternatywę”). Wobec tego jeszcze raz poddano analizie jego subiektywne formy tożsamości, aby określić przeszkody oraz ocenić wsparcie, na które mógł liczyć w realizacji nowych celów. Omówione zostały również i inne możliwości realizowania się w obszarze opieki zdrowotnej.

Główne problemy Jana powiązane z pracą zostały w ten sposób poddane nowemu oglądowi, uwzględniającemu w jaki sposób i za jakiego pracownika Jan siebie postrzegał przez całe życie. Gdy Jan stwierdził, że „możliwe jest bym robił inne rzeczy i robił je w inny sposób”, postanowiono, że inne możliwe działania zostaną omówione podczas następnego sesji.

Podsumowanie etapu czwartego:

Na tym etapie określono, jak i jakich zmian trzeba dokonać w pracy zawodowej klienta, aby nie obniżył się poziom jego zadowolenia z wykonywania obowiązków. Wybrano także nową tożsamość, w której treści „stare” (w postaci ewentualnego powrotu do tego samego rodzaju pracy) łączyły się z „nowymi” tak, aby opracować działania wspierające radzenie sobie klienta w pracy.

Czwarty etap – przypomnijmy – umożliwia klientowi wpisanie swego problemu w nowo opowiedzianą wersję swej historii. Etap ten uważa się za zakończony, gdy klient jest w stanie dokonać syntezy dotychczasowych osiągnięć i stworzyć plan działania, oparty na oczekiwaniach i wyrażający jego możliwe nowe „ja”.

Niezbędne kompetencje doradcy na tym etapie są podobne, jak na poprzednim, czyli są to:

1. kompetencje operacyjne: sporządzanie bilansu sytuacji; analizowania i interpretowania potrzeb; przeprowadzenia wywiadu; syntezy; oceny zaawansowania projektu; oceny efektu wprowadzania komunikatów zwrotnych; oceny procesu pomagania; elastycznego reagowania na sytuację;
2. kompetencje społeczne i osobiste: utrzymania osobistej równowagi; przestrzegania deontologii zawodowej; dostępności dla klienta; ewaluacji własnego postępowania; elastyczności i adaptacyjności; radzenia sobie ze stresem i konfliktami; zarządzania czasem; ustalania priorytetów.

Etap piąty: konkretyzacja działań i urzeczywistnienie tożsamości

Etap ten rozpoczął się od skonstruowania planu działania. Jan był przekonany, że będzie w stanie zaangażować się w aktywne poszukiwanie rozwiązań. Doradca opowiedział mu jego historię ponownie, a robiąc to podkreślił dwa istotne punkty: obecne przeżycia Jana i jego obecne pragnienia.

Korzystając z wyżej wymienionych punktów, sporządzono następnie tabelę zawierającą dwie kolumny, w których zostały napisane krótkie zdania, takie, jak:

1. obecnie przeżycia: „Nie chcę powrócić do tego samego oddziału w banku”,
2. obecnie pragnienia: „Chcę kontynuować pracę w zakresie doradztwa i podjąć dalsze kształcenie”.

Jan jasno wykazał gotowość zaangażowania się w nowe doświadczenia. Po rozmowie o możliwościach pracy w dziedzinie ochrony zdrowia, zaczął przeglądać oferty średniookresowych kursów i zapisał się na wstępne szkolenie z zakresu fizjoterapii. W trakcie rozmów powracano również do celów wyznaczonych na pierwszej sesji. Autorefleksja Jana oraz proces interpretacji wcześniejszych doświadczeń, pozwoliły mu ocenić te aspekty obecnego życia, w których czuł się mniej lub bardziej zadowolony, a przy tym uświadomić sobie palącą potrzebę zaangażowania się w nowe działania.

Podsumowanie etapu piątego:

Na tym etapie wybranych zostało wiele działań, których realizacji klient powinien się podjąć. Należało do nich na przykład złożenie do kierownika działu kadr podania o przeniesienie Jana do innego działu, ustalenie daty zapisania się na szkolenie oraz opowiedzenie nowej historii rodzicom. Jan sporządził także listę głównych cech swojej nowej tożsamości, zawierającą cechy, takie, jak np. pozytywne nastawienie i oczekiwanie przyjemności z powodu rozpoczęcia kursu fizjoterapii.

Pod koniec tego etapu, doradca przekazał Janowi pisemną kopię ustalonego planu działania.

W etapie piątym – jak już pisałam wcześniej – dokonuje się uszczegółowienia i wyboru przewidywanych działań tożsamościowych. Służy to opracowaniu konkretnego planu działania zawierającego jasno zdefiniowane cele, wśród których ważne miejsce zajmuje włączenie się w nowe doświadczenia oraz stworzenie możliwości opowiedzenia bliskim swojej nowej historii.

Niezbędne kompetencje doradcy na tym etapie są takie same jak na poprzednich, nie wymagają zatem powtórzenia.

Działania następcze jako etap szósty

Pierwsza sesja tego etapu odbyła się po miesiącu. Jan był nastawiony entuzjastycznie i częściowo zrealizował ustalony plan działania. Ostatecznie nie złożył podania o przeniesienie do innego działu w banku, ponieważ chciał spróbować przedłużyć urlop bezpłatny na kolejne sześć miesięcy. Zauważył, że uczenie się nowych rzeczy daje mu wiele przyjemności, choć czasem połączenie nauki z życiem rodzinnym i pracą doradczą przysparza wielu trudności. Zdecydowano, że kolejna sesja odbędzie się za dwa miesiące.

