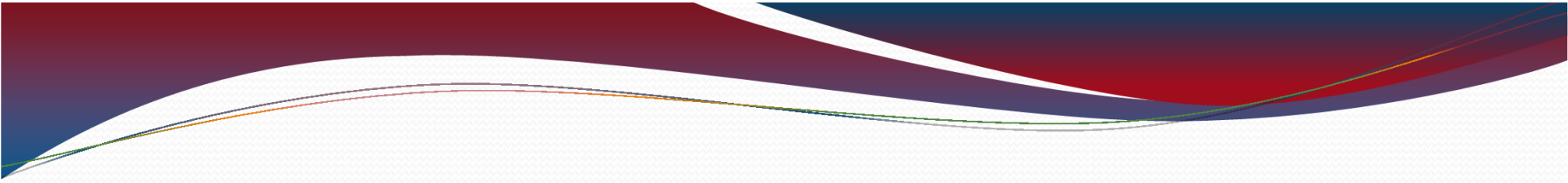


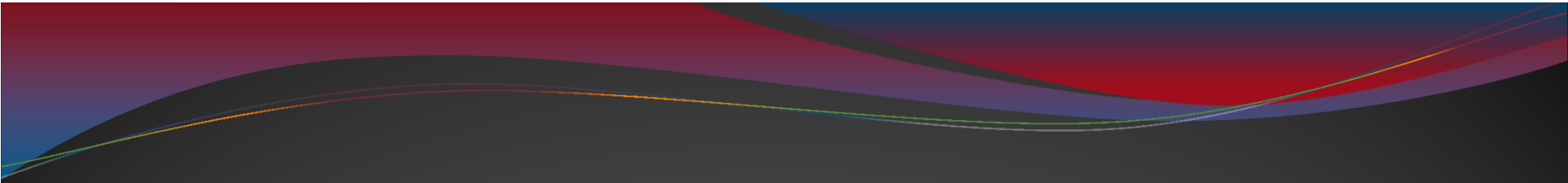
Aktualne wyzwania w orientacji i poradnictwie zawodowym ludzi młodych

Prof. Valérie Cohen-Scali

Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego

Wrocław, 25 listopada 2013r.

- 
1. Kształtowanie się problematyki orientacji i poradnictwa zawodowego
 2. Współczesne konteksty pracy a kariery zawodowe
 3. Poradnictwo młodych a budowanie siebie
 4. Metoda *life designing* i metoda interwencyjna
 5. Doradcy zawodu we Francji w dobie dzisiejszej



1 – Kształtowanie się problematyki orientacji i poradnictwa zawodowego

Podstawowe zmiany w podejściu do poradnictwa szkolnego
i zawodowego w XX wieku.

Początek XX wieku (Guichard & Huteau, 2005)

- Rzemiosło
- Jednostka musi „zdobyć fach”
- Wymaga to długiego procesu przyuczania do zawodu

- Pytanie dotyczące doradnictwa zawodowego ludzi młodych:

 *Jak znaleźć (określić) zawód („fach”), który najbardziej mi odpowiada oraz profil kształcenia, w którym mogę odnieść sukces?*

Taylorowska organizacja pracy

- Pracownicy nie mają zawodu z prawdziwego zdarzenia – są oni **operatorami**.
- Problem poradnictwa zawodowego: przystosować się do nowego środowiska pracy kolektywnej.
- Pytanie dotyczące orientacji musi zostać postawione na nowo i brzmi ono następująco:



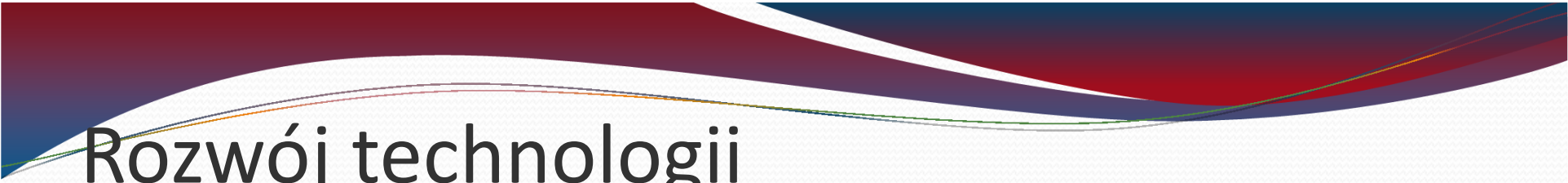
Jak określić sytuację zawodową, w której mogą się odnaleźć?

Automatyzacja, a następnie informatyzacja...

- Organizacja wymagająca dobrego technicznego opanowania procesu pracy
- Kompetencje kolektywne
- Rozpowszechnienie się pojęć „przedsiębiorstw uczących się” i „kształcenia całościowego”.
- Pytanie dotyczące poradnictwa zawodowego brzmi:

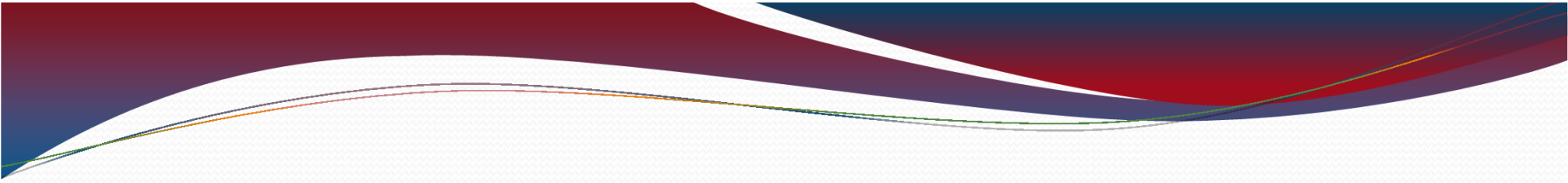


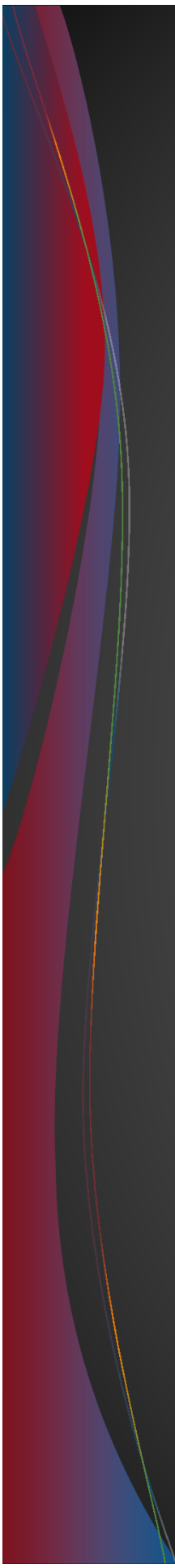
Jak rozpoznać (uznać?) kompetencje, które będą rozwijał w danej sytuacji zawodowej, jak sformalizować te kompetencje i umożliwić ich przekazywanie, jak nauczyć się współdziałać w kolektywie?



Rozwój technologii teleinformatycznych, rozwój komunikacji, globalizacja

- Pracownicy o uniwersalnych kompetencjach stanowiący **stabilny trzon** załogi, którego uzupełnieniem są wyspecjalizowani **pracownicy peryferyjni**, nie mogący liczyć na pewność zatrudnienia.
- Sytuacje utraty pracy, sytuacje kryzysowe naznaczają ścieżkę zawodową tych osób (oraz dotyczą innych sfer ich życia?)
- **Pytanie dotyczące poradnictwa zawodowego:**
 - ➔ *Jak w możliwie jak najlepszy sposób stawić czoło wielorakim tranzycjom, jakimi naznaczone jest moje życie?*

- 
- Niektóre przedsiębiorstwa wprowadziły również **specyficzne organizacje pracy**, dzięki którym praca stała się bardzo elastyczna.
 - Zespoły robocze powoływane są na czas trwania danego projektu, a zawodowe aktywności i funkcje każdego członka zespołu zmieniają się w zależności od potrzeb.
 - Przedsiębiorstwa porzuciły ponadto wcześniej wyznawany przez siebie pogląd, zgodnie z którym winny one zapewniać swoim pracownikom perspektywę zawodowej kariery.
 - Jednostki muszą postawić sobie teraz następujące **pytanie**:
 *W co najlepiej zainwestować swoje kompetencje, aby inwestycja ta zwróciła się najpełniej (w zakresie wynagrodzenia oraz rozwoju kompetencji)?*



II – Współczesne konteksty pracy a kariery zawodowe

W kontekstach współczesnych:

Jednostki nie mogą już dostosować się do z góry określonych ról i dróg zawodowych

Jednostki zmuszone są przystosowywać się do norm ekonomicznych powodujących coraz większą niestabilność i rozczłonkowanie sytuacji pracy, co sprawia, iż stają się pracownikami „bez więzi” (Littleton, Arthur & Rousseau, 2000)

Jednostki muszą być bardziej aktywne, aby nadawać strukturę swojemu zawodowemu życiu i aby nadać mu sens

Ewolucja sytuacji zawodowych

Tradycyjna
kariera

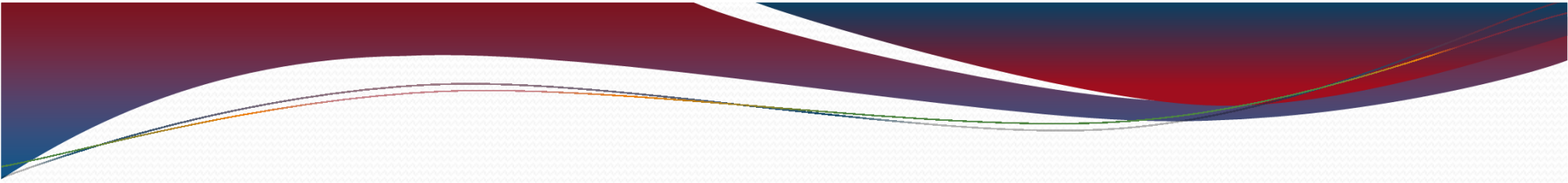
Tranzycja

Kariery
nomadyczne



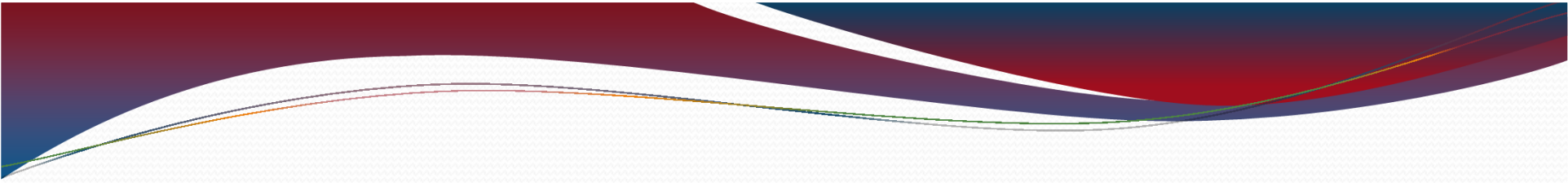
Ewolucja tradycyjnej koncepcji rozwoju kariery zawodowej

- Systematyczne wspinanie się po szczeblach kariery
- Logika rozwoju
- Połączenie wspinania się po szczeblach kariery ze zdobywaniem doświadczeń na różnych stanowiskach
- Wzrost płacy



Znaczenie tranzycji

- Znaczenie sytuacji zerwania ciągłości kariery zawodowej
- Zmiana kierunku kariery zawodowej



