



## ROZWAŻANIA O ‘NOWEJ’ PRACY I WYZWANIACH DLA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Anna Oleszczyk

ORCID: 0000-0003-2077-8787

Zespół Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych w Pile, Uniwersytet Kazimierza  
Wielkiego w Bydgoszczy

e-mail: anna.ole@poczta.fm

### CONSIDERATIONS ON ‘NEW’ WORK AND CHALLENGES FOR CAREER COUNSELLING

**Keywords:** work, industrial revolution 4.0, career counseling, career, chaos theory of careers

**Abstract.** In this article, the author presents selected changes in the area of work, taking place as a result of the fourth industrial revolution; emphasizes the importance of modern technologies, including artificial intelligence, as well as the category of “new” work as the subject of research in modern work pedagogy. The text also focuses on the Chaos Theory of Careers as a challenge for career counselling – an important problem area of work pedagogy.

**Słowa kluczowe:** praca, rewolucja przemysłowa 4.0, doradztwo zawodowe, kariera, teoria chaosu karier

**Streszczenie.** W artykule autorka przedstawia wybrane zmiany w obszarze pracy, zachodzące w wyniku czwartej rewolucji przemysłowej; podkreśla znaczenie nowoczesnych technologii, w tym sztucznej inteligencji, a także kategorię ‘nowej’ pracy jako przedmiotu badań współczesnej pedagogiki pracy. W tekście skupiono się również na Teorii Chaosu Karier jako wyzwaniu dla doradztwa zawodowego – ważnego obszaru problemowego pedagogiki pracy.

*Bo piękno na to jest, by zachwycalo do pracy – praca,  
by się zmartwychwstało.*

Cyprian Kamil Norwid, *Promethidion*

## Wprowadzenie

W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości nie tracą na aktualności słowa Zygmunta Wiatrowskiego: „Praca człowieka i jego kwalifikacje nadal znaczyć będą najwięcej, jednak te podstawowe dla pedagogiki pracy kategorie uzyskiwać będą nieco zmienioną wykładnię. Wartością trwałą dla *pedagogiki pracy* jest rzeczywista i skuteczna praca człowieka, szczególnie praca kwalifikowana, zakładająca wysoki poziom kompetencji i odpowiedzialności zawodowej, natomiast wartością zmienną jest sytuacyjna interpretacja owej pracy” (1994, s. 9-10).

Wobec nieustannie zachodzących zmian cywilizacyjnych, a także w związku z jubileuszem 50-lecia pedagogiki pracy, warto zastanowić się nad aktualnymi wyzwaniami stojącymi przed tą subdyscypliną. Niektórym z nich poświęcono niniejsze rozważania.

## ‘Nowa’ praca jako przedmiot badań pedagogiki pracy

Zgodnie z przedmiotem badań pedagogiki pracy człowiek ma być wychowywany przez pracę i przygotowany do pracy zawodowej. Z tego punktu widzenia można określić człowieka jako usytuowanego w świecie wartości, w tym jako człowieka pracującego. Misją współczesnej pedagogiki pracy, zdaniem Waldemara Furmanka, jest w głównej mierze wspomaganie rozwoju wszystkich wymiarów człowieka, a także zapobieganie trudnościom, jakie na tej drodze mogą wystąpić w związku z dynamicznie zmieniającymi się warunkami życia i pracy ludzkiej (2012, s. 129).

*Praca* zmienia się na przestrzeni wieków. Obecnie badacze coraz częściej piszą o tzw. ‘nowej’ pracy, gdyż z końcem pierwszego dziesięciolecia XXI wieku mamy do czynienia z rozwojem *czwartej rewolucji przemysłowej*, która oparta jest na integracji człowieka z maszyną. Wykorzystywanie automatów i robotów staje coraz bardziej powszechne, a systemy komputerowe sterują procesami produkcji. Wobec skokowych zmian treści i form pracy newralgiczny staje się kapitał wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych pracowników, jak i wysokie oczekiwania szczególnie wobec tych, bezpośrednio zaangażowanych we wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych. Należy mieć świadomość,

że w przypadku czwartej rewolucji przemysłowej wszyscy pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w obszarze produkcji i usług, jak i odpowiedzialni za szeroko rozumianą organizację pracy, powinni być kreatywni i innowacyjni (Kwiatkowski, 2020, s. 22–24).

