

Magdalena Piorunek

Adam Mickiewicz University, Poznań

ORCID: 0000-0002-3076-5800

Education and the Labour Market: Future Scenarios and the Need for Counselling

This paper depicts future scenarios for the labour market (e.g. *Jobs are for Robots; Hollywood Work Mode; Always under Control; Social Workers for the Planet and Nature; Unending Employee*) and education (*Hyper-personalised Education; Technologised Humanism; Reactive Adaptation; Inclusive Innovation*) developed by the Infuture Institute founded by Natalia Hatalska in collaboration with the Da Vinci College, Poznań. The scenarios envisage change tendencies that are likely to emerge over the coming twenty-five years. Regardless of their predictive effectiveness, the scenarios may become a starting point for reflection on future challenges for individuals and the planet. Individual challenges involve an array of difficult/crisis situations that people experience as they construct and pursue their educational and work careers. The paper addresses some of these obstacles and argues that the demand for various helping and counselling interventions is likely to grow as a result of the acceleration and unpredictability of social changes.

Keywords: labour market, education of the future, educational and work careers, counselling

Predicting the Unpredictable

The dynamics and unpredictability of multidirectional changes in today's world preclude any accurate predictions of the future course or directions of the transformations we are witnessing, with most forecasts doomed to failure in advance as our social reality is so fluid that phenomena and developments stop being relevant, valid or meaningful before they even become entrenched (Bauman, 2006, 2007a, 2007b). Nevertheless, when examining the change tendencies on the labour market and in education, one cannot but ponder possible future scenarios for these key areas of social life. While such reflection does not entail any naive belief that these scenarios will come to pass accurately as envisaged, it may and does facilitate gradual preparations for the future social trends, both immediate and more distant ones.

Predictions for the Labour Market: For What Market Realities Is Education Supposed to Prepare Us?

Transformations of the labour market and their implications for education, including vocational education, are by no means a novel focus in research on human work and the labour market. Various facets of these transformations have been explored by a range of Polish education researchers, such as Waldemar Furmanek (2020a, 2020b), Ryszard Gerlach (2014, 2020), Stefan Kwiatkowski (2018), Magdalena Piorunek (2015), Renata Tomaszewska (2018, 2020) and Zdzisław Wołk (2020). For its part, in 2016, the Infuture Institute, a forecasting agency founded by Natalia Hatalaska and dedicated to the comprehensive study of these issues, analysed the available data to outline five expected scenarios of the development of the labour market and the situation of workers over the following two or three decades.¹ Each of these scenarios revolved around one specific – social, technological, economic, political or environmental – development factor. Four years later, the Infuture Institute slightly re-phrased its forecasts (without revising the central ideas behind them, though) and carried out additional examinations to correlate them with anticipations concerning education. The trends captured in these scenarios are mutually complementary and add up to a multifarious collage of market challenges that are likely to determine people's future educational and work careers. In this updated version of the forecast, the major scenarios refer to the previously identified ones but rely on new keywords, which have only recently gained traction in Poland (*Future of Work*). Below, I recount these scenarios, indicating what I believe to be a parallel between the current and the previous coinages.

The *Jobs Are for Robots* scenario (corresponding to *The Useless Class*) foregrounds the increasing robotisation and automation of labour, as a result of which a sizeable group of workers are going to be ousted from the labour market. The quality of work is expected to be affected by massive automation, robotisation and the widespread use of Artificial Intelligence.² This produces challenges for people whose competencies do not match the progressively automated nature of the labour market. The sense of failing to meet the demands and thus being useless can

¹ A concise overview of them was used in "Postmodern Market Scenarios and Career Patterns: Challenges for Education" (Piorunek et al., 2020).

² The notion of the industry of fourth generation (Industry 4.0) has already gained currency in public space. While having the properties of a market scenario, the concept is more comprehensive and 'combines technology and the organisation of the value-added chain. (...) It presupposes intelligent systems that are networked, that is, vertically connected to other processes within companies and horizontally linked to value-producing networks, which can be managed in real time, starting from order placement and ending with the coordination of sales logistics. Industry 4.0 is an intelligent merger of several IT technologies applied in companies (...) It is a complex solution developed at the intersection of engineering, IT and management studies. It envisions a thorough computerisation of the traditional branches of production industries and incrementally blurs the lines between individual factories' (Götz & Gracel, 2017, p. 221)

influence workers' sense of identity, undercut their self-assessment, make them passive in coping with work crises and trigger entitlement-driven behaviour vis-à-vis employers and the state. Besides IT skills, the most sought-for competencies on the dynamically changing labour market will include complex problem-solving, critical thinking, inventiveness, the management of people, collaboration skills, emotional intelligence, inference- and decision-making aptitude, service orientation, negotiation and cognitive flexibility. This will call for implementing short-term vocational skill development formats and hybrid forms of vocational training.

The *Hollywood Work Mode* scenario (previously *People per Hour*) centres around the idea of the global village without any geographical or language boundaries, where most people work as freelancers and independent employees on the basis of separate projects (as exemplified in the production of a film), and the STEM competencies (Science, Technology, Engineering and Mathematics) combined with social skills prove the most useful ones. This scenario is embedded in the so-called freelancer economy, where the workplace, working hours and labour legislation undergo de-standardisation. The younger generation highly value flexibility and mobility in work, put a premium on the work-life balance, tend to work as freelancers, embrace remote work opportunities and are more inclined to start their own businesses. This produces challenges to potential workers, who appreciate flexibility and entrepreneurial skills, and to future employers, who will have to reorganise operations of their organisations to adapt them to remote working modes 'in the cloud.' To manage the cooperation of independent actors working online will be a major problem to be handled.

The *Always under Control* scenario (formerly *Through the Glass Door*) envisages workers whose personal and work lives are constantly controlled by algorithms, which monitor and optimise staff selection for jobs and employees' work performance, with a considerable portion of tasks delegated to robots and Artificial Intelligence. This scenario spotlights political implications and is associated with the idea of transparency. Companies, organisations and employees must come to terms with working in settings where all actions and behaviour can be made public. In education, this sparks ethical challenges and calls for the skills of responsible information selection, such as telling facts from fake news.

The *Social Workers for the Planet and Nature* scenario (a counterpart of the earlier *There Are No Jobs on a Dead Planet* scenario) depicts a world in which the climate catastrophe and the depletion of resources force workers and companies to revise their priorities, to implement the zero-waste idea in businesses and at homes and to commit to solving environmental problems in the face of a looming ecological disaster. Underscoring environmental factors related to climate change, this scenario sensitises us to the challenges posed by the effect of climate change on the lives of individuals and the economy in conjunction, for example, with decarbonisation and transition to low-emission economic models. It anticipates an increase in the demand for jobs in the sector of renewable energy sources and the

social services workforce, including paramedics, firefighters, physicians, police officers and psychologists.

The *Unending Employee* scenario (parallel to the prior *Working Forever* scenario) highlights people's increasing life expectancy and work longevity, which only enhances the relevance of lifelong learning and compels employers to tackle issues inherent in the organisation of work in settings where different generations must cooperate. The future generations will enjoy increasing longevity and better health, resulting in deferred retirements. As a consequence, working lives will be extended. Dubbed the 'silver tsunami,' these developments breed several challenges, such as securing pensions for the oldest members of society as they withdraw from the labour market while the number of people who work relatively decreases. Other pertinent questions are: How can the different expectations and motivations of young employees and seniors be reconciled on the labour market, and how can multigenerational worker teams be effectively established? How can work environments be arranged to meet the needs of the oldest worker group? What should continuing education for them look like? As another challenge to the future labour market, the demand will go up for medical, care and physiotherapy professionals.

Predictions for Education

The labour market considerably influences education since one of the responsibilities of the latter is to train future workers and promote smooth transitions from school to the labour market (and the other way round), which tend to recur in the course of individuals' lives.

Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046 [The Future of Education: Scenarios for 2046] (2021), published by Hatalaska's Infuture Institute in collaboration with the Da Vinci College, a Poznań-based non-public HEL, presents predictions concerning education as related to the main change tendencies in the work sector. The scenarios are underpinned by desk research, bringing together an analysis of the symptoms of change, a quantitative analysis of key future labour-market competencies and expert interviews. They are also informed by conceptual explorations in interdisciplinary workshops and the interactive development of future visions of education by various education stakeholders and experts. Surveys with school and university students have also been used. These efforts have yielded four scenarios.