Sytuacja tranzycji

Brak ciągłości, przerwania kariery

Kryzys, sprzeczności

Strategie, zachowania (działania)
przystosowawcze

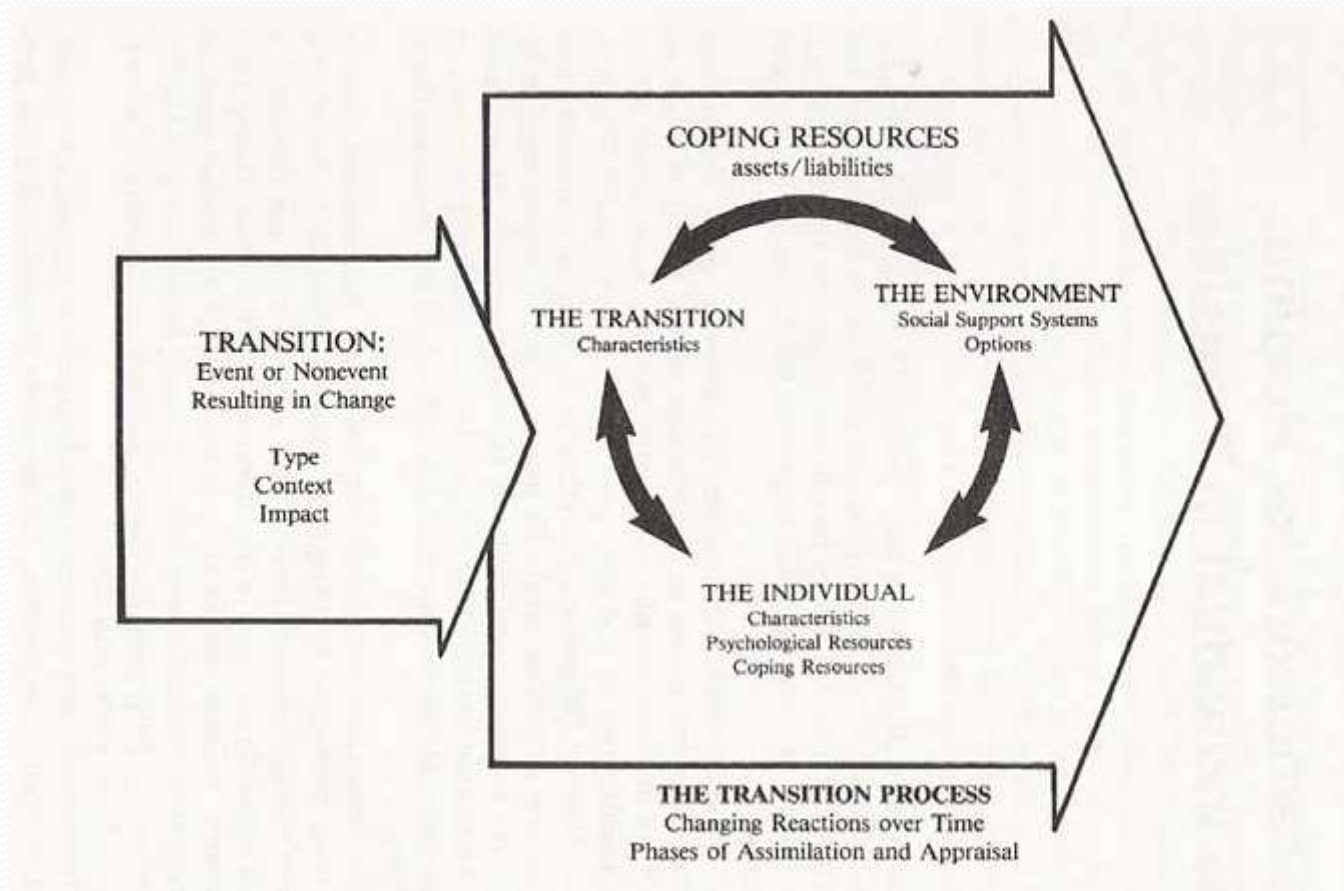
Nancy Schlossberg: wiele charakterystyk

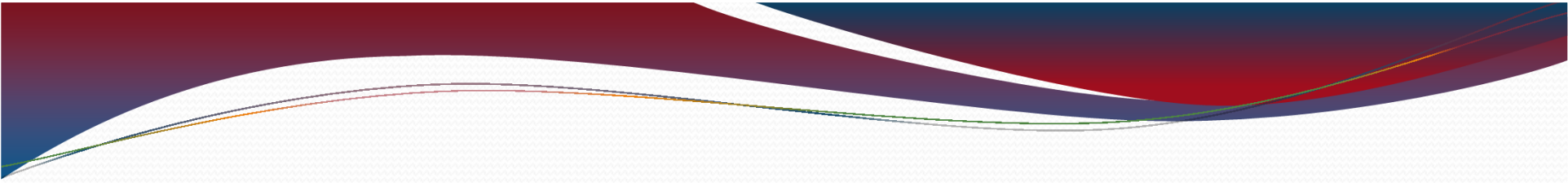
Zdarzenia mają charakter mniej więcej przewidywalny (tranzycje antycypowane, nie antycypowane, niewystąpienie zdarzenia)

Kontekst tranzycji

Skala tranzycji

Model Nancy Schlossberg





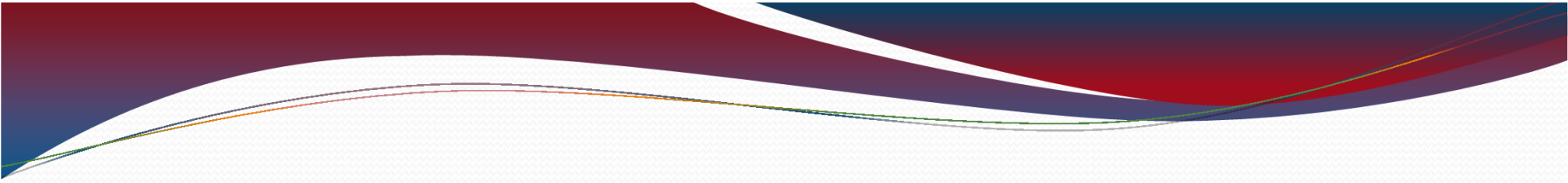
Każda tranzycja powoduje stres

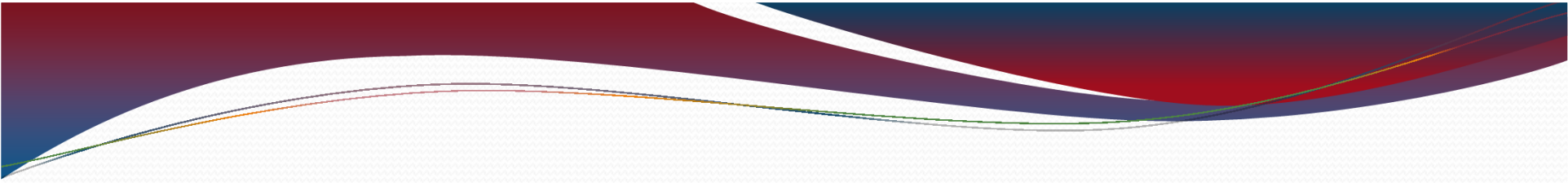
- Stres:
- *„Relacja między daną jednostką a danym środowiskiem, w której jednostka jest przekonana, że wymagania stawiane jej przez środowisko wystawiają ją na próbę lub przekraczają jej zdolności przystosowawcze”*



Nowa forma organizacyjna: sieć

- Bourndaryless organisations (organizacje bez granic)
- Forma organizacyjna bardziej elastyczna od dotychczasowej struktury w kształcie piramidy
- Większa zdolność do przystosowania się do stale zmieniającego się środowiska
- Ograniczone możliwości awansu
- Aktywności menedżerskie

- 
- Wg K. Weick :
 - - w środowiskach o małym stopniu niepewności, jednoznacznych, stałych i zorganizowanych, dominują biurokracje
 - - w środowiskach charakteryzujących się niejasnością i niepewnością, pojawiają się organizacje mniej sformalizowane (*self designing organisations*)



Boundaryless careers

- Kariery bez granic, kariery nomadyczne
- Kariery nie są już ograniczane przez granice przedsiębiorstw i stanowią „szereg okazji zatrudnienia wykraczających poza granicę pojedynczego miejsca pracy”

Model Arthura i Rousseau (1996)

Kariery nomadyczne

	Kariera tradycyjna	Kariera nomadyczna
Relacje zatrudnienia	Bezpieczeństwo w zamian za wierność	<i>Employability</i> w zamian za skuteczność i elastyczność
Granice	Pojedyncza firma	Wiele firm
Kompetencje	Specyficzne	Przenoszalne
Miara sukcesu	Płaca, awans i status	Korzyść z pracy
Kształcenie	Program sformalizowany	Kształcenie ustawiczne
Etapy	Związane z wiekiem	Związane z uczeniem się

Centralne pojęcia modelu karier nomadycznych

Knowing lub kompetencje

Kapitał kariery

Areny zatrudnienia

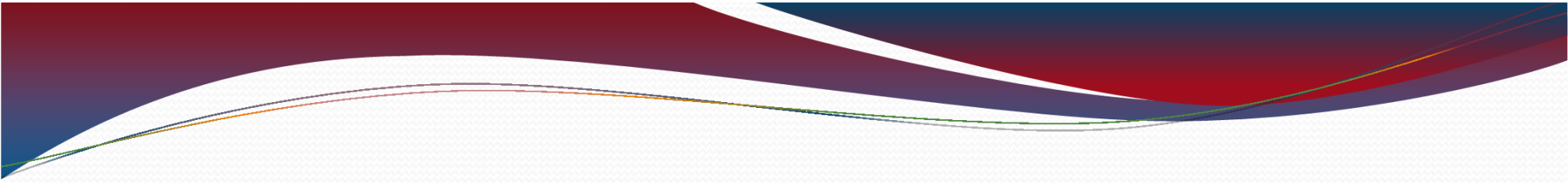
Doświadczenie

Knowing (kompetencje)

Knowing-how (umiejętności transferowalne)

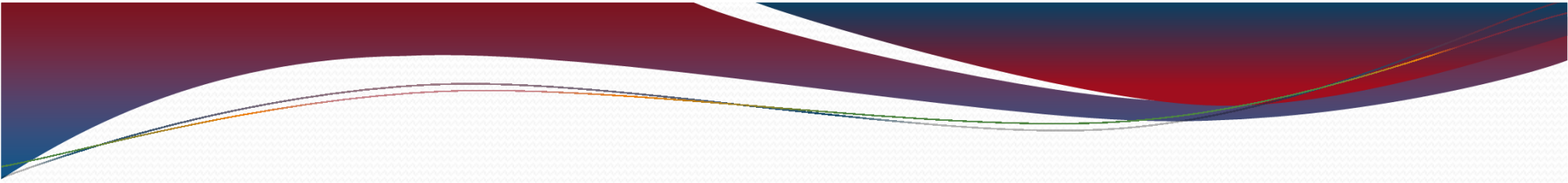
Knowing-why (zdolność nadania sensu tym doświadczeniom)

Knowing-whom (sieć społeczna)



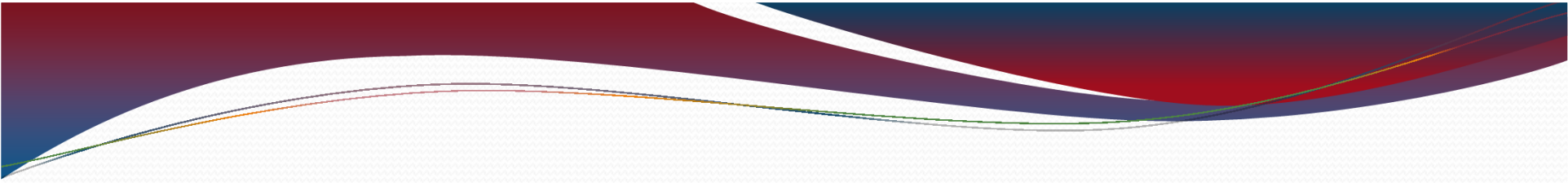
Kapitał kariery

- Potencjalne zasoby (ludzkie, społeczne, kulturowe) do zainwestowania w aktywności lub w zatrudnienie
- Inwestycje te generują zyski i umożliwiają rozwój kompetencji
- Konieczność podjęcia wyboru: kontynuować dotychczasowy sposób inwestowania, czy zmienić go?