Nowy etap w rozwoju gospodarki oparty jest na wielkim wynalazku – *sztucznej inteligencji*. Pod pojęciem tym rozumie się naukę zajmującą się produkowaniem maszyn, wyposażonych w wybrane cechy ludzkiego umysłu: umiejętność rozumienia języka, rozpoznawanie obrazów, rozwiązywanie problemów, uczenie się (*Sztuczna inteligencja*, 2021). Człowiek dążąc do stworzenia struktur inteligentnych projektuje rozwiązania, które w najwyższym stopniu odwzorowywałyby to, w jaki sposób myśli i działa. Chodzi zatem o stworzenie rozwiązań zachowujących się jak człowiek, czyli:

- „przetwarzania języka naturalnego: odbioru, interpretacji i formułowania wypowiedzi zarówno w formie audio, jak i tekstowej,
- reprezentacji wiedzy, aby móc gromadzić pozyskane informacje i wygenerowaną wiedzę,
- automatycznego rozumowania w celu identyfikacji wzorców w rejestrowanych informacjach oraz wykorzystywania zgromadzonej wiedzy do odpowiedzi na pytania i generowania nowych wniosków,
- uczenia maszynowego, aby uczyć się na własnych doświadczeniach i adaptować do nowych warunków,
- analizy obrazu w celu rozpoznawania i identyfikacji położenia obiektów,
- manipulacji obiektami fizycznymi” (Tomaszewska, 2021a, s. 71–73; Wodecki, 2018, s. 68–70).

Powyższe obszary kompetencji systemów inteligentnych to podwaliny współczesnych metod i technologii sztucznej inteligencji. Coraz częściej maszyny konstruowane przez inżynierów mają już większe możliwości niż ludzkie (Tomaszewska, 2021a, s. 73; Wodecki, 2018, s. 70).

Postęp w tym zakresie zmienia nie tylko sposób pracy i organizacji w gospodarce historii świata, ale zmienia całe dotychczasowe ludzkie życie.

Ten sygnalizowany w artykule kierunek postępu technologicznego nie zostaje bez wpływu na sfery: *edukacji, wychowania, pracy*, stąd powinien stanowić szczególnie obiekt zainteresowań pedagogiki pracy. Wobec zmieniającej się rzeczywistości, w tym zwłaszcza w obszarze funkcjonowania jednostki, organizacji, technizacji i cyfryzacji życia, pojawia się potrzeba, aby na ‘nowo odkryć’ pracę – jako przedmiot badań pedagogiki pracy – i konteksty jej wykonywania (Pietrulewicz, 2017).

Jak się wydaje, pisząc dziś o pracy należy używać sformułowania 'nowa' praca. 'Nowa' ze względu na istotę zachodzących globalnie zmian, takich jak przede wszystkim: powstanie zglobalizowanego świata pracy i hiperpołączonej siły roboczej, uberyzację, rozwój sztucznej inteligencji i uczenia się maszyn, zmiany czasu i przestrzeni wykonywania pracy. Ogólnoświatowa pandemia Sars-CoV-2 przyspieszyła z kolei rozwój takich zjawisk w obszarze zatrudnienia, które spowodowały, że praca coraz częściej legitymuje się niestałością i nieciągłością (np. praca zdalna). To niektóre z licznych przykładów zachodzących przeobrażeń. Słuszne jest zatem aby pisać już o 'nowej' pracy, a tym samym o 'nowym' przedmiocie badań pedagogiki pracy (Gerlach, Tomaszewska, 2021).

Przejawem 'nowej' pracy jest m.in. 'nowa' czasoprzestrzeń opisywana w literaturze przedmiotu przez Renatę Tomaszewską:

1. Praca stanowi ten rodzaj ludzkiej aktywności, który dotychczas miał miejsce w *przestrzeni* materialnej, określonej granicami fizycznymi i interpretowanej jako miejsce jej wykonywania. Praca to także rodzaj społecznie wytworzonego konstruktów, który kształtuje i rekonstruuje tożsamość jednostek i grup społecznych. Społeczna i psychiczna przestrzeń pracy nie musi się jednak wiązać się z przestrzenią materialną, tj. miejscem wykonywania pracy (Rychlicka-Marszałek, 2016, s. 7-8). Zmiany podjętowane rozwojem technologii informacyjno-komunikacyjnych skutkują bowiem rozluźnieniem zasad obecności w miejscu pracy poprzez powoływanie nowych, rozproszonych sieci zespołów i oddziałów, wprowadzanie elektronicznej pracy w domu, rozwój wirtualnych form nowoczesnych organizacji (Tomaszewska, 2020a, s. 51-53).
2. W wyniku zaś rozwoju elastycznych form zatrudnienia i organizacji *czasu pracy*, nastąpiło rozproszenie pracy w czasie i przestrzeni (Tomaszewska-Lipiec, 2015, s. 49; Frese, 2003). Czas i miejsce świadczenia pracy przestają mieć znaczenie (Morawski, 2003, s. 17). W efekcie możemy coraz częściej pracować gdzie i kiedy chcemy.