Hyper-personalised Education is a scenario propelled by:

- ◆ 'nanosecond culture' (expectations of immediate access to knowledge, products, services and information);
- ◆ the algorithmisation of life (IT systems used by people morph into sources of knowledge about individuals' needs, capacities and behaviour);

- ◆ empathic tech (empathic technology, where the development of Artificial Intelligence extends and refines its capacity to recognise the emotional states of humans);
- ◆ the domination of the corporatised labour market; and
- ◆ the power of No (escalating protests and revolts against the entrenched order of things and the dominant value systems) (*Przyszłość edukacji*, 2021, p. 109).

This scenario portrays a world in which advanced technologies are ubiquitous in everyday lives of people, who expect immediate and direct access to everything. The intelligent systems possess a vast knowledge about every individual. In this world, ‘universities and schools resemble e-commerce service platforms. They become research and information hubs that afford opportunities for the constant updating of one’s knowledge, which is certified by diplomas and other credentials’ (*Przyszłość edukacji*, 2021, p. 112). Knowledge, in particular its technological variety, quickly becomes obsolete, which is an important argument for the implementation of the idea of permanent education, while learning often takes place while performing concrete tasks ordered by labour market organisations. Education is individualised, focused on practice and determined by specific activities involved in the execution of projects. Individuals’ personal data and information about their competencies are broadly available in virtual reality, which facilitates finding workers online. Social inequality exacerbates as people who are unable to meet the demands of technology and progressively digitised education face exclusion. These developments fuel protests against the domination of corporations and against the continual redrawing of privacy limits.

Risks and threats foregrounded in this scenario concern individuals’ loss of privacy in the algorithmised reality, growing social inequality, the social rebellion of the digitally excluded, aggravated emotional deficits and tensions resulting from disturbed interpersonal relationships and from people’s insufficient social competencies.

Technologised Humanism is a scenario spawned by the following factors:

- ◆ the brain-computer interface (technological solutions that enable computers to respond to people’s thoughts and aim, in the long run, to create virtual copies of human consciousness);
- ◆ innovation and flexibility in business and organisations, triggering environmental and social change;
- ◆ the robotised and automated economy in which many people are left jobless and various forms of basic income must be put in place;
- ◆ inclusiveness of societies which are becoming increasingly diverse, making it imperative to learn how to get by in the world of differences and Otherness; and

- ◆ space as an alternative for human survival, given that the Earth is devastated and lacks water, food and energy (*Przyszłość edukacji*, 2021, p. 121).

In this scenario, social reality is marked by digitisation, robotisation and automation. Society is becoming cyborgised, and the vision of a human being as plugged into the totality of knowledge on the Internet is incrementally becoming a reality, though only for the wealthiest ones at the beginning. This scenario envisages education where ‘two paths’ prevail: one of them comprises ‘narrow technological specialisations,’ and the other represents ‘a combo of the human and social sciences that prioritises self-development and self-knowledge’ (*Przyszłość edukacji*, 2021, p. 124). Learning takes place in mixed-age groups in which education is adjusted to an individual’s skills and current needs. The master-student relation gains prominence. The demand is growing for professionals in the sector of the human and social sciences, who focus on identifying and instilling social competencies and soft skills, such as, for example, leisure time management. In this scenario, education is framed as an intelligent entertainment. Teachers function as guides, tutors and mentors, fostering people’s cognitive curiosity, helping them solve problems that cannot be handled by the smart software and assisting them as they look for individual development paths.

The risks integral to this version of social reality include teachers’ and mentors’ inadequate or lacking competencies for supporting individuals who construct their careers and design their self-development plans. Another group of hazards stem from sharpening social inequality and polarisation driven by the cyborgisation of society.

Reactive Adaptation is a scenario constructed around:

- ◆ the technological tsunami powered by the blurring of the line between the real and the virtual worlds and shifts in everyday life patterns of people who inhabit smart cities, use digitised products and services, are forced to constantly adapt to new tools and lose their privacy in the process;
- ◆ climate-centrism, which urges an immediate, radical revision of our individual and systemic ways of life in order to counteract further climate degradation;
- ◆ the culture of individualism, which hampers collaboration and the constructive sharing of ideas and solutions;
- ◆ struggle for influence and domination in the digital world, in which information is no longer equally available to all and access to the worldwide web is limited regionally and locally and restricted by laws safeguarding privacy and the transparency of action;
- ◆ increasing social inequality and stratification caused by inequitable access to digital tools and attractive positions on the labour market, which are more and more often premised on mastering digital skills (*Przyszłość edukacji*, 2022, p. 133).

The reactive adaptation scenario pictures a world that does not inspire optimism. The authors argue that over the coming twenty-five years, the world will be overshadowed by an impending climate disaster, which is in fact already underway in several regions of the world today. The catastrophe is bound to force us to grapple more and more arduously with a plethora of crises on a daily basis. The Internet will no longer be a global web, the struggle for influence on the Internet will become more fierce, and social polarisation will soar as a result of thwarted access to information and inundation with misinformation and conspiracy theories. The map of geopolitical influences will be recharted, and social stratification will increase. In this world, work career patterns will unavoidably mutate. Specifically, the threefold division into the stages of education, work and retirement following exit from the labour market will become obliterated, a process that we have in fact been witnessing for a long time now. As life expectancy will continue to grow, periods of intense work, education and joblessness will alternate throughout the biographies of individuals, who will have to change jobs and workplaces time and again in their lifetimes. With the number of schoolchildren and students dropping, education will tend to be stationary because of hampered access to the Internet and faltering energy supplies. The scenario anticipates that ‘teaching [will be] (...) performed by educators, social activists, practitioners with extensive experience, bottom-up educational groups and managers’ (*Przyszłość edukacji*, 2021, p. 137). Value will primarily be put on the competencies acquired by people to effectively respond to labour-market developments and to cope with frequent job changes.

The threats and obstacles bound up with this future scenario are primarily related to an upsurge of education-impeding fake news and conspiracy theories, to an instrumental approach to education as a factor facilitating job change stripped of its autotelic role and to demographic processes that alter the structure of the learner population (more and more adult learners).

Inclusive Innovation is the last of the future scenarios for education drawn up by the Infuture Institute and the Da Vinci College. In this scenario, the shape of the social reality is predominantly determined by:

- ◆ holistic coherence understood as a call for building broad interdisciplinary teams capable of developing solutions to complicated problems;
- ◆ collaborative culture ensuing from the belief that it is only through cooperation that individuals and institutions can anticipate the needs of the labour market, generate change and develop practical solutions;
- ◆ the Hollywood Work Model, in which project-based work is appreciated, start-ups, freelancers and micro-companies proliferate, and remote work is increasingly popular and relevant;
- ◆ the immersive digital world, in which individuals are steeped and in which they educate, work and feel as much as they do in the real world;

- ♦ togetherness (communality) linked to the growing need for establishing social relations, which serves as a preventive factor against civilisation diseases and promotes ingenuity; and
- ♦ new business models associated with the dissemination of the sharing economy, the empathy economy and the economy of experience and the devising of business strategies for pursuits that are beneficial to society, individuals and the climate (*Przyszłość edukacji*, 2021, p. 145).

In this scenario, the world is a place where multiple areas have been redefined. Changes have taken place in the role of organisations, which promote proactive attitudes in individuals and society, commit to climate protection and practise a reasonable management of the still available resources. Project-based work and digital nomadism spread. Families travel widely to explore the world and various cultures together, which implies incorporating world-schooling into education modules, while the expanding role of parents in educating their children contributes to the development of home schooling. Universities and schools cooperate within global knowledge hubs, which is made possible by the development of immersive tools. Education is democratised, being 'boundaryless and available to all, whatever their age and background. Its aim is to enhance capacities with a view to achieving the full potential of creativity and innovation' (*Przyszłość edukacji*, 2021, p. 149). Education is practical; it promotes creative thinking, cognitive flexibility and the capacity to consider individual challenges in holistic terms. Teachers and lecturers support the effective implementation of projects and students' psychophysical wellbeing, whereby they combine the skills of entrepreneurs and managers. Parents' role increases in education.

If the trends outlined above are highly probable, it is impossible to establish whether and in how far they will actually become a reality. In fact, they encompass contradictory tendencies, which are by no means mutually exclusive in the mosaic-like social reality. Nevertheless, such predictions are primarily relevant in that they draw attention to the multiplicity and complexity of challenges that pertain to the market, education and the organisation of social support and counselling, in this way compelling us to incessantly identify and search for ways of coping with the difficulties at hand.