Areny zatrudnienia

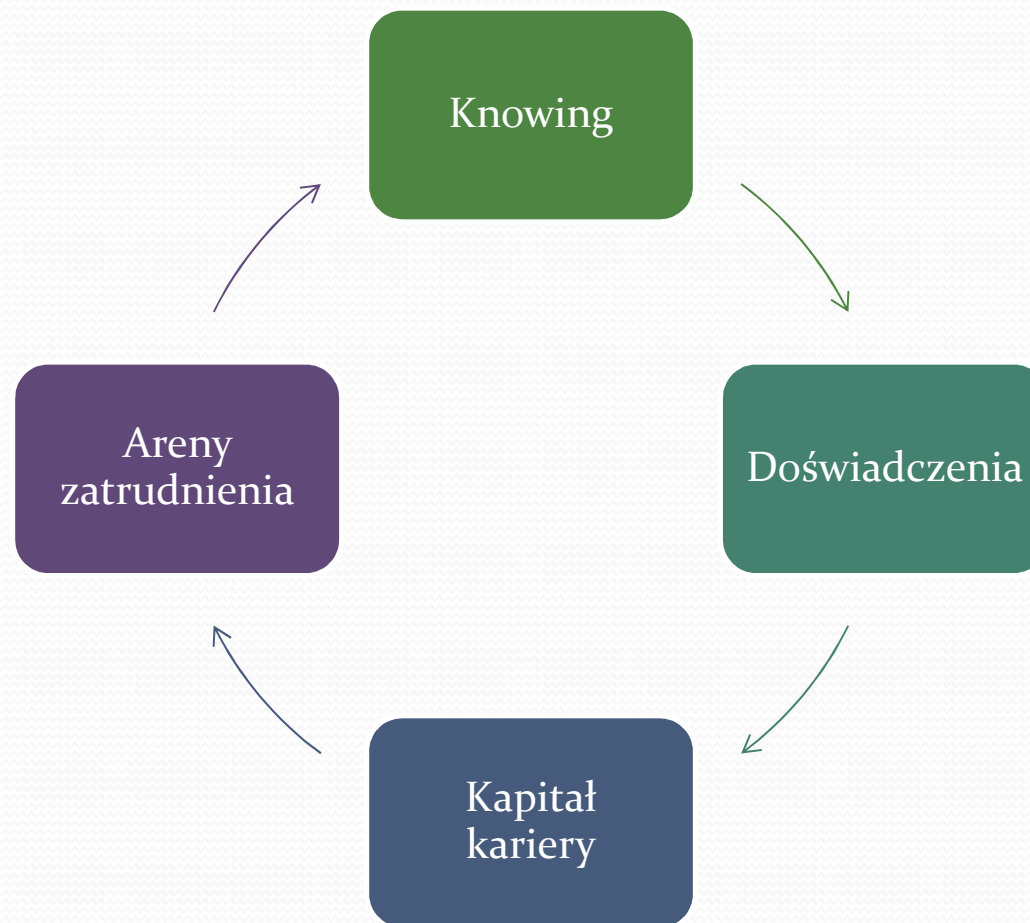
- Kapitałami kariery są również kapitały branż zawodowych, w których pracują poszczególni ludzie.
- Zdolności innowacyjne jednostek przysparzają korzyści firmom oraz zagłębionemu zatrudnieniu, które wprowadzają te innowacje do obiegu.
- Wzajemne ubogacanie kompetencji

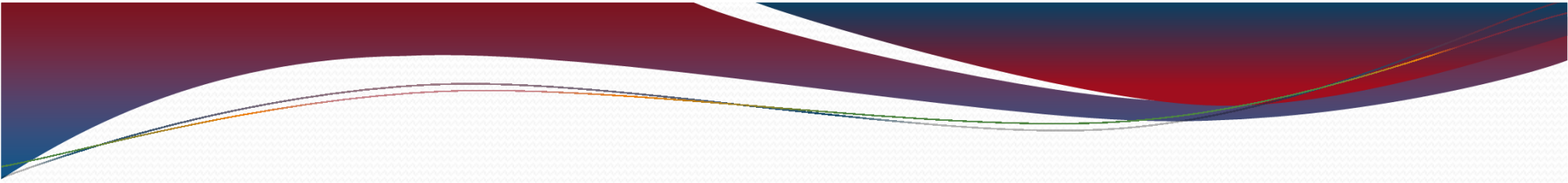


Doświadczenie

- Kariera jest czasowym powiązaniem doświadczeń zawodowych.
- Każde doświadczenie dostarcza jakieś wiedzy.
- Doświadczenie eksponuje jednostkę na wiedzę.
- W przypadku kariery nomadycznej: większa ekspozycja na zdobywanie wiedzy.

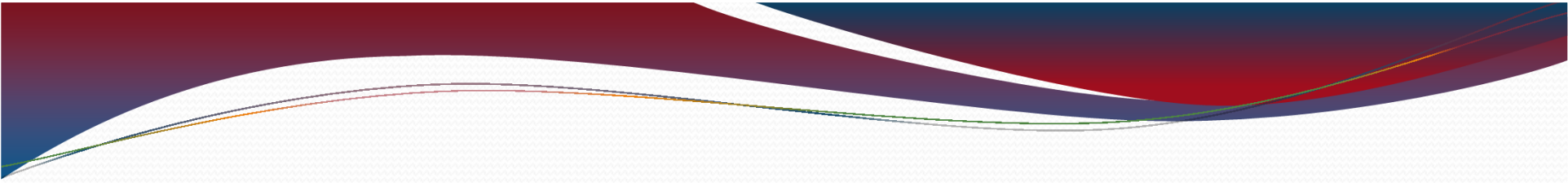
Kariera nomadyczna





Wiek XXI: konstruowanie siebie

- Zadanie, którego wykonania oczekuje się od młodych ludzi żyjących w XXI wieku: **konstruować swoje życie**, a w szczególności „**konstruować siebie**” (Guichard, 2004).



Konstruowanie siebie

Konstruowanie związków między
rozproszonymi doświadczeniami

Kontynuowanie tego budowania poprzez
tworzenie projekcji siebie w możliwe
przyszłości

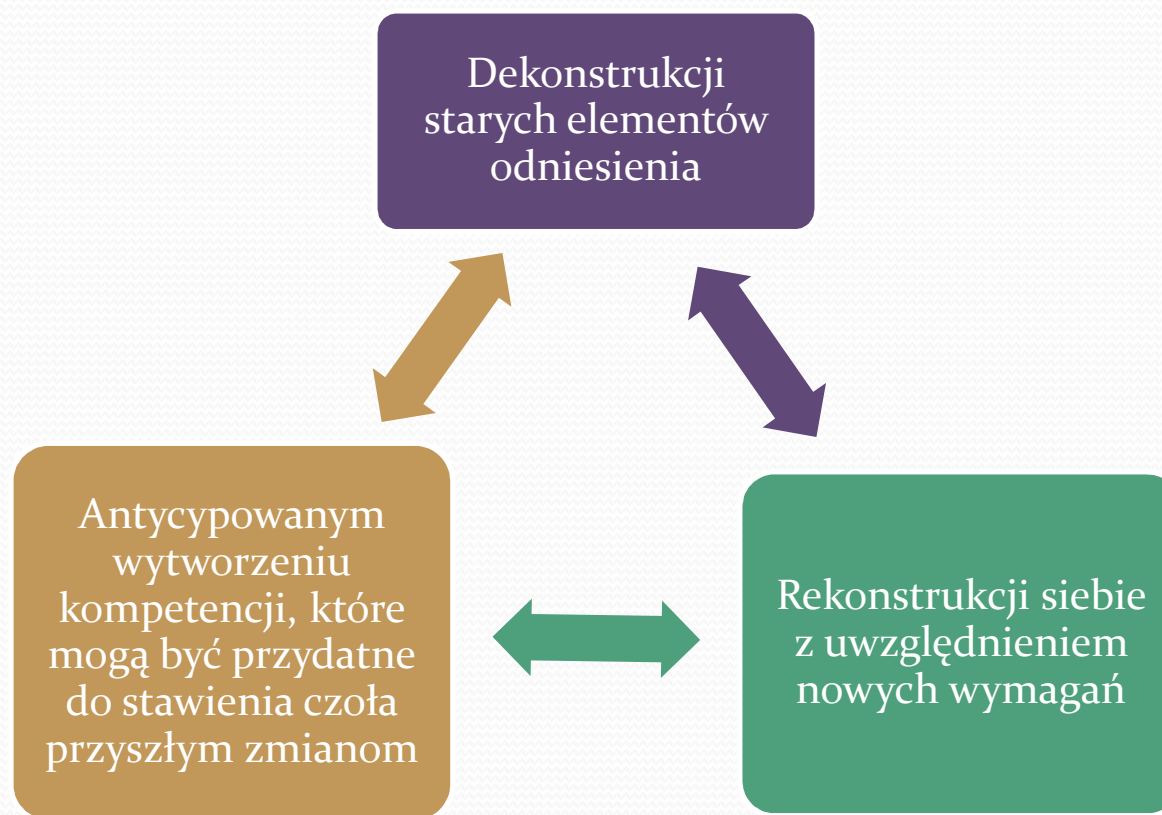
Tworzenie aktywności antycypacyjnej

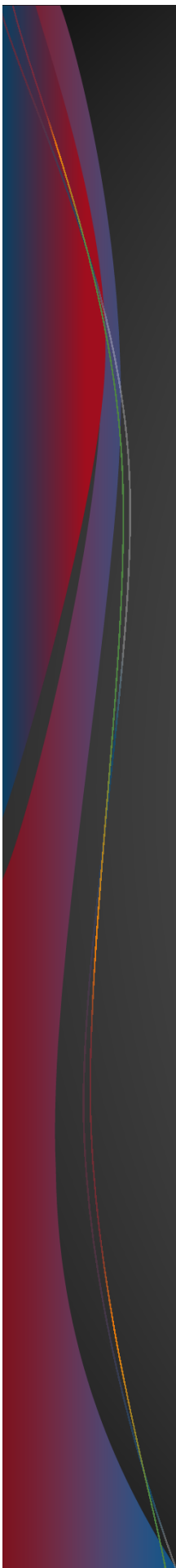
Wiek XXI: aktywności antycypacyjne

- Aktywności antycypacyjne polegające na:



- Centralnym elementem tych ustawicznych działań jest tożsamość, a same działania polegają na:

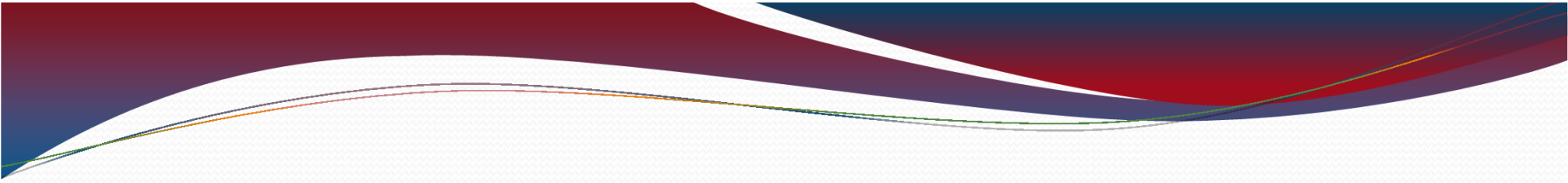


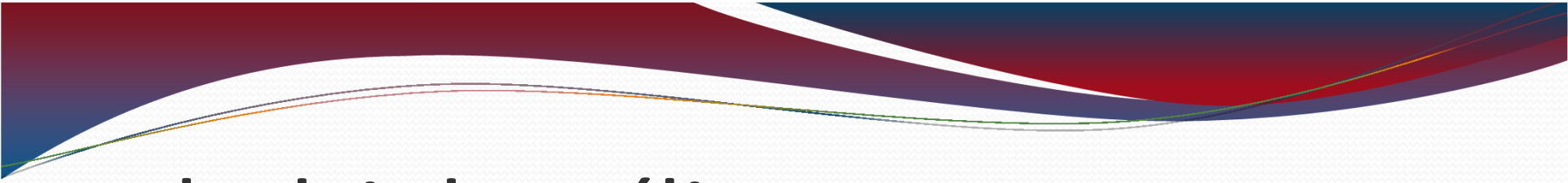


III Poradnictwo ludzi młodych a budowanie siebie

Pojawienie się nowej społecznej kwestii poradnictwa:

 *Jak przygotować jednostki do przystosowywania się do zmian i jak rozwinąć u nich umiejętności do antycypowania tych zmian i do zapobiegania ich negatywnemu oddziaływaniu na całość ich życia?*

- 
- Młodzi dorośli
 - 18-25 lat: odrębny okres życia (Jeffrey Arnett ,2000, 2001, 2004). Młodzi ludzie w tym wieku nie czują się już adolescentami, ale jednocześnie jeszcze nie uważają się za prawdziwych dorosłych.