Wnioski

Zaprezentowane studium przypadku ilustruje możliwość korzystania z omówionego modelu działań poradniczych opartego na paradygmacie konstruowania życia, w którym przeważa podejście objaśniające, interpretacyjne raczej niż eksploracyjne lub opisowe. Podejście to przyznaje pierwszeństwo wewnętrznej zmienności klienta, a nie usiłuje wpasować go w normatywny wzorzec. Biorąc pod uwagę kontekstualne zmienne przypadku skupiono się bardziej na konkretnych problemach, np. na możliwości uzyskania bezpłatnego urlopu w Portugalii, stwierdzając, że zasadniczą kwestią jest nadal utrzymanie zatrudnienia w ramach tego samego stosunku pracy.

Aby jednak zweryfikować przydatność modelu „Poradnictwo w konstruowaniu życia” konieczne są dalsze studia przypadków. Wynika to m.in. z założeń programu badawczego dla działań poradniczych w nurcie konstruowania życia, który szczególnie podkreśla rolę badań oddolnych. Warunki i okoliczności, w których „konstruowanie życia” umożliwia redefinicję tożsamości zawodowej osoby radzącej się (uznanej za nierozzerwalnie związaną z procesami społecznymi typowymi dla danej kultury), najpełniej uchwycić można poprzez nagromadzenie studiów przypadków. Analiza poszczególnych „przypadków” może pomóc w rozumieniu ważnych dla klientów i doradców punktów odniesienia. Tego rodzaju analizy mogą pomóc w szczególności w zrozumieniu wpływu uwarunkowań kulturowych na proces konstruowania kariery. Dzięki zastosowaniu badań międzykulturowych i podejściu etnograficznemu, badania nad karierą mogą poczynić ogromny krok na przód oraz precyzyjniej i dogłębniej uchwycić wpływ aspektów kulturowych na szersze kwestie poradnictwa kariery.

Krótko mówiąc, powinniśmy prowadzić badania umożliwiające zidentyfikowanie procesów, które leżą u podstaw problemów stanowiących obszar działania „Poradnictwa w konstruowaniu życia”, zwłaszcza w odniesieniu do ról zawodowych (Duarte, 2009b). Jednakże bezpośrednia ocena tych procesów nie jest łatwym zadaniem, ponieważ – jak już wspomniano – procesy takie są przeważnie doraźne, nierozpoznane lub badawczo niedostępne. Z tego względu pożądane jest prowadzenie badań łączących różne metody, wypracowanie strategii badawczej czerpiącej informacje z różnych dziedzin nauki i zwiększenie trafności „zewnętrznej” wyników pozyskiwanych z różnych źródeł. Umożliwiłoby to uchwycenie problemu w całej jego złożoności. Promowanie różnorodnych perspektyw, technik i metod w badaniu i uprawianiu poradnictwa przyczynia się do polepszenia i poszerzenia rozumienia zmiennej dynamiki konstruowania indywidualnych, osadzonych w różnych kontekstach projektów życia.

Kończąc zadam pytanie, czy konieczne jest zbudowanie modelu szkolenia doradców kariery? Prezentowane analizy wskazują, że aby budować modele kształcenia doradców (lub samokonstruowania się doradcy), należy zawsze pamiętać o kilku kwestiach. Konstruowany model kształcenia powinien uwzględniać:

- ◆ kto jest aktorem w poradnictwie;
- ◆ jaką strukturę dla modelu należy przyjąć;
- ◆ jaką strategię definiowania modelu zastosować;
- ◆ na jakich procesach się skupić i jakie cele sobie postawić.

W celu rozpatrzenia tych kwestii niezbędne staje się zidentyfikowanie trudności opracowania planu szkolenia i praca nad jego szczegółami (Duarte, 2009b). Warto także mieć przy tym na uwadze, że głównym celem poradnictwa jest, przede wszystkim, pomaganie ludziom w procesie konstruowania życia.

Przekład z języka angielskiego Anna Bilon i Patrycja Poniadowska

Bibliografia

- Bilon, A., & Kargul, J. (2012). Socio-cultural contexts for defining the role of counsellors. *Studia Poradotwawcze/Journal of Counsellogy*, 265-287.
- Dauwalder, J.-P., & Guichard, J. (2011, May). *What competencies do career practitioners need to help clients design and develop their careers and life?* Joint presentation at 2nd Conference of ERASMUS NICE Programme, Heilderberg, Germany.
- Duarte, M. E. (2009a). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 259-266.
- Duarte, M. E. (2009b). Um século depois de Frank Parsons: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? [A century after Frank Parsons: Choosing a profession or bet in the psychology of life construction?]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10 (2), 05-14.

- Duarte, M. E. (2010, March). Career counseling: objectives and instruments. Paper presented at Invited Symposium *Life designing: A paradigm for career construction on the 21st century*. Colloque International, Paris, INETOP- CNAM.
- Duarte, M. E. (2011, September). Life designing and theories of career counseling. Paper presented at Invited Symposium *Life designing: New development and the applications of the paradigm*. International Conference Vocational Designing and Career Counseling, University of Padova, Italy.
- Duarte, M. E. (2012). Reflections on the training of career counselors. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 7(4), 265-275.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 251-258.
- Kant, I. (1996). *The critique of pure reason*. (W. S. Pluhar, Trans.). Indianapolis, IN: Hackett Publishing Co. (Original work published 1781).
- Kargulowa, A. (2012). Counselling in the satellite communication era. *Studia Poradznawcze/Journal of Counsellogy*, 201-215.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. (2012). Life desing: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P, Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239-250.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Hall (Ed.), *Career development in organizations* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.