Challenges abounding in social reality, both those recognised by people for several decades now and those that take almost everybody by surprise (except a handful of experts and analysts in given disciplines) determine the shape of the liquid present and the unpredictable future. Global climate and health crises (the pandemic), regional war crises and adversities across the areas of the socio-economic (dis)order have made us acutely aware that it is urgent to found a new economy, one based on dialogue, solidarity, social justice and sustainable development, and to devise and implement concepts of education and counselling that promote decent

work and decent lives, without losing sight of the distinctive macro-social and national challenges (Guichard, 2016a, 2016b; Drabik-Podgórna & Podgórnny, 2022).

Selected Difficult/Crisis Situations in the Design and Course of Work Careers: The Demand for Help

The turbulent labour and education markets (the macrosocial scale) directly affect the course of people's individual work careers (the microscopic scale). The patterns of individuals' education-and-work careers are also often channelled by local, regional, national and global events, situations and processes, which can either offer developmental opportunities or imperil or disrupt standard career sequences.

The process of designing educational and work paths and then executing career plans may occasion an array of stressful and difficult situations to individuals and even generate or catalyse life crises, which may be challenging to them and prove a hazardous encumbrance. The likelihood of such developments increases as the external—macrosocial—context of education and labour market becomes complicated. Biographical turning points in individuals' lives can be sparked by a range of situations including, though certainly not limited to, the following circumstances:

- ◆ the loss of job or impossibility to find work because of the rapid deterioration of the economy, coupled with the risk of the worsened living standard or poverty. Joblessness, in particular long-term unemployment, brings about the deprivation of basic needs (such as the need for security), a decrease in self-esteem and identity revisions; it also produces risks to other individuals connected by mutual bonds, such as family members, not infrequently generating family crises;
- ◆ a decline of the working conditions, necessity to accept short-term contracts without social benefits or retirement provisions, pressure to accept changes in working hours, in the quality of the workplace and in job description, which can result in lower pay, the loss or suspension of work-related benefits and disturbed job satisfaction;
- ◆ the necessity to reskill and retrain several times (often in situations without prospects for development), repeated adaptations to new working environments, the incompatibility of one's vocational training and competencies with employers' expectations;
- ◆ challenges of mobile work based on IT and communication technologies related to the fact that occupational duties are increasingly, if not exclusively, performed online. Individuals are expected to improve their IT competencies and forced to work in relative isolation without being in direct touch with their co-workers. All these convenient, but also constraining, solutions very tangibly influence education and work involving cooperation with others;

- ◆ economically fuelled migrations (particularly mass migrations) that have socio-political implications (on the macro-level) and can trigger family crises and cause social orphanhood (on the individual level);
- ◆ direct work-related pathologies and risks, including addiction to working (workaholism), mobbing, accelerated professional burnout, the loss of the meaning of life and negative psychosomatic outcomes in everyday life;
- ◆ difficulties in human relationships in work settings (including multicultural work environments as a mental and organisational challenge), low organisational culture in the workplace, poor work organisation;
- ◆ the lack of synergy between work life and personal life (e.g. family and leisure); impossibility to order the sequence of educational and work engagement; deterritorialisation of careers; flexible employment forms; increasing competition bound up with the requirement of being permanently available for work. All these factors reduce people's capability to plan and consistently implement career stages, which destabilises the course of their non-work biographies and precludes the consolidation of their other social roles, which individuals fashion in and through interactions with other participants in social life;
- ◆ time deficit in non-work spheres: a lack of time to cultivate quality relations with children and other family members; difficulties resulting from inability to communicate or strengthen mental bonds (Piorunek, 2020, pp. 135–6).

In social terms, these situations in individuals' work lives deserve particular attention since they pose challenges and/or are a source of risks, difficulties and anxieties; also, they directly or indirectly regulate value systems, influence opportunities for and ways of meeting people's needs and determine their everyday behaviour. Many of these circumstances also require social support, the launching of measures that prevent and minimise the ramifications of the difficulties experienced, counselling, crisis interventions, social work, therapeutic interventions and/or other forms of help-provision.

Conclusion

In order to get by amidst labour market and educational scenarios that defy precise predictions, individuals must rely on experiential learning, situational knowledge and flexible action (Dominicé, 2006). They must develop a self-awareness of their biographical needs and resources that enable them to understand and navigate the world and to treat various dimensions of this personal pursuit as meaningful and worth such a commitment. They must master biographical thinking and learn to reflect on their actions from the temporal perspective in order to grasp their lives

holistically, establish where they find themselves on their developmental paths and deliberately co-construct their biographies (Tokarska, 2011).

Counselling, including vocational counselling (career counselling/career design counselling/biographical counselling), faces a range of questions concerning the meaning of its practices, its effectiveness and its preferred forms and methods of intervention (Drabik-Podgórna, 2012). Given that the social context is opaque, that work processes and biographical development are utterly individualised, and that they must be holistically approached, it appears that helpful support forms can primarily be provided by broadly conceived career design counselling informed by the life-design concept (Savickacomms, 2011, 2012; Guichard, 2018). This paradigm is founded on the moderating approach, where counsellors assist individuals as those develop self-knowledge and dedicate themselves to constructing their subjectively conceived and individualised life scripts across the stages of experiencing work realities. In this counselling model, 'help entails permanent assistance in mental transformation, which results in the individual's increased capacity to be employed' (Bańka & Trzeciak, 2017, p. 297).

Coaching, including life coaching and other coaching varieties for various worker groups, can also have an important part in this process (Piasecka, 2011; Surzykiewicz, 2013³). As unique training in life skills and in the effective use of individual resources in people's biographical development, therein in designing and implementing consecutive stages of their work biographies that tap into their personalised career capitals, coaching can prove useful in various situations in which traditional (in particular, incidentally delivered) counselling is ineffective. Support in career implementation (involving the individual, group and communal challenges and problems addressed above) also comprises an array of other helping practices, such as social work, comprehensive primary prevention and crisis interventions, which can be regarded as a secondary prevention form forestalling the escalation of the negative effects of the crises revealed. A major challenge that arises here is that all these forms of help-provision are extended in time and demand activity and engagement on the part of help-recipients, whose expectations are all too often entirely different. Specifically, help-seekers tend to want immediate, instrumental guidance that brings easily perceivable and instantaneous effects. This raises the open-ended question of whether and how helpers can (or, indeed, should) meet such expectations.

³ In *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych* [Social Coaching: In Search of Effective Support Interventions for People in Challenging Life Situations] (2013), a volume co-edited with Marek Kulesza, Janusz Surzykiewicz draws on concepts proposed by other authors to capture differences among multiple forms of helping interventions focused on private and work contexts. In doing so, he takes into account the their foci—on the conflict (problem) vs. on its resolution—along with time perspectives (past, present and future). Besides counselling, Surzykiewicz lists coaching, therapy, mediation and mentoring.

No matter how this question is answered, if at all, the future scenarios for the labour market and education, as recounted above, all indisputably indicate that the demand for helping and counselling interventions is bound to increase. Unpredictability, more and more complex reality and the ever more dynamically transforming labour market and education prompt more and more people to seek support. The same factors prompt the organisers and providers of support to try and answer the question of how we can face up to the constantly changing expectations of help-seekers.