Młodzi dorośli

- *„Nie będąc już dziećmi ani adolescentami, a jednocześnie nie podjąwszy jeszcze brzemienia odpowiedzialności właściwej ludziom dorosłym, młodzi dorośli często eksplorują różnorodne możliwe kierunki dalszego rozwoju w obszarze życia afktywnego, pracowniczego oraz sposobów postrzegania świata.”*
(Jeffrey Arnett, 2007 *Journal of Youth development*)
- Odwołanie do **moratorium psychospołecznego**
E. Eriksona

5 cech młodego dorosłego

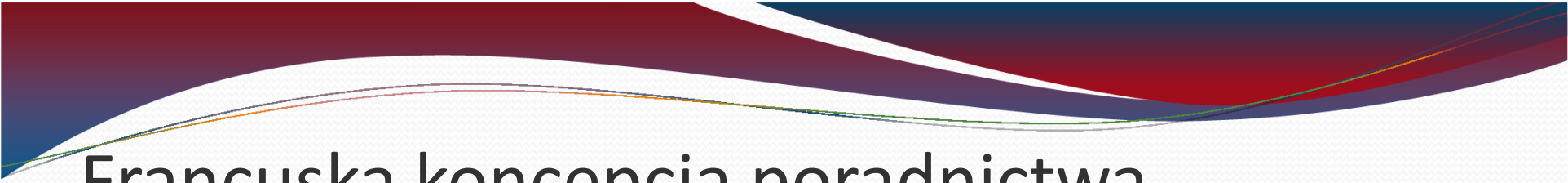
Eksploracje tożsamościowe

Skupienie się na sobie

Poczucie statusu osoby znajdującej się pomiędzy adolescencją a dorosłością

Wielorakość możliwości agnawowania się

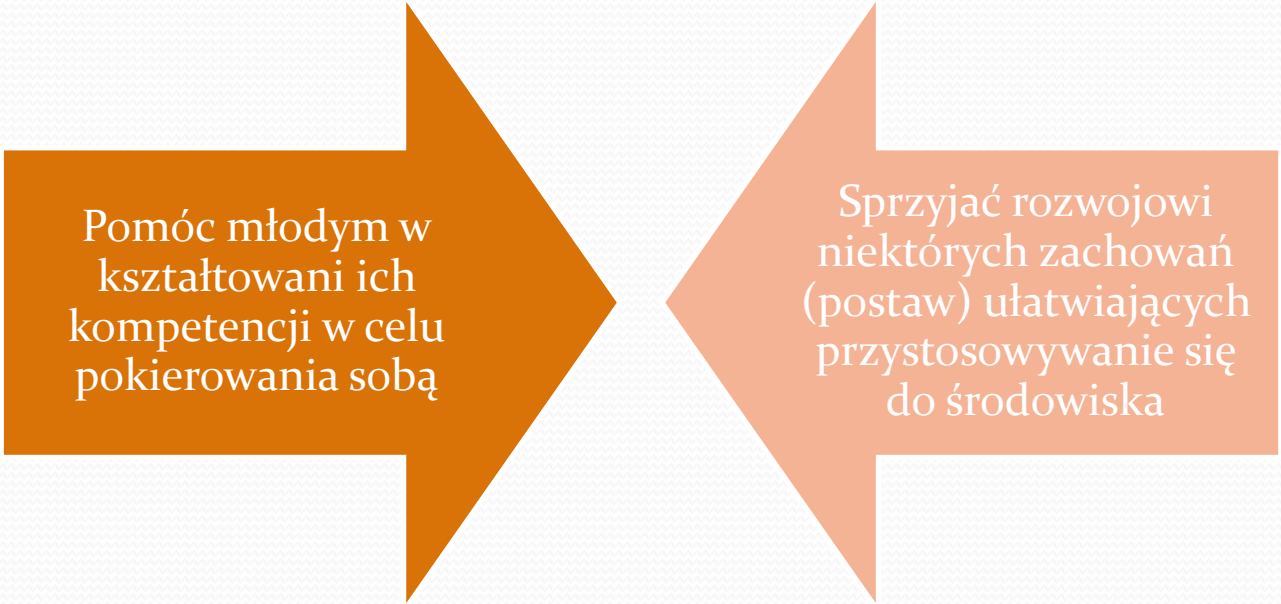
Niestabilność, niepewność



Francuska koncepcja poradnictwa zawodowego (C. Van de Velde, 2008)

- We Francji panuje pogląd, zgodnie z którym okres młodości jest tym okresem życia, w którym człowiek musi dokonać **najważniejszych inwestycji (wyborów) edukacyjnych, które na stałe determinują społeczny status jednostki.**
- Chodzi o „**uplasowanie się**”, a więc o uniknięcie błędu w wyborze dalszego kierunku swojego życia
- Trajektorie liniowe
- Brak prawa do popełnienia błędu

Dwa cele



Pomóc młodym w kształtowaniu ich kompetencji w celu pokierowania sobą

Sprzyjać rozwojowi niektórych zachowań (postaw) ułatwiających przystosowywanie się do środowiska



Rozwijanie kompetencji niezbędnych do pokierowania sobą

- -Posiadać zdolność do **przyjmowania postaw strategicznych**: determinującą rolę odgrywają zasoby, a nie cele. Waloryzacja zasobów. Przekształcenie ograniczeń (preszkód) w zasoby.
- Trzeba umieć dostrzegać (identyfikować) możliwości tu i teraz (w odróżnieniu od podejścia projektowego).
- Posiadać zdolność do **określania podstawowych wartości pozwalających odnaleźć się w życiu**; „sens własnego ja”. Jest to nieodzowne do rozwijania postaw strategicznych.

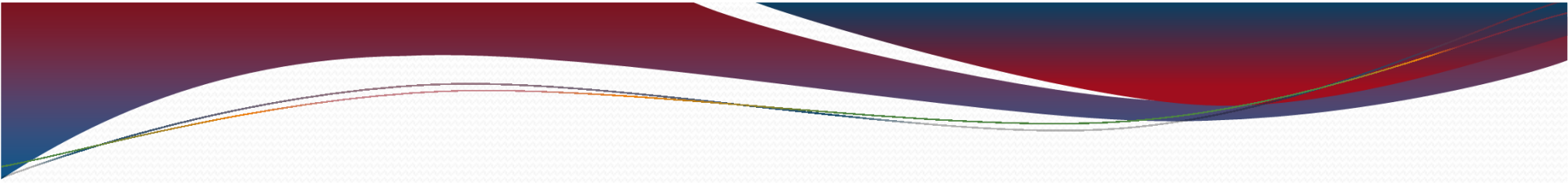
Postawy, których przyjmowanie należy wspierać:

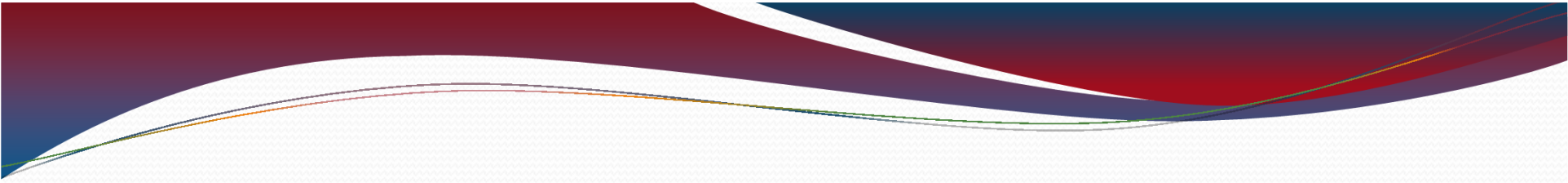
Poszukiwanie informacji

Eksperymentowanie

Samozarządzanie

Racjonalne inwestowanie

- 
- Kierować sobą, to umieć korzystać ze sposobności pojawiających się w różnych kontekstach, w których przychodzi jednostkom działać, w celu zrealizowania celów, jakie jednostki uważają za fundamentalne.
 - **Podejście refleksyjne** jest nieodzowne do definiowania lub ponownego definiowania głównych celów życiowych.

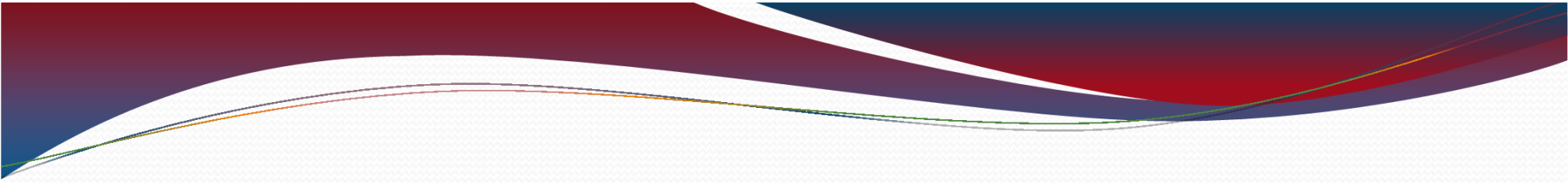
- 
- Rozważanie tej kwestii wymaga przyjęcia założenia, zgodnie z którym jednostki muszą dziś podejmować „**zawód profesjonalisty**” (oprócz podjęcia określonej aktywności zawodowej).

Podejmowanie „zawodu profesjonalisty” miałoby
zatem polegać na ustawicznym:



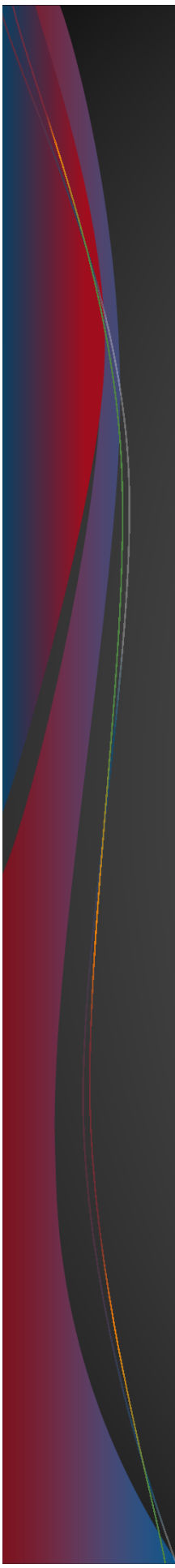
Poradnictwo zawodowe w dobie dzisiejszej:

- Odgrywa ważną rolę w wypracowywaniu **metakompetencji**, które musi dziś posiadać każdy człowiek w świecie pracy.
- Pośród tych metakompetencji coraz większego znaczenia nabiera umiejętność **ustawicznego informowania się**.
- Pytania, które stawiają sobie ludzie, wykraczają poza sferę pracy: kierowanie sobą w dzisiejszym świecie wiąże się z koniecznością nieustannego zastanawiania się nad kierunkiem swojej drogi.

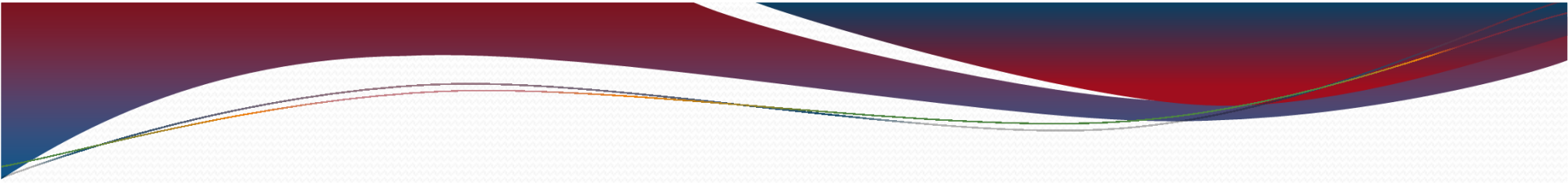


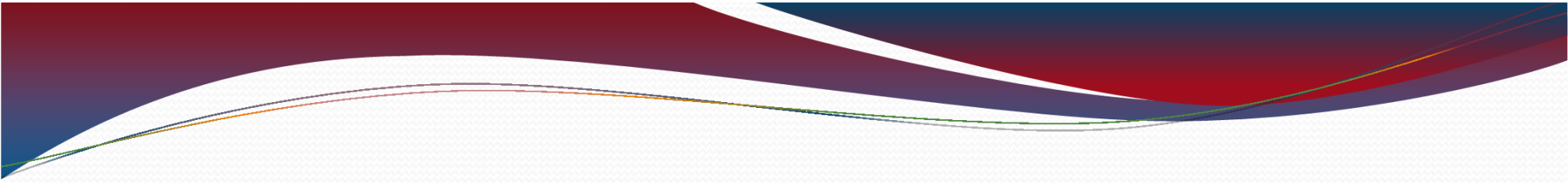
Poradnictwo:

- Jest przede wszystkim aktywnością « *life designing* » .
- Towarzyszyć ludziom młodym w kierowaniu sobą polega zatem na zapewnianiu im pomocy w:
 - - ukształtowaniu wyobrażenia siebie dla siebie,
 - - uwzględnianiu wyobrażeń siebie wysyłanych przez innych ludzi,
- Rozwijaniu kompetencji do kierowania sobą i do przyjmowania postaw strategicznych



IV –Podejście międzynarodowej grupy badawczej zajmującej się tematyką *life designing*

- 
- Dyskusja z udziałem badaczy z Belgii, Francji, Portugalii, Włoch, Szwajcarii, Holandii i USA
 - 3 lata prac badawczych
 - Wyniki opublikowane w JVB, l'OSP (*Orientation Scolaire et Professionnelle*) w roku 2010



Wnioski

- Modele poradnictwa zawodowego opracowane zostały na podstawie następujących założeń:
- Założenie stabilności kontekstów
- Etapowy przebieg karier zawodowych
- Identyfikacja stabilnych procesów psychologicznych (zainteresowań)
- W celu zapewnienia skuteczniejszego przewidywania przyszłości

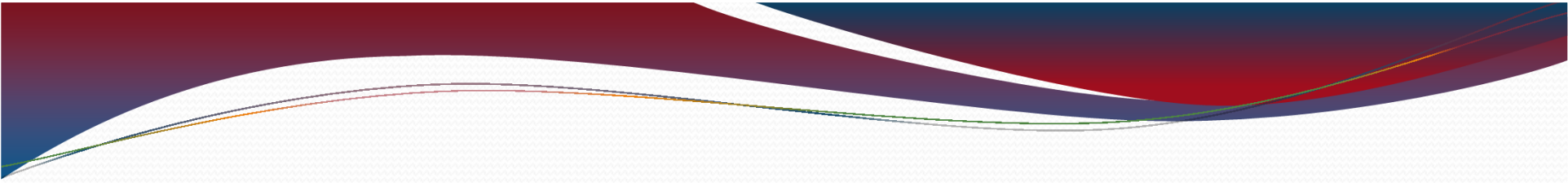
Fundamentem nowych modeli muszą być:

Elastyczność

Adaptacja (przystosowanie się)

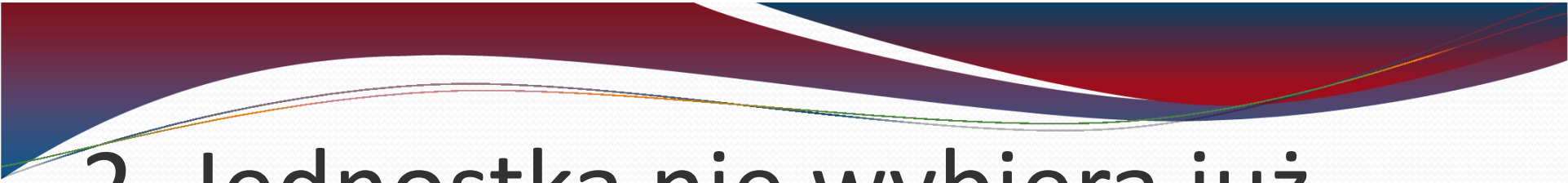
Plastyczność

Kształcenie całościowe



1. Nie szukać adekwatności

- Osoba radząca się musi być postrzegana w jej kontekście
- Bezcelowe jest doszukiwanie się zgodności między jednostką a kontekstem
- Zarówno jednostka, jak i jej kontekst podlegają zmianom



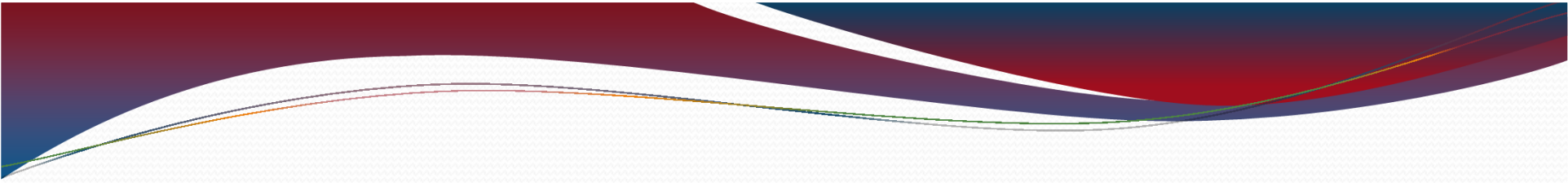
2. Jednostka nie wybiera już określonego zawodu

- Wybiera się określoną ścieżkę, określony ciąg sytuacji
- Jak poznać zawody, które nieustannie ewoluują?
- Skupić działania na kwestii „*jak robić?*”, a nie na pytaniu „*co robić?*”
- Pomagać w rozwijaniu (opracowywaniu) skuteczniejszych strategii



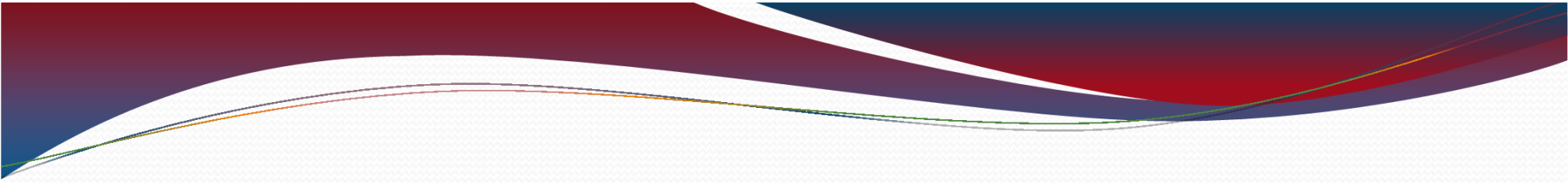
3. Wyjaśnienia przyczynowe i liniowe już nie sprawdzają się

- Uzdolnienia i zainteresowania nie są już wystarczające do osiągnięcia sukcesu zawodowego
- Uzdolnienia i zainteresowania zmieniają się
- Ocena tych zmian wymaga zastosowania wielu narzędzi



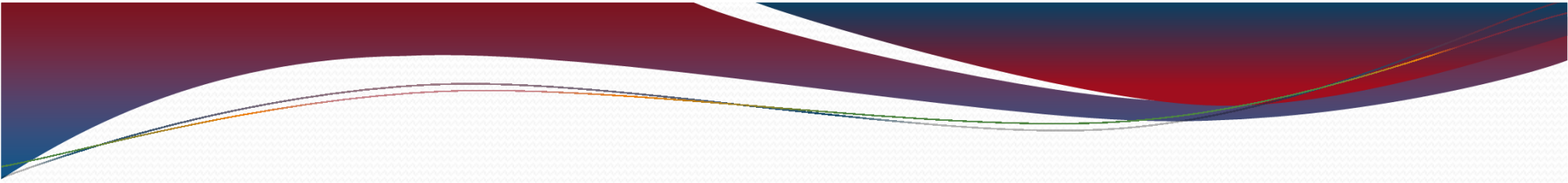
4. Niedostosowany język ankiet

- W przypadku wypełniania standardowych testów, beneficjenci porad nie rozumieją, do czego to może im być przydatne.
- Doradcy często używają języka dalece różniącego się od tego, którym posługują się beneficjenci porad.
- Celem doradcy jest zwiększenie możliwości klienta i jego zdolności do działania.



5. Efekty są trudne do oszacowania

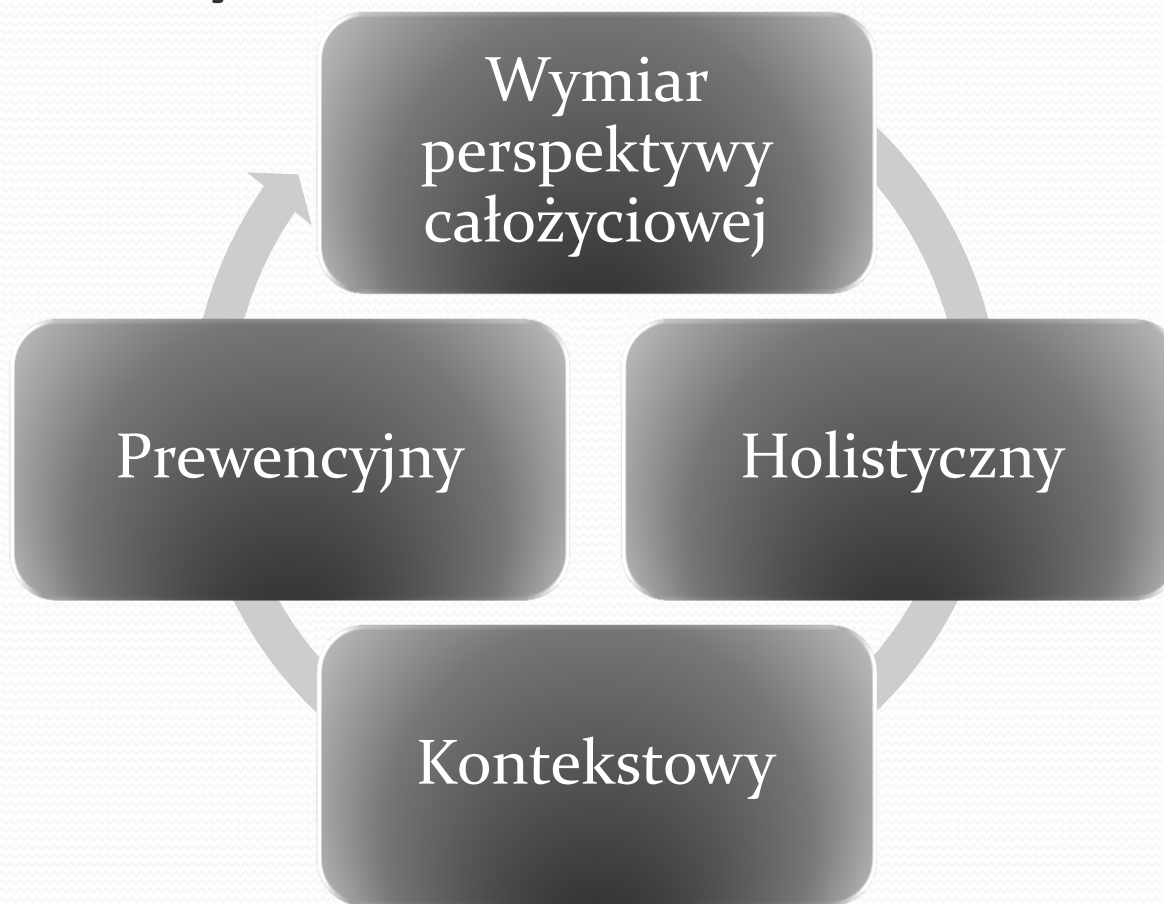
- Kwestia ewaluacji złożonych systemów
- Oceniać wyniki pod kątem wielu zmiennych.