Translated by Patrycja Poniatowska

References

- Bańka A., & Trzeciak W. (2017). *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, Dokonania, Perspektywy* [Conceptual development and professionalisation of career guidance: Ideas, achievements, perspectives]. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Uniwersytet SWPS.
- Bauman, Z. (2006). *Płynna nowoczesność* [Liquid modernity] (T. Kunz, Trans.). Wydawnictwo Literackie.
- Bauman, Z. (2007a). *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności* [Liquid times: Living in an age of uncertainty] (M. Żakowski, Trans.). Wydawnictwo Sic!
- Bauman, Z. (2007b). *Płynne życie* [Liquid life] (T. Kunz, Trans.). Wydawnictwo Literackie.
- Dominicé, P. (2006). *Uczyć się z życia: biografia edukacyjna w edukacji dorosłych* [Learning from our lives: Using educational biographies with adults] (M. Kopytkowska, Trans.). Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- Drabik-Podgórna, V. (2012). Continuity and change in vocational counselling – towards the lifelong career counselling. *Czech-Polish Historical and Pedagogical Journal* 4(2), 61–70.
- Drabik-Podgórna, V., & Podgórnny, M. (2022). Decent work in Poland: A preliminary study. Suggestions for educational and counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 22(3), 759–784. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09548-w>
- Furmanek, W. (2020a). Podstawowe idee rewolucji cywilizacyjnych (przemysłowych) [Basic ideas of civilisation (industrial) revolutions]. In R. Tomaszewska (Ed.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* [Work and career in the new millennium: Implications for education] (pp. 31–43). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Furmanek, W. (2020b). Współczesność wynikiem nowej pracy człowieka [The present as a result of new human labour]. In R. Tomaszewska (Ed.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* [Work and career in the new millennium: Implications for education] (pp. 66–82). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Future of Work*. Retrieved November 17, 2022 from <http://infuture.institute/trendy/future-of-work/>

- Gerlach, R. (2014). Edukacja w warunkach zmian cywilizacyjnych [Education amidst civilisation changes]. *Przegląd Pedagogiczny* 2(25), 11–19. <http://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/1730>
- Gerlach, R. (2020). Edukacja dla zatrudnienia w pierwszych dekadach Nowego Millennium [Education for employment in the first decades of the new millennium]. In R. Tomaszewska (Ed.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* [Work and career in the new millennium: Implications for education] (pp. 102–14). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Götz, M., & Gracel, J. (2017). Przemysł czwartej generacji (Industry 4.0) – wyzwania dla badań w kontekście międzynarodowym [Fourth-generation industry (Industry 4.0): Challenges to international research]. *KNUV (Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula)* 1(51), 217–35. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-237b8c1c-ff6c-48ed-b4ef-dd8fdc7f3397>
- Guichard, J. (2016a). Career guidance, education and dialogues for a fair and sustainable human development. In J. Guichard, V. Drabik-Podgórną, & M. Podgórną (Eds.), *Co-counselling and dialogue for sustainable human development* (pp. 17–43). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Guichard, J. (2016b). Life- and working-design interventions for constructing a sustainable human(e) world. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling* 5, 179–90. <https://doi.org/10.34862/sp.2016.1>
- Guichard, J. (2018). *Life design dialogue: A new form of career and life design interventions*. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling* 7, 267–304. <https://doi.org/10.34862/sp.2018.2>
- Kwiatkowski, S. M., Ed. (2018). *Kompetencje przyszłości* [Competencies for the future]. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Piasecka, A. (2011). Coaching jako metoda wsparcia pracownika [Coaching as a method to support the employee]. W: M. Piorunek (red.), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia* (s. 287–304). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Piorunek, M. (2015). Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje [Work careers in postmodern realities: A new paradigm and its educational-helping implications]. In J. Matejek & K. Białożył (Eds.), *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania* [Work in human life and its socio-educational embedment] (pp. 15–30). Wydawnictwo 'Scriptum.'
- Piorunek, M. (2020). Poradnictwo kariery – wyzwania rynkowe i edukacyjne [Career counselling: Challenges of the market and education]. In R. Tomaszewska (Ed.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* [Work and career in the new millennium: Implications for education] (pp. 129–44). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Piorunek, M., Kozielska, J., Drabik-Podgórną, V., & Podgórną, M. (2020). Postmodern market scenarios and career patterns: Challenges for education. *African Journal of Career Development, AOSIS* 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v2i1.17>
- Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046* [The future of education: Scenarios for 2048] (2021). Infuture Institute & Collegium da Vinci. Retrieved November 17, 2022 from <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>

- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. APA.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development* 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Surzykiewicz, J., & Kulesza, M., Eds. (2013). *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach cowitch* [Social coaching: In search of effective support interventions for people in challenging life situations]. Difin.
- Tokarska, U. (2011). Kształcenie kompetencji biograficznej jako forma profilaktyki problemów egzystencjalnych współczesnego człowieka [Biographical competency training as prevention of existential problems in modern humans]. In M. Piorunek (Ed.), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia [Counseling: New insights]* (pp. 57–81). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Tomaszewska, R. (2020). W kierunku nowej ‘czasoprzestrzeni’ i ‘wieloświatów’ pracy. Prognozy dla edukacji [Toward a new ‘time-space’ and ‘multiverses’ of work: Predictions for education]. In R. Tomaszewska (Ed.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji [Work and career in the new millennium: Implications for education]* (pp. 44–65). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia? [Work and private life: A dissonance or synergy?]*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Wołk, Z. (2020). Zorientowanie na zróżnicowanie i personalizację dróg do pracy zawodowej ważnym wymogiem współczesnej edukacji [Focus on the diversification and personalisation of paths toward career as an imperative in today’s education]. In R. Tomaszewska (Ed.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji [Work and career in the new millennium: Implications for education]* (pp. 115–28). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

Magdalena Piorunek

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań

ORCID: 0000-0002-3076-5800

Scenariusze edukacji i rynku pracy przyszłości – zapotrzebowanie na poradnictwo

Celem artykułu jest scharakteryzowanie scenariuszy rynku pracy przyszłości, opracowanych przez Infuture Institute Natalii Hatałskiej (np. *Jobs are for robots; Hollywood work mode; Always under control; Social workers for planet and nature; Unending Employee*) oraz scenariuszy edukacji przyszłości (*Hyperpersonalised education; Technologised humanism; Reactive adaptation; Inclusive innovation*), powstałych także w Infuture Institute Natalii Hatałskiej we współpracy z Collegium Da Vinci w Poznaniu. Wskazują one na zasadnicze tendencje zmian przewidywanych w nadchodzącym ćwierćwieczu. Niezależnie od skuteczności predykcyjnej tych scenariuszy mogą się one stać podstawą refleksji dotyczących wyzwań przyszłości w kontekście globalnym i jednostkowym. Ten ostatni wymiar wiąże się z szeregiem sytuacji trudnych/kryzysowych w konstruowaniu i przebiegu karier edukacyjno-zawodowych ludzi, z których wybrane wskazano w tekście. Deskrypcji dokonano w oparciu o metodę *desk research*. Prowadzone analizy prowadzą do wniosku o rosnącym zapotrzebowaniu na różnego rodzaju pomoc i poradnictwo, co uwarunkowane jest dynamizacją zmian społecznych i ich nieprzewidywalnością.

Słowa kluczowe: rynek pracy, edukacja przyszłości, kariery edukacyjno-zawodowe, poradnictwo

Przewidywanie nieprzewidywalnego

Dynamika i nieprzewidywalność wielokierunkowych zmian współczesnego świata nie pozwala na precyzyjne predykcje, bowiem te są często z góry skazane na porażkę, a płynność rzeczywistości społecznej powoduje, że zanim pewne fenomeny się uprawomocnią już tracą swoje priorytetowe znaczenie (Bauman, 2006, 2007a, 2007b). Tym niemniej nie sposób przyglądając się kierunkom dokonujących się zmian na rynku pracy i w oświacie nie myśleć o scenariuszach przyszłości dotyczących tych kluczowych obszarów życia społecznego. Nie oznacza to jednak naiwne założenia o ich precyzyjnej sprawdzalności, ale umożliwia stopniowe przygotowywanie się na obecne i przyszłe trendy społeczne.

Predykcje dotyczące rynku pracy – czyli do jakiej rzeczywistości rynkowej ma nas przygotowywać edukacja?

Przemiany rynku pracy i ich konsekwencje dla edukacji, w tym edukacji zawodowej, nie są tematem nowym w obszarze pedagogiki pracy. O różnych aspektach tych przemian pisali na gruncie polskim między innymi tacy pedagodzy jak: Renata Tomaszewska (2018, 2020), Ryszard Gerlach (2014, 2020), Stefan Kwiatkowski (2018), Waldemar Furmanek (2020a, 2020b), Zdzisław Wołk (2020), Magdalena Piorunek (2015). Z kolei Instytut Progностyczny Natalii Hatalskiej, zajmujący się kompleksowo tymi zagadnieniami, przedstawił przed kilku laty (2016) pięć przewidywanych scenariuszy dotyczących kształtu rynku pracy i funkcjonowania pracowników w perspektywie kolejnych 2–3 dekad, będących wynikiem analiz danych zstarych¹. Każdy ze scenariuszy eksponował inny czynnik rozwojowy: społeczny, technologiczny, ekonomiczny, polityczny i środowiskowy. Cztery lata później (2020) ten sam instytut *forecastingowy* nieco inaczej w warstwie słownej opisał te przewidywania (choć kryjące się za nimi idee zostały utrzymane w mocy), a w wyniku kolejnych analiz odniósł je do przewidywań dotyczących edukacji. Wskazywane we wspomnianych scenariuszach trendy uzupełniają się, tworząc wielowątkowy kolaż rynkowych wyzwań, które zapewne będą wyznaczały kształt przyszłych karier edukacyjno-zawodowych ludzi. Skoncentrowano się na następujących scenariuszach, które nawiązują do wcześniej wskazanych, ale odwołują się do słów kluczowych, które w przestrzeni społecznej zaistniały w ostatnim okresie (*Future of work*, b.d.). Znalazły się wśród nich następujące (skojarzenie aktualnej i wcześniejszej nomenklatury ma charakter autorski):