Działania poradnicze

- Zastanawiać się nad „dobrami kluczowymi” zdefiniowanymi przez Parkera (2007):
- „Za każdym aktem autobiograficznym stoi określone „ja”, dla którego pewne sprawy mają szczególne znaczenie i są priorytetowe względem innych spraw. Niektóre z tych spraw są nie tylko przedmiotami pragnień lub zainteresowań, lecz budzą podziw bądź respekt piszącego opowiadanie. Te właśnie „dobra-kuczowe” powodują nim i kształtują jego wybory...”

Konieczność uwzględniania wielu różnych wymiarów



Cele działań doradczych

Przystosowalność kariery

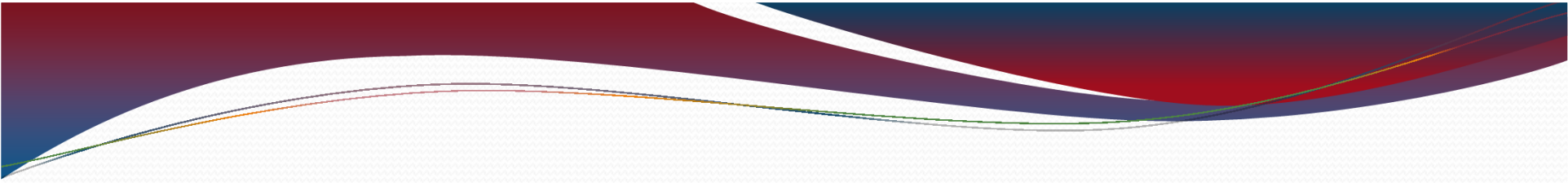
Narracyjność

Aktywność

Intencjonalność

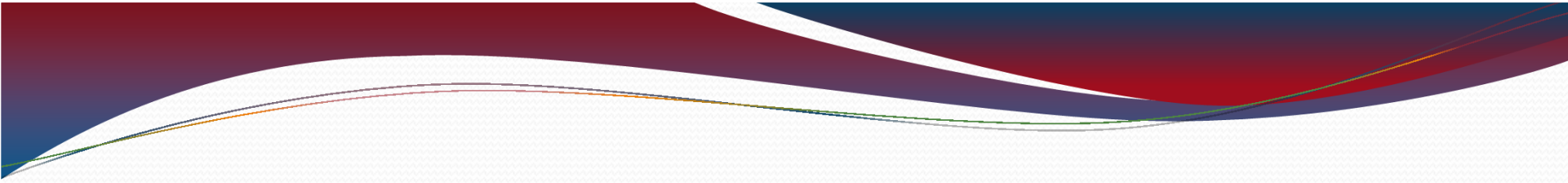
1. Przystosowalność kariery (Savickas)





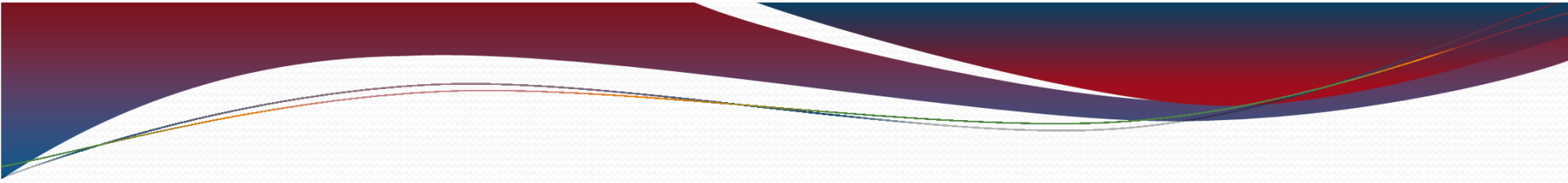
2. Narracyjność

- Zrozumieć istotne elementy swojego życia
- Pomóc osobie radzącej się w zrozumieniu sposobu, w jaki osoba ta postrzega samą siebie
- Określić całość jej ról i relacji oraz podjąć nad nimi refleksję
- Zdefiniować priorytety
- Określić (zidentyfikować) elementy wsparcia
- Zwiększyć zasoby



3. Aktywność

- Działania powodują ewoluowanie opowieści o życiu
- Aktywności pozwalają odkryć nowe zdolności i zainteresowania, nowe wyobrażenia siebie
- Niektóre tematy życiowe zostają zinterpretowane ponownie z uwzględnieniem nowo odkrytych sposobów widzenia



Intencjonalność

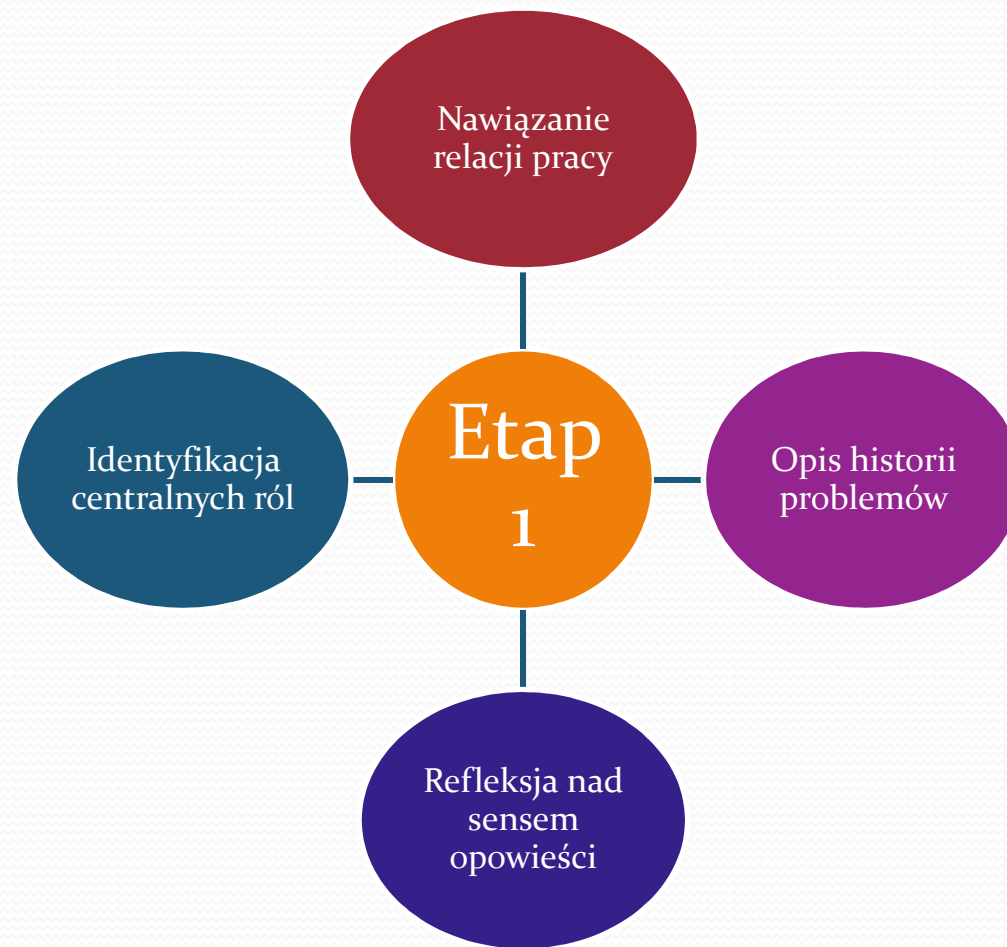
- Proces intencjonalny sytuuje się w centrum „konstruowania swojego życia”
- Połączenie intencji i relatywnych antycypacji z możliwymi „ja” w przyszłości
- Rozwijanie umiejętności wypracowywania sensu swoich doświadczeń poprzez głębokie zastanawianie się nad procesem intencjonalnym



Propozycja rozmowy poradniczej złożonej z 6 etapów

- -sprzyja rozwojowi postaw strategicznych
- -sprzyja podejmowaniu refleksji nad sobą
- -sprzyja podejmowaniu aktywności

1. etap



2. etap

Eksploracja subiektywnych form
tożsamościowych

Pozyskiwanie wiedzy na temat
sposobu zorganizowania „ja”

Analiza
relacji

Role pierwszoplanowe

Zastanawianie się nad
związkami łączącymi
doświadczenia

Rozwijanie
antycypacji

3. etap

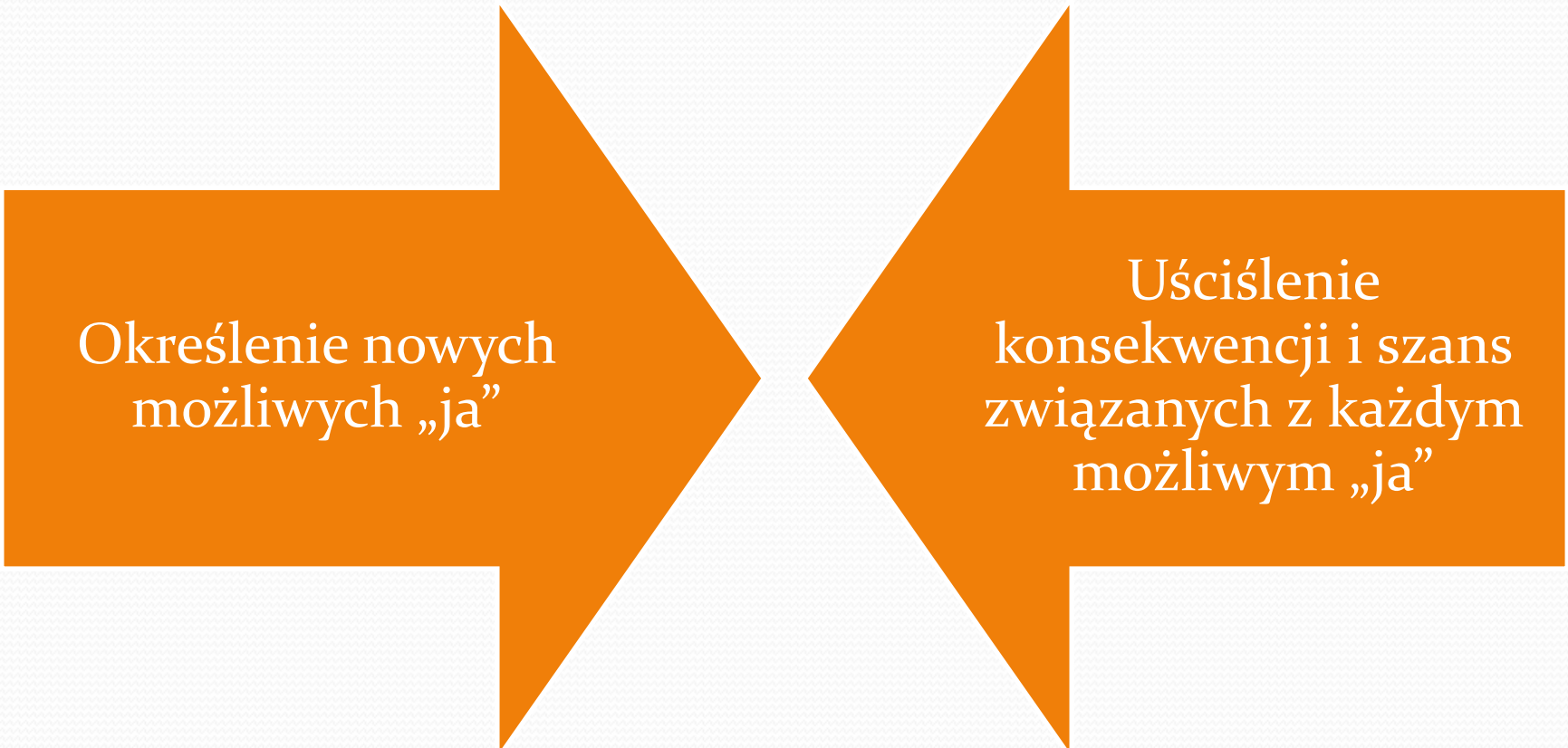
Przekształcenie implicite w explicite

Analiza swojej opowieści i zdystansowanie się wobec niej

Ponowne przeczytanie swojej opowieści w sposób krytyczny

Refleksja nad niespełnionymi marzeniami, wyborami

4. etap



Określenie nowych
możliwych „ja”