- ♦ Scenariusz **Jobs are for robots** (odpowiada wcześniejszemu scenariuszowi **The Useless Class**), podkreślający zwiększający się udział robotyzacji i automatyzacji w rynku pracy, co wyprze z niego znaczną liczbę pracowników. Scenariusz zakłada znaczące zmiany jakości pracy spowodowane rosnącą automatyzacją, robotyzacją i wykorzystaniem sztucznej inteligencji na wielką skalę². Rodzi to wyzwania związane z miejscem na rynku pracy tych, którzy nie wpisują się

¹ Ich syntetyczny opis został wykorzystany w artykule: Piorunek M., Kozielska J., Drabik-Podgórna V., Podgórna M. (2020). Postmodern market scenarios and career patterns: Challenges for education. *African Journal of Career Development*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v2i1.17>

² Już dziś w przestrzeni publicznej funkcjonuje pojęcie „przemysł czwartej generacji” (Przemysł 4.0), wyczerpujący znamiona nie tylko tego scenariusza rynkowego, traktowany jako wspólny termin „łączyący technologię i organizację łańcucha wartości dodanej. [...] Zakłada istnienie inteligentnych systemów, które są usieciowane – wertykalnie połączone z innymi procesami wewnątrz przedsiębiorstwa i horyzontalnie związane z sieciami tworzącymi wartość, które mogą być zarządzane w czasie rzeczywistym od momentu złożenia zamówienia aż po koordynację logistyki zbytu. Przemysł 4.0 stanowi inteligentne połączenie wielu technologii IT używanych w przedsiębiorstwach [...]. Jest złożonym rozwiązaniem powstałym na styku inżynierii, informatyki i wiedzy o zarządzaniu. Zakłada ścisłą komputeryzację tradycyjnych gałęzi przemysłu wytwórczego i stopniowo zaciera granicę między poszczególnymi fabrykami (Götz i Gracel, 2017, s. 221)

kompetencyjnie w jego zautomatyzowane oblicze. Poczucie nieadekwatności do wymagań, bezużyteczności może wpływać na poczucie tożsamości pracowników, obniżenie ich samooceny, pasywność w radzeniu sobie z kryzysami zawodowymi, przyczyniać się do zachowań roszczeniowych wobec pracodawców czy państwa. Wśród umiejętności najbardziej pożądanых na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, oprócz kompetencji informatycznych, pojawiają się: kompleksowe rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie, kreatywność, zarządzanie ludźmi, współpraca z innymi, inteligencja emocjonalna, wnioskowanie i podejmowanie decyzji, zorientowanie na usługi, negocjacje, elastyczność poznawcza. Konieczne staje się zatem wdrażanie krótkich form pozyskiwania nowych kompetencji zawodowych i hybrydyczność kształcenia w zawodzie.

- ♦ Scenariusz **Hollywood work mode** (wcześniej scenariusz **People Per Hour**), skoncentrowany wokół idei globalnej wioski, bez granic geograficznych i językowych, w której największa liczba pracowników to *freelancerzy*, niezależni pracownicy, zajmujący się konkretnymi projektami (podobnie, jak w przypadku pracy nad filmem). Szczególnie przydatne stają się ich kompetencje z obszaru STEM (ang. *Science, Technology, Engineering, Mathematics*) w połączeniu z umiejętnościami społecznymi. Scenariusz ten koncentruje się wokół tzw. ekonomii wolnych strzelców. Postępuje odstandaryzowanie miejsca, czasu i prawa pracy. Młodsze pokolenia cenią sobie elastyczność i mobilność w pracy, przywiązują wagę do *work-life balance*, zdecydowanie częściej pracują jako *freelancerzy*, podejmują pracę zdalną, chętniej tworząc własne biznesy. To stwarza wyzwania potencjalnym pracownikom przywiązanim do elastyczności i przedsiębiorczości oraz przyszłym pracodawcom, którym przyjdzie inaczej organizować pracę, często wykonywaną online „w chmurze”. Problemem stanie się też kierowanie procesami kooperacji niezależnych podmiotów pracujących online.
- ♦ Scenariusz **Always under control** (wcześniej scenariusz **Through the Glass Door**), to taki, w którym pracownik jest w życiu zawodowym i osobistym cały czas pod kontrolą algorytmów, które nadzorują i optymalizują dobór ludzi na stanowiska pracy i jej wykonywanie, a duża część zadań powierzana jest robotom i sztucznej inteligencji. Scenariusz ten eksponuje czynnik polityczny wiąże się z ideą transparentności. Przedsiębiorstwa, organizacje i pracownicy muszą zaakceptować pracę w środowisku, w którym każde działanie może zostać upublicznione. W obszarach edukacji stwarza to wyzwania etyczne oraz związane z umiejętnością odpowiedzialnego selekcjonowania informacji np. rozróżniania faktów od tzw. *fake news*.
- ♦ Scenariusz **Social workers for planet and nature** (odpowiada wcześniejszemu scenariuszowi **There Are No Jobs On a Dead Planet**) – to scenariusz, w którym katastrofa klimatyczna i kurcząca się zasoby wymuszają zmiany priorytetów pracowników i firm oraz wdrożenie idei *zero waste* w firmach i domach, nastawienie na rozwiązywanie problemów środowiska naturalnego w obliczu

Analizy umożliwiły zaprezentowanie czterech scenariuszy:

Hiperpersonalizowana edukacja – to scenariusz, na którego kształt wpływ mają:

- ♦ „kultura nanosekundy” (oczekiwania natychmiastowości dostępu do wiedzy, produktów, usług, informacji),
- ♦ algorytmizacja życia (systemy informatyczne, z których człowiek korzysta stają się źródłem zindywidualizowanej wiedzy o jego potrzebach, możliwościach, zachowaniach),
- ♦ Emphatic Tech (empatyczna technologia – rozwój sztucznej inteligencji, która umożliwia w coraz większym stopniu rozpoznanie naszego stanu emocjonalnego),
- ♦ dominacja korporacyjnego rynku pracy,
- ♦ Power of No (narastające sprzeciwy i bunt wobec zastanego porządku rzeczy i dominujących układów wartości) (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 109).

Scenariusz ten opisuje świat, w którym zaawansowane rozwiązania technologiczne są wszechobecne w sferze codziennego życia, a ludzie oczekują dostępu do wszystkiego w trybie natychmiastowym. Inteligentne systemy dysponują ogromną wiedzą na temat każdej jednostki. „Uczelnie i szkoły przypominają usługowe platformy *e-commerce*. Stają się Hubem naukowo-informacyjnym dającym zarazem możliwość nieustannej aktualizacji swojej wiedzy, dokumentowanej dyplomami i certyfikatami” (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 112). Wiedza, szczególnie technologiczna, szybko się dezaktualizuje, co stanowi ważny argument w realizacji idei edukacji permanentnej, a uczenie się przebiega często w toku wykonywania konkretnych zadań na zlecenie organizacji rynku pracy. Edukacja jest zindywidualizowana, skoncentrowana na praktyce, wyznaczona przez konkretne działania związane z realizacją projektów. W wirtualnej rzeczywistości dostępne są na szeroką skalę dane o jednostce i jej kompetencjach, co umożliwia poszukiwanie pracowników online. Narastają nierówności społeczne, wykluczenie osób niemogących sprostać wyzwaniom technologicznym i postępującej cyfryzacji edukacji, sprzeciw wobec dominacji korporacji i nieustannie przesuwanych granic prywatności.

Zagrożenia wskazywane przez autorów tego scenariusza przyszłości dotyczą utraty prywatności w zalgorytmizowanej rzeczywistości, narastających nierówności i społecznego buntu wykluczonych cyfrowo oraz pogłębiających się deficytów emocjonalnych i problemów wynikających z zaburzonych relacji międzyludzkich oraz niskiego poziomu kompetencji społecznych.

Stechnologizowany humanizm – to scenariusz, do którego kształtu przyczyniają się następujące czynniki:

- ♦ Brain Computer Interface (rozwiązania technologiczne pozwalające komputerom reagować na ludzkie myśli, z możliwością docelowego tworzenia wirtualnej kopii świadomości człowieka),
- ♦ innowacyjność i elastyczność w biznesie i organizacji wymuszająca zmiany środowiskowe i społeczne,

- ♦ robotyzacja i automatyzacja gospodarki pozbawiająca wielu ludzi pracy i wymuszająca wprowadzenie różnych form dochodu podstawowego, a także
- ♦ inkluzywność społeczeństw, które stają się coraz bardziej różnorodne, a nauczenie się funkcjonowania w świecie różnic i inności staje się wymogiem oraz
- ♦ kosmiczna alternatywa dla przetrwania ludzi na zniszczonej planecie, na której brakuje wody, żywności, energii (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 121).

Rzeczywistość społeczną w tym scenariuszu naznacza digitalizacja, robotyzacja i automatyzacja. Następuje cyborgizacja społeczeństwa, a wizja człowieka podłączonego do całej wiedzy w Internecie zdaje się stopniowo ziszczać, choć początkowo dotyczy tylko najbogatszych. „W edukacji dominują dwie ścieżki: wąskie specjalizacje technologiczne i nauki humanistyczno-społeczne, nastawione na samorozwój i wiedzę o człowieku” (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 124). Uczenie się ma miejsce w zróżnicowanych wiekowo grupach, w których edukacja dostosowana jest do umiejętności i aktualnych potrzeb danej osoby. Znaczenia nabiera relacja mistrz-uczeń. Rośnie zapotrzebowanie na zawody z kręgu nauk społecznych i humanistycznych, które skupiają się na rozpoznawaniu i uczeniu kompetencji społecznych oraz umiejętności miękkich, związanych np. z zarządzaniem czasem wolnym. Edukacja w tym scenariuszu stanowi, jak wskazują autorzy, inteligentną rozrywkę. Nauczyciele stają się przewodnikami, tutorami, mentorami, osobami pomagającymi rozbudzić ciekawość poznawczą, rozwiązywać problemy, z którymi nie radzą sobie inteligentne programy, osobami pomagającymi znaleźć indywidualne drogi rozwoju.

Zagrożeniem omawianego kształtu rzeczywistości społecznej staje się brak kompetencji nauczycieli i mentorów w zakresie wspomagania jednostek konstruujących indywidualną karierę, wytyczających własne drogi rozwoju a także pogłębiające się nierówności i polaryzacja społeczna, związana z cyborgizacją społeczeństwa.

Reaktywna adaptacja – to scenariusz zbudowany wokół:

- ♦ tsunami technologicznego, związanego z wcześniej przywoływanym zacieśnianiem się granic między światem rzeczywistym i wirtualnym, zmianami codziennego funkcjonowania ludzi żyjących w inteligentnych miastach, korzystających ze zdigitalizowanych produktów i usług, zmuszonych do stałego dostosowywania się do nowych narzędzi i tracących w tym procesie swoją prywatność,
- ♦ klimatocentryzmu, wskazującego na konieczność natychmiastowych, radykalnych zmian w naszym funkcjonowaniu jednostkowym i zmian systemowych związanych z przeciwdziałaniem dalszym zmianom klimatycznym,
- ♦ kultury indywidualizmu, która utrudnia współpracę i konstruktywną wymianę pomysłów i rozwiązań,

- ♦ wojny wpływów o dominację w cyfrowym świecie, w którym już nie wszystkie informacje są dostępne dla każdego, gdyż dostęp do sieci jest limitowany regionalnie i lokalnie, ograniczony regulacjami stającymi na straży prywatności i transparentności działań,
- ♦ narastających nierówności i rozwarstwienia społecznego spowodowanego nierównym dostępem do narzędzi cyfrowych oraz atrakcyjnych posad na rynku pracy, w coraz większym stopniu związanych z opanowaniem kompetencji cyfrowych (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 133).

Wizja świata zdominowanego przez scenariusz reaktywnej adaptacji nie jest optymistyczna. Autorzy wskazują, że za kolejne ćwierćwiecze świat zdominuje zbliżająca się katastrofa klimatyczna, która ziszcza się już dziś w wielu regionach świata. Wymusi ona bieżące coraz trudniejsze zmaganie się z licznymi kryzysami. Internet nie będzie już miał charakteru globalnej sieci, gdyż spotęguje się wojna wpływów w sieci, a świat stanie się coraz bardziej spolaryzowany na skutek braku swobodnego dostępu do informacji i rosnącej liczby wiadomości nieprawdziwych i teorii spiskowych. Zmianie ulegnie też mapa geopolitycznych wpływów i pogłębi się rozwarstwienie społeczeństw. Zmieni się wzorzec kariery zawodowej. Zaniknie trójpodział na etap edukacji, pracy i okres emerytalny po wyjściu z rynku, co *de facto* dokonuje się już od wielu lat. Coraz dłużej żyjący ludzie już dziś łączą naprzemiennie okresy intensywnej pracy, edukacji, braku pracy. Wielokrotnie w ciągu życia zmuszeni są zmieniać zawód, pracę. Liczba dzieci i studentów w szkołach spada, edukacja odbywa się raczej stacjonarnie z powodu problemów z Internetem, problemów z zasilaniem. „Osobami uczącymi są [...] zarówno edukatorzy, społecznicy, praktycy bogaci w doświadczenia czy oddolnie powstające grupy edukacyjne, jak również menedżerowie”. (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 137). Znaczenie ma przede wszystkim zakres zdobytych kompetencji pozwalających efektywnie reagować na rynku pracy i radzić sobie ze zmianami zawodu.

Zagrożeń i utrudnień związanych z realizacją tego scenariusza przyszłości edukacji autorzy upatrują w rosnącej fali *fake newsów* i teorii spiskowych utrudniających edukację, w instrumentalnym potraktowaniu edukacji jako elementu wspomagającego zmianę zawodu, z jednoczesnym zanikiem jej autotelicznej roli oraz zmianie demograficznej, wpływającej na strukturę osób uczących się (coraz większa liczba uczniów dorosłych).

Inkluzywna innowacyjność to ostatni z opisanych scenariuszy, w którym na kształt rzeczywistości społecznej wpływ będą miały przede wszystkim:

- ♦ holistyczna spójność rozumiana jako wyzwanie dla budowania szerokich interdyscyplinarnych zespołów, które mogą wypracowywać rozwiązania skomplikowanych problemów,
- ♦ kultura współpracy związana z przekonaniem, że tylko w kooperacji jednostki i instytucje są w stanie wyprzedzać potrzeby rynku pracy, generować zmiany i opracowywać praktyczne rozwiązania,

- ♦ Hollywood Work Model, w którym docenia się pracę opartą na projektach, rośnie liczba startupów, freelancerów czy mikroprzesiębiorstw, a na znaczeniu zyskuje praca zdalna,
- ♦ immersyjny świat cyfrowy, w którym jednostki są zanurzone, w którym edukują się, pracują i odczuwają na poziomie podobnym do świata rzeczywistego,
- ♦ Togetherness (wspólnotowość) związana z rosnącym zapotrzebowaniem na budowanie relacji społecznych, co pełni rolę czynnika chroniącego przed chorobami cywilizacyjnymi i wspomaga kreatywność,
- ♦ New Business Models związany z popularyzacją ekonomii współdziałania, ekonomii empatii czy ekonomii doświadczenia i tworzeniem strategii biznesowych łączących się z aktywnościami pozytywnie wpływającymi na społeczeństwo, jednostki, klimat (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 145).

Świat w omawianym scenariuszu, to miejsce, w którym zredefiniowano wiele obszarów. Zmianie uległa rola organizacji, które aktywizują ludzi, społeczeństwa, które angażują się w ochronę klimatu i rozsądne gospodarowanie zasobami, jeśli takie pozostają jeszcze do dyspozycji. Rośnie rola pracy projektowej i cyfrowego nomadyzmu. Całe rodziny podróżują w celu wspólnego poznawania świata i różnych kultur, co implikuje włączenie *worldschoolingu* do modułów edukacyjnych, a rosnąca rola rodziców w nauczaniu dzieci przyczynia się do rozwoju edukacji domowej. Uczelnie i szkoły współpracują ze sobą w ramach globalnych ośrodków wiedzy, na co pozwala rozwój narzędzi immersyjnych. Edukacja podlega demokratyzacji. „[...] nie ma granic i dostępna jest dla każdego, niezależnie od wieku czy pochodzenia. Jej celem jest zwiększenie zdolności w celu osiągnięcia pełnego potencjału kreatywności i innowacyjności” (*Przyszłość edukacji*, 2021, s. 149). Edukacja jest praktyczna, promuje kreatywne myślenie, elastyczność poznawczą i umiejętność holistycznego spojrzenia na konkretne wyzwania. Nauczyciele i wykładowcy wspomagają efektywne realizowanie projektów oraz utrzymanie dobrostanu psychofizycznego uczniów, łączą cechy przedsiębiorców i menedżerów. Wzrasta rola rodziców w edukacji.