Uściślenie
konsekwencji i szans
związanych z każdym
możliwym „ja”

5. etap

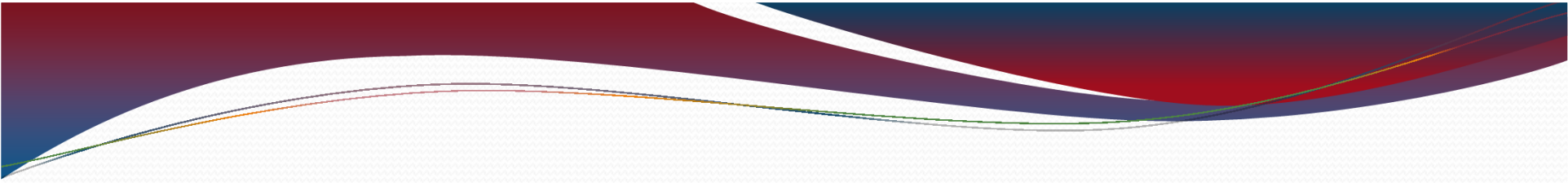
Wyliczenie
składników
pojedynczego lub
wielu „ja”
antycypowanych

Zlokalizowanie
możliwych
elementów
wsparcia

Określenie
aktywności
pozwalających na
ich użycie

Określenie
możliwych
przeszkód

Podjęcie
aktywności
związanych z
tymi
wizerunkami „ja”



6. etap

- Krótko i długoterminowe monitorowanie (kontynuowanie) tego procesu
- Kilka spotkań

Konkudując: Konieczność zmiany sposobu kształcenia doradców

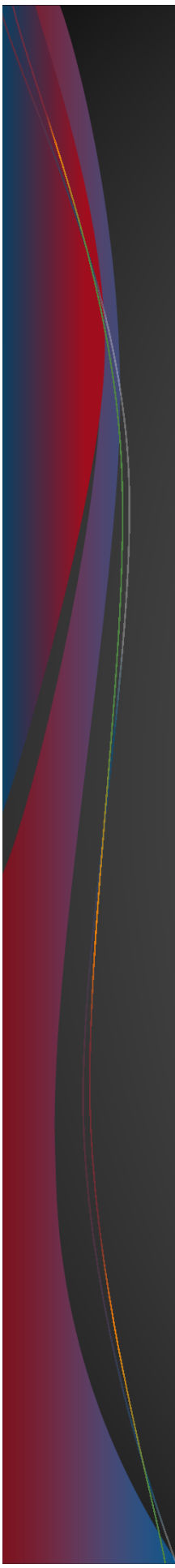
Doradcy jako czynnik zmian

Aktywny udział przyszłych doradców w trakcie ich kształcenia

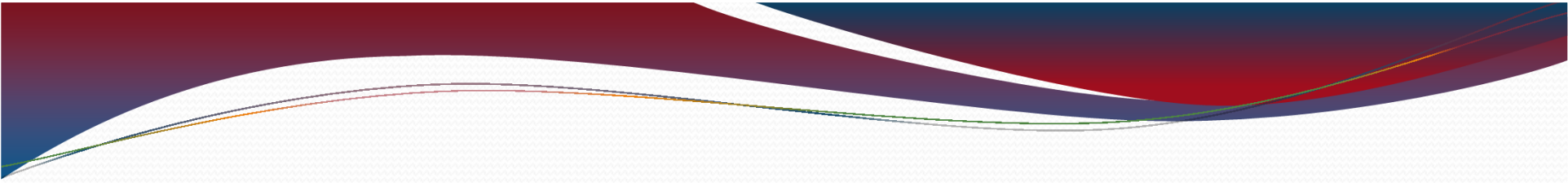
Zasypanie przepaści dzielącej badania od praktyki

Doradcy muszą postępować zgodnie z tym, co sami zalecają

Muszą współpracować z innymi uczestnikami procesu



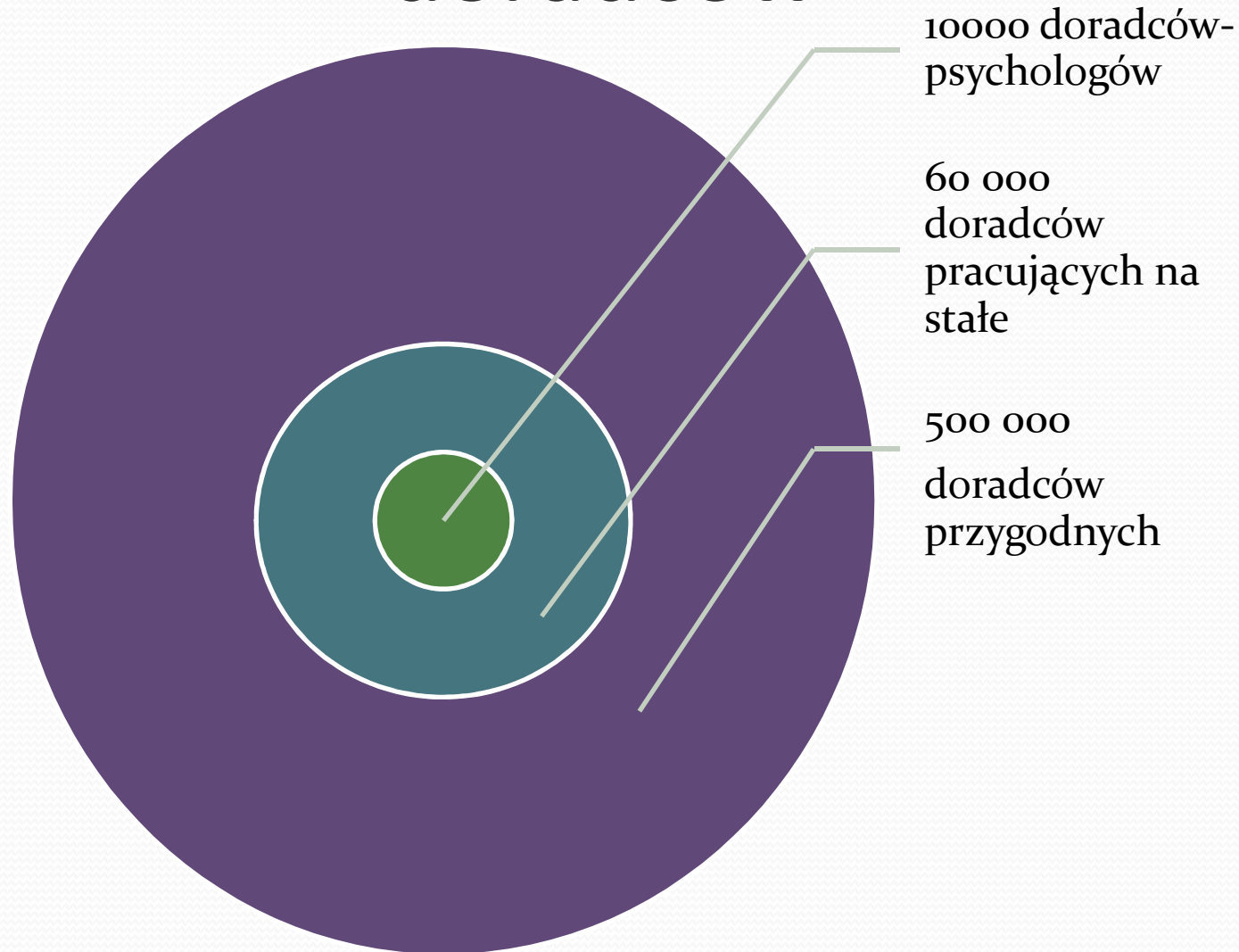
V – Ewolucyjne zawody a działania poradnicze



Sytuacja obecna

- Bardzo ważne zadania stojące przed poradnictwem dla dorosłych, zarówno dla jednostek, jak i dla przedsiębiorstw
- Duże zapotrzebowanie ze strony jednostek
- Na przestrzeni ostatnich 25 lat pojawiło się bardzo wielu profesjonalnych doradców zawodu