Nie sposób, mimo znacznego prawdopodobieństwa przywołanych powyżej trendów stwierdzić czy i na ile ziszczą się w rzeczywistości. Co więcej, po ich przeanalizowaniu dostrzegamy także sprzeczne tendencje, które bynajmniej nie wykluczają się w mozaikowej rzeczywistości społecznej. Znaczenie takich przewidywań sprowadza się jednak przede wszystkim do zwrócenia uwagi na wielość i złożoność wyzwań rynkowych, edukacyjnych, dotyczących organizacji wsparcia społecznego i poradnictwa, przed którymi stajemy oraz potrzebę ich stałego identyfikowania i poszukiwania sposobów radzenia sobie z nimi.

Szereg wyzwań rzeczywistości społecznej, i tych obecnych w świadomości ludzi od wielu dekad, i tych będących zaskoczeniem dla niemal wszystkich (poza wąskim gronem specjalistów czy analityków z danej dziedziny), wyznacza kształt płynnej

teraźniejszości i nieprzewidywalnej przyszłości. Globalne kryzysy klimatyczne i zdrowotne (pandemia), regionalne kryzysy wojenne, wyzwania na wielu polach ekonomiczno-społecznego (nie)ładu uświadomiły potrzebę tworzenia nowej ekonomii opartej na dialogu, solidarności, sprawiedliwości społecznej i zrównoważonym rozwoju oraz potrzebę powstawania i wdrażania w życie koncepcji edukacji i poradnictwa, umożliwiających godną pracę i godne życie, przy uwzględnieniu specyfiki wyzwań w skali makrospołecznej i krajowej (Drabik-Podgórna i Podgórnay, 2022; Guichard, 2016a, 2016b).

Wybrane sytuacje trudne/kryzysowe w konstruowaniu i przebiegu karier zawodowych. Zapotrzebowanie na pomoc

Turbulentny rynek pracy i edukacji (skala makrospołeczna) w sposób bezpośredni naznacza przebieg indywidualnych karier zawodowych ludzi (skala mikrospołeczna). Wzorce przebiegu edukacyjno-zawodowych biografii jednostek są w wielu sytuacjach wyznaczane poprzez zdarzenia, sytuacje i procesy mające miejsce w przestrzeni lokalnej, regionalnej, krajowej, globalnej, stanowiąc źródło szans rozwojowych, ale także zagrożeń czy zakłóceń standardowego ich toku.

Proces konstruowania drogi edukacyjno-zawodowej i realizacji kariery może stać się dla jednostki źródłem szeregu sytuacji stresowych, trudnych czy wręcz generatorem/katalizatorem życiowych kryzysów, które mogą stanowić dla jednostek wyzwanie, ale także przerodzić się w zagrażające obciążenie. Są one tym bardziej prawdopodobne, im bardziej zewnętrzny, makrospołeczny, edukacyjny i rynkowy kontekst ulega komplikacji. Możemy wskazać tu wybrane z tych sytuacji, które potencjalnie staną się generatorami biograficznych punktów zwrotnych w biografjach jednostek – ich lista z pewnością nie będzie zamknięta:

- ♦ utrata pracy lub niemożność jej pozyskania w związku z pogarszającym się gwałtownie stanem gospodarki oraz zagrożenie obniżeniem poziomu życia, czy ubóstwem; bezrobocie, zwłaszcza długotrwałe, co przyczynia się do depriwacji potrzeb podstawowych, w tym potrzeby bezpieczeństwa, do obniżenia poczucia własnej wartości, przewartościowań tożsamościowych, stwarza zagrożenia dla kolejnych osób powiązanych wzajemnymi relacjami – członków systemu rodzinnego, generując niejednokrotnie kryzysy rodzinne;
- ♦ pogorszenie się warunków świadczenia pracy, konieczność przejścia na umowy o transakcję („śmieciowe”), zmiany czasu i jakości środowiska pracy, zakresu obowiązków, które mogą przyczynić się do realnego obniżenia uposażenia, utraty lub zawieszenia świadczeń związanych z pracą, zachwiania poczucia satysfakcji z pracy;
- ♦ konieczność wielokrotnego przekwalifikowywania się i zmian wyuczonego zawodu (zwłaszcza w sytuacji, gdy nie stwarza to szans rozwojowych),

wielokrotna adaptacja do nowych środowisk pracy, nieadekwatność uzyskanego przygotowania zawodowego i posiadanych kompetencji do oczekiwań pracodawców;

- ◆ wyzwania pracy mobilnej opartej na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, związane z realizacją zadań zawodowych, w coraz szerszym zakresie lub wyłącznie w warunkach pracy zdalnej; pojawiające się wymagania dotyczące zwiększenia kompetencji informatycznych, konieczność realizacji pracy w warunkach względnej izolacji, bez możliwości bezpośredniego kontaktu; wszystkie te udogodnienia *vs.* ograniczenia w sposób szczególnie dotyczą edukacji i pracy z ludźmi;
- ◆ zjawiska migracji (zwłaszcza masowej) o podłożu ekonomicznym, mogące rodzić konsekwencje polityczno-społeczne w skali makro oraz kryzysy rodzinne i sieroctwo społeczne w skali jednostkowej;
- ◆ patologie i zagrożenia związane bezpośrednio ze świadczeniem pracy: uzależnienie od pracy (pracoholizm), zagrożenie mobbingiem, szybsza możliwość zawodowego wypalenia, utraty poczucia sensu życia, negatywnych skutków psychosomatycznych związanych z codziennym funkcjonowaniem;
- ◆ trudności w sferze relacji międzyludzkich w pracy (w tym wielokulturowość środowiska pracy jako wyzwanie mentalne i organizacyjne), niska kultura organizacyjna w miejscu zawodowego funkcjonowania, zła organizacja pracy;
- ◆ brak synergii między życiem zawodowym i osobistym, np. rodzinnym, wolnoczasowym, brak możliwości porządkowania sekwencji edukacyjnego i zawodowego zaangażowania, odterytorializowanie kariery, elastyczne formy zatrudnienia, rosnąca konkurencja związana z wymogami permanentnej dyspozycyjności zawodowej ograniczająca możliwości planowania i konsekwentnego realizowania poszczególnych etapów kariery, co z kolei destabilizuje przebieg biografii pozazawodowych oraz konsolidację w pozostałych rolach społecznych, kreowanych przez jednostkę w toku interakcji z innymi uczestnikami życia społecznego;
- ◆ zjawisko deficytu czasowego dotyczącego sfery pozazawodowej – brak czasu na rozwijanie pogłębionych relacji z dziećmi i innymi członkami rodziny, potencjalne trudności wynikające z niemożności porozumiewania się i umacniania więzi psychicznych (Piorunek, 2020, s. 135–136).

Ze społecznego punktu widzenia wspomniane sytuacje na drodze zawodowego funkcjonowania jednostek, stanowiące wyzwania lub będące źródłem zagrożeń, utrudnień, lęków, bezpośrednio lub pośrednio regulujące systemy wartości, wpływające na możliwości i sposoby zaspakajania potrzeb, determinujące zachowania codzienne, wymagają szczególnej uwagi. W wielu zaś sytuacjach także wsparcia społecznego, zarówno oddziaływań profilaktycznych, jak i minimalizujących

negatywne skutki trudności, poradnictwa, interwencji kryzysowej, pomocy socjalnej, różnych form terapii czy zastosowania innych form pomocy.

Podsumowanie

Funkcjonowanie wobec niedających się precyzyjnie przewidzieć scenariuszy rynkowych i edukacyjnych wymaga od jednostki stałego uczenia się przez doświadczenie, poznanie sytuacyjne, elastyczności w działaniu (Dominice, 2006), poszukiwania samoświadomości w zakresie biograficznych potrzeb, zasobów, umożliwiających rozumienie świata, poruszanie się w nim i traktowanie poszczególnych wymiarów tej aktywności personalnej jako sensownych, wartych tego zaangażowania. Wymaga umiejętności myślenia biograficznego, umiejętności refleksyjnego spojrzenia na własne zachowania, w kontekście perspektywy temporalnej, całościowego ujmowania życia wraz z określaniem własnego miejsca na drodze rozwoju, jak również – intencjonalnego współtworzenia własnej biografii (Tokarska, 2011).

Poradnictwo, w tym poradnictwo zawodowe (poradnictwo kariery/poradnictwo konstruowania kariery/poradnictwo biograficzne) stają przed szeregiem pytań o sens działań podejmowanych w ich obrębie, ocenę ich efektywności, preferowane formy, metody pracy (Drabik-Podgórna, 2012). Wydaje się, że w warunkach nieprzejrzystości kontekstu społecznego, maksymalnego zindywidualizowania i konieczności holistycznego traktowania procesu zawodowego i biograficznego rozwoju pomocne mogą okazać się takie formy wsparcia jak szeroko pojęte poradnictwo konstruowania kariery, oparte na koncepcji *life design* (Guichard, 2018; Savickas, 2011, 2012), w którym istotne jest nastawienie moderacyjne, w ramach którego doradca asystuje jednostce w procesie samopoznania i podmiotowym, zindywidualizowanym inwestowaniu w konstruowanie kolejnych scenariuszy życiowych, na poszczególnych etapach doświadczania zawodowych realiów. „W tej strategii doradczej pomoc polega na stałej asyście w mentalnej transformacji prowadzącej do wzrostu zdolności jednostki do zatrudnienia...” (Bańka i Trzeciak, 2017, s. 297).

Niebagatelną rolę odegrać też może *coaching*, w tym *life coaching* czy jego inne odmiany adresowane do różnych grup pracowniczych (por. Piasecka, 2011; Surzykiewicz, 2013³). Ten swoisty indywidualny trening życiowych umiejętności i efektywnego wykorzystania zasobów jednostki w ramach jej biograficznego rozwoju – w tym w ramach konstruowania i realizowania poszczególnych etapów biografii zawodowej z uwzględnieniem spersonalizowanego kapitału kariery – może się okazać

³ J. Surzykiewicz w monografii *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych* pod red. J. Surzykiewicza, M. Kuleszy (2013) powołując się na koncepcje innych autorów dokonuje rozróżnień w obrębie całego spektrum działań pomocowych skoncentrowanych na kontekście prywatnym i zawodowym, z uwzględnieniem dymensji: koncentracja na konflikcie (problemie) – koncentracja na jego rozwiązaniu, a także odwołując się do wymiaru temporalnego (przeszłość – teraźniejszość – przyszłość). Pojawiają się wśród nich obok poradnictwa także wspomniany coaching, terapia, mediacja czy mentoring.

pomocny w wielu sytuacjach, w których tradycyjne (zwłaszcza incydentalnie prowadzone) poradnictwo staje się nieefektywne. Wsparcie w toku realizacji kariery (niepозbawionej wspomnianych wcześniej trudności, problemów jednostkowych czy dotyczących grup i zbiorowości) obejmować będzie także szereg innych działań pomocowych, takich jak np. praca socjalna czy szeroko pojęte działania z zakresu profilaktyki pierwotnej czy interwencji kryzysowej, którą możemy potraktować jako formę prewencji wtórnej, zapobiegającej eskalacji negatywnych skutków ujawnionych kryzysów. Wyzwaniem staje się fakt, że wszystkie te formy pomocy mają charakter długofalowy, wymagający aktywności i zaangażowania osoby wspomaganej, której oczekiwania są jakże często skrajnie różne. Dotyczą bowiem natychmiastowej, instrumentalnej porady, przynoszącej szybkie, obserwowalne efekty. Powstaje zatem pytanie otwarte – czy i jak pomagający mogą (powinni?) takim oczekiwaniom sprostać?

Niewątpliwie jednak, jak wskazują scharakteryzowane scenariusze przyszłego rynku pracy i edukacji, zapotrzebowanie na pomoc i poradnictwo będzie rosło. Nieprzewidywalność, postępujący stopień skomplikowania rzeczywistości, dynamizacja rynku pracy i edukacji skłaniają wielu ludzi do poszukiwania wsparcia. Jego organizatorów i realizatorów zaś do poszukiwania odpowiedzi na pytanie: jak sprostać stale zmieniającym się oczekiwaniom poszukujących pomocy.

Bibliografia

- Bańka, A., Trzeciak, W. (2017). *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, Dokonania, Perspektywy*. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Uniwersytet SWPS.
- Bauman, Z. (2006). *Płynna nowoczesność*. Wydawnictwo Literackie
- Bauman, Z. (2007a). *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*. Wydawnictwo Sic!
- Bauman, Z. (2007b). *Płynne życie*. Wydawnictwo Literackie.
- Dominice, P. (2006). *Uczyć się z życia: biografia edukacyjna w edukacji dorosłych*. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- Drabik-Podgórna, V. (2012). Continuity and change in vocational counseling – towards the lifelong career counselling. *Czech-polish Historical and Pedagogical Journal*, 4(2), 61–70.
- Drabik-Podgórna, V., Podgórný, M. (2022). Decent work in Poland: a preliminary study. Suggestions for educational and counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 759–784. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09548-w>
- Furmanek, W. (2020a). Podstawowe idee rewolucji cywilizacyjnych (przemysłowych). W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 31–43). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Furmanek, W. (2020b). Współczesność wynikiem nowej pracy człowieka. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 66–82). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

- Future of Work*. (b.d.). Infuture Institute, Collegium da Vinci. <http://infuture.institute/trendy/future-of-work/>
- Gerlach, R. (2014). Edukacja w warunkach zmian cywilizacyjnych. *Przegląd Pedagogiczny*, (2), 11–19. <http://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/1730>
- Gerlach, R. (2020). Edukacja dla zatrudnienia w pierwszych dekadach Nowego Millennium. W: Tomaszewska R. (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 102–114). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Götz, M., Gracel, J. (2017). Przemysł czwartej generacji (Industy 4.0) – wyzwania dla badań w kontekście międzynarodowym. *Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula*, (1), 217–235. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-237b8c1c-ff6c-48ed-b4ef-dd8fdc7f3397>
- Guichard, J. (2016a). Career guidance, education and dialogues for a fair and sustainable human development. W: J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, M. Podgórnny (red.), *Counselling and dialogue for sustainable human development* (s. 17–43). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Guichard, J. (2016b). Poradnictwo konstruowania życia i pracy na rzecz budowania zrównoważonego ludzkiego świata. *Studia Poradotnawcze/Journal of Counselling*, 5, 13–24. <https://doi.org/10.34862/sp.2016.1>
- Guichard, J. (2018). Dialog konstruowania życia / Life design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych. *Studia Poradotnawcze/Journal of Counselling*, 7, 57–97. <https://doi.org/10.34862/sp.2018.2>
- Kwiatkowski, S.M. (red.). (2018). *Kompetencje przyszłości*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Piasecka, A. (2011). Coaching jako metoda wsparcia pracownika. W: M. Piorunek (red.), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia* (s. 287–304). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Piorunek, M. (2015). Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje. W: J. Matejek, K. Białożył (red.), *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania* (s. 15–30). Wydawnictwo „scriptum”.
- Piorunek, M. (2020). Poradnictwo kariery – wyzwania rynkowe i edukacyjne. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 129–144). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Piorunek, M., Kozielska, J., Drabik-Podgórna, V., Podgórnny, M. (2020). Postmodern market scenarios and career patterns: Challenges for education. *African Journal of Career Development*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v2i1.17>
- Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046*. (2021). Infuture Institute, Collegium da Vinci. <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Surzykiewicz, J., Kulesza, M. (red.). (2013). *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych*. Difin.

- Tokarska, U. (2011). Kształcenie kompetencji biograficznej jako forma profilaktyki problemów egzystencjalnych współczesnego człowieka. W: M. Piorunek (red), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia* (s. 57–81). Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Tomaszewska, R. (2020). W kierunku nowej <czasoprzestrzeni> i <wieloświatów> pracy. Prognozy dla edukacji. W: Tomaszewska R. (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 44–65). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Wołk, Z. (2020). Zorientowanie na zróżnicowanie i personalizację dróg do pracy zawodowej ważnym wymogiem współczesnej edukacji. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji* (s. 115–128). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.