Heterogeniczność środowiska doradców



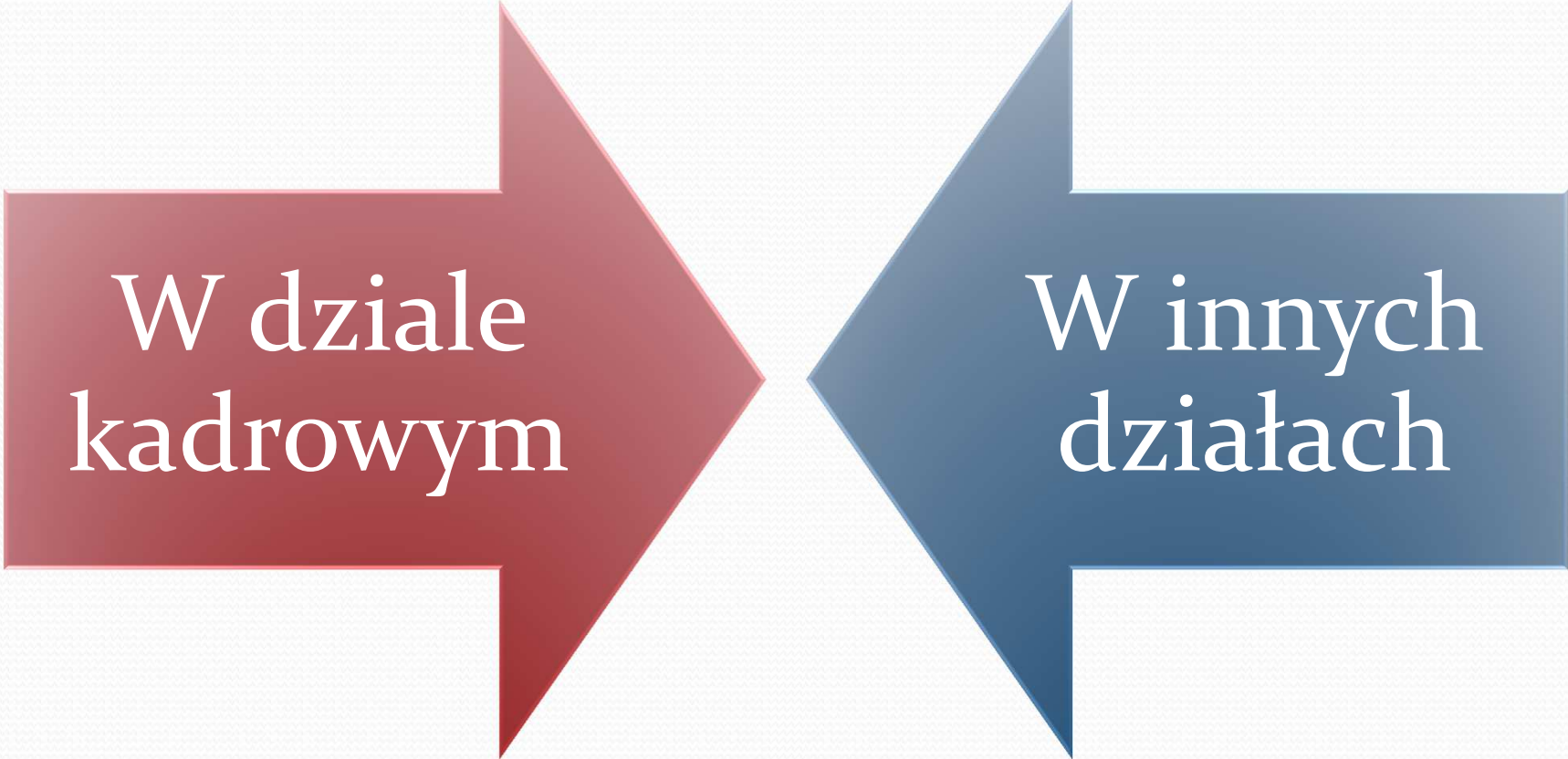
1. Profesjonalni doradcy zawodu

Funkcja doradcza w dziedzinie
edukacji

Obszar doradztwa dla ludzi młodych

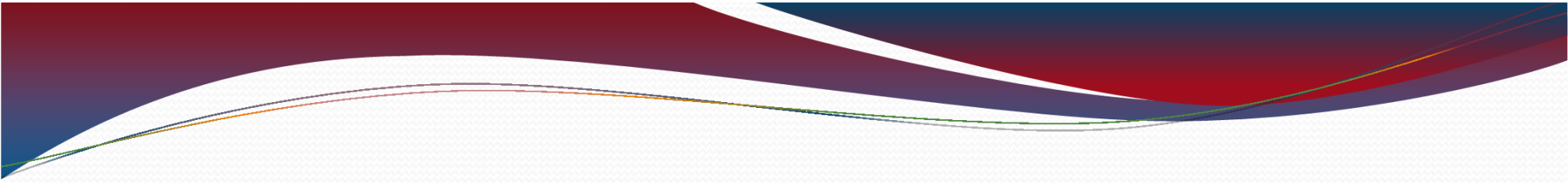
Doradztwo dla dorosłych

2. Doradcy przygodni, pracownicy przedsiębiorstw



W dziale
kadrowym

W innych
działach



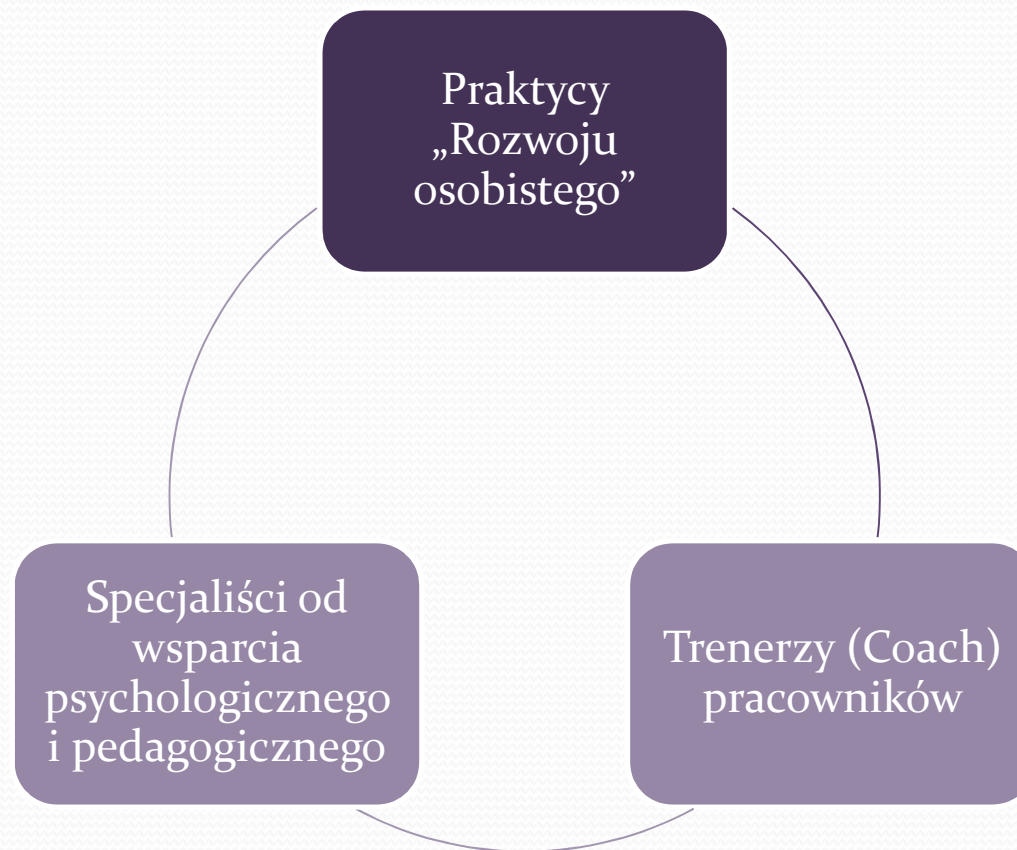
W innych działach firmy

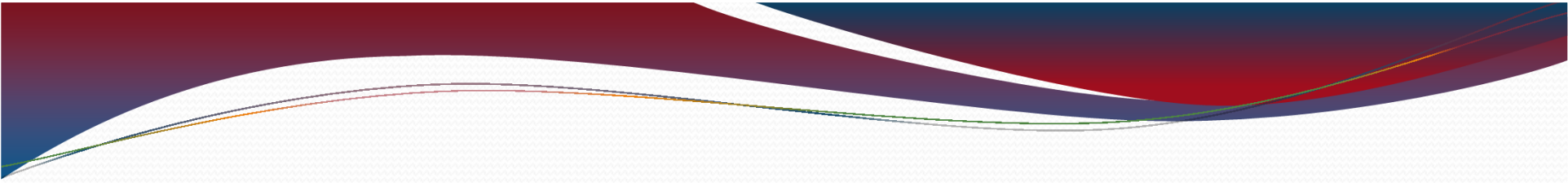
Opiekun

Sponsor

Osoba towarzysząca przy zakładaniu działalności

3. Wyłonienie się nowych specjalności doradczych





Wnioski

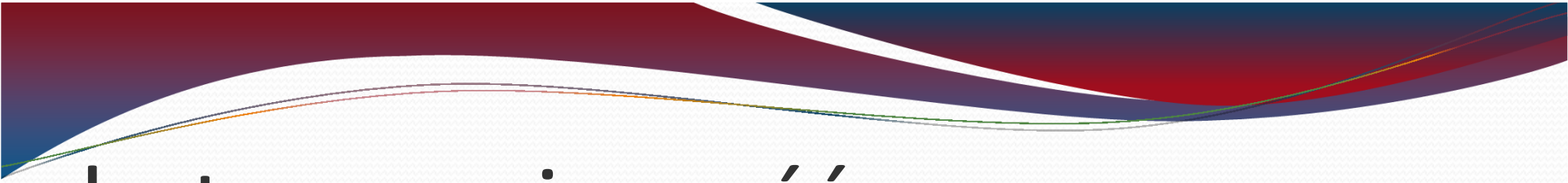
- Ten sektor doradców jest słabo zorganizowany
- Ograniczone działania takich doradców
- Trzy powody dla wyjaśnienia tych trudności

3 powody trudności

Heterogeniczność

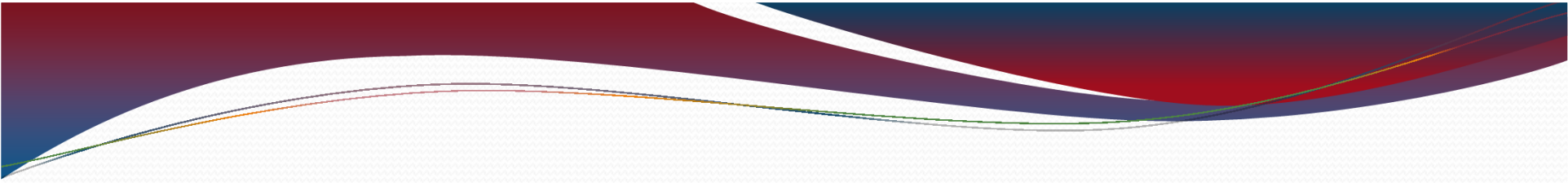
Rozproszenie

Słuchacze



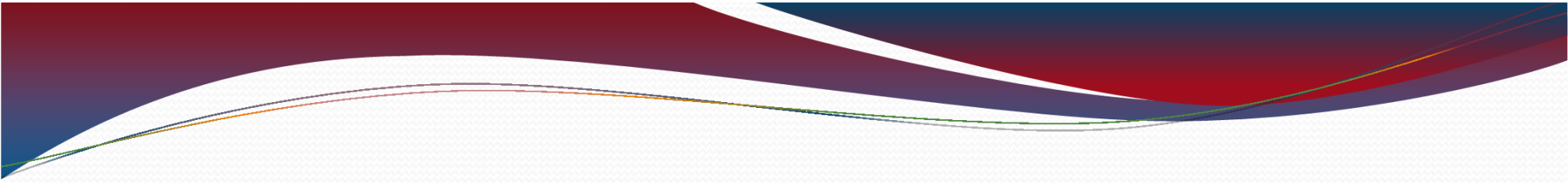
heterogeniczność

- Trzy grupy doradców bardzo się od siebie różnią (doradcy – psycholodzy (COP), doradcy pomagający wejść w świat pracy, doradcy, dział zatrudnienia, association, CIDJ itd.) – Należy jeszcze wspomnieć o agencjach pracy czasowej, agencjach zatrudnienia.
- Doradcy, dla których jest to działalność dodatkowa: nauczyciele, pracownicy firmy
- Mają różne wykształcenie, nie ma instancji regulacyjnych
- Nie stanowią środowiska zawodowego z prawdziwego zdarzenia



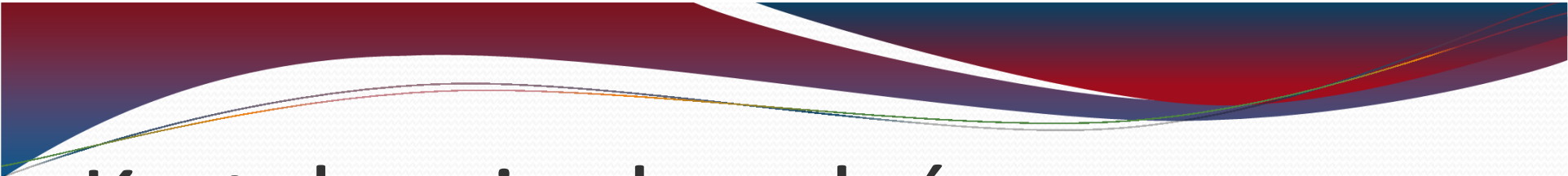
rozproszenie

- Doradcom takim trudno jest odnieść się do jasno określonego, wytyczonego i aktywnego pola wiedzy i refleksji
- Niewystarczające związki między psychologią a innymi dyscyplinami mającymi wkład w poradnictwo



Słuchacze (beneficjenci)

- Wielość i złożoność sytuacji poradniczych
- Konieczność uwzględniania trajektorii, tranzycji, sytuacji trudnych, niepewności



Kształcenie doradców

- kształcenie na wysokim poziomie w zakresie nauk humanistycznych i społecznych w wymiarze wielodyscyplinarnym
- powiązanie teorii z praktyką, w wymiarze lokalnym i międzynarodowym
- stosowanie zarówno długich spotkań poradniczych, jak i nowych technologii
- kontrola (monitoring)
- włączenie wymiaru badawczo-praktycznego (badania i działania) do codziennych działań poradnictwa młodych