Z całym przekonaniem można napisać, że istota i dotychczasowy sposób wykonywania pracy ulegają całkowitym zmianom. Wobec tych zaledwie sygnalizowanych w artykule przeobrażeń pojawia się zagrożenie uprzedmiotowienia człowieka mogące mieć miejsce w procesach 'nowej' pracy. Tworzenie poczucia podmiotowości w kontekście pracy zawodowej to natomiast istotne zadanie edukacji, w tym wychowania do pracy. Niewątpliwie perturbacje w sferze pracy znajdują odbicie w potrzebach edukacyjnych nowych pokoleń. Młodzi chcą

pracować w zupełnie inny sposób niż dawniej. Muszą być więc przygotowani do zawodowego funkcjonowania w warunkach czwartej rewolucji cywilizacyjnej, charakteryzującej się obecnością sztucznej inteligencji i innej ‘czasoprze-strzeni’ pracy (Tomaszewska, 2021b, s. 197).

Pedagogika pracy, w tym jeden z fundamentów tej subdyscypliny – idea *wychowania do pracy* – nie mogą pozostać obojętne na zachodzące zmiany cywilizacyjne, szczególnie właśnie te w sferze zatrudnienia. Wspomniane przemiany pracy ludzkiej inspirują do podejmowania szerokiej refleksji naukowej nad przygotowaniem człowieka do pracy, do ‘nowej’ pracy, do funkcjonowania w warunkach gospodarki 4.0 (Tomaszewska, 2021b, s. 200; Skrzypniak, 2010, s. 301). Przede wszystkim niezbędne wydaje się budzenie świadomości podmiotów wychowania/edukacji/pracy na temat zasygnalizowanych zjawisk, w tym relacji ‘nowa’ praca – człowiek pracujący (Kubiak-Szymborska, 2017, s. 179). W kontekście wspomnianego postępu technologicznego ważne wydaje się ponadto przygotowywanie jednostek do funkcjonowania w tzw. *modelu tech-life harmony*, w którym dzielimy swój czas i energię między innowacyjną techniką a życiem rodzinnym i czasem prywatnym (Tomaszewska, 2020a, s. 53; Gajdzik, 2018, s. 2-3,10).

Zważywszy na zachodzące przełomowe przemiany pracy, związane z tym procesem wyzwania dla pedagogiki pracy, dla wychowania i przygotowywania do pracy, postrzegać należy jako pilną potrzebę. Jak słusznie zauważa teoretyk wychowania Ewa Kubiak-Szymborska, „wychowanie współczesnego człowieka związane jest z jego aktywnością, także tą zawodową, obejmującą m.in. radzenie sobie na coraz bardziej złożonym rynku pracy, poprzez podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych i budowanie kariery” (2017, s. 164). Co istotne i co należy podkreślić, w świecie ‘nowej’ pracy mamy do czynienia z ‘nowymi karierami’. Coraz częściej funkcjonują bowiem inne koncepcje i ścieżki ich realizacji, uwzględniające już pracę on-line i kryteria projektowe (Tomaszewska, 2020b, s. 13). W obszarze problematyki kariery uwzględniać też trzeba takie kategorie, jak: indywidualizm, refleksyjność i konsumpcjonizm. Ideologię indywidualizmu jako logiczne dopełnienie pluralizacji sposobów życia w ponowoczesnej wizji świata, obok innych zjawisk, można przyjąć jako tło przeobrażeń we wzorach przebiegu karier (Solarczyk-Ambrozik, 2015, s. 22; Marody, 2014, s. 160-161), dla których zasadniczą rolę odgrywają właśnie zmiany w obszarze pracy. To one implikują podstawowe nurty przeobrażeń zarówno przebiegu karier, ich teoretycznych eksplikacji, jak i doświadczeń społecznych skierowanych

na rozwiązywanie jawiących się w tym obszarze problemów (Solarczyk-Ambrozik, 2015, s. 2).

Zarysowana problematyka 'nowej' pracy, a także zasygnalizowane 'nowe' kariery stanowią wyzwanie dla pedagogiki pracy, w tym dla jednego z obszarów problemowych tej subdyscypliny - doradztwa zawodowego.

## **'Teoria Chaosu Karier' ważna dla problematyki pedagogiki pracy i doradztwa zawodowego**

Uregulowanie prawne *doradztwa zawodowego* znajduje się w Ustawie o systemie oświaty, która zapewnia przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia (Ustawa, 1991, art. 1), gdzie jedną z wiodących form działalności dydaktyczno-wychowawczej określono zajęcia w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej, jak i zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego (Ustawa, 2016, art. 109, ust. 1, pkt 5 i 7). Te ostatnie prowadzone są w klasach siódmych i ósmych szkoły podstawowej, w szkole branżowej pierwszego stopnia, liceum ogólnokształcącym i technikum obok zajęć realizowanych w obszarze pomocy psychologiczno-pedagogicznej przy wyborze kierunku kształcenia i zawodu (Ustawa, 2016, art. 109, ust. 2a, pkt 6 i 7). Doprecyzowanie powyższych działań określa rozporządzenie w sprawie doradztwa zawodowego, wskazujące na treści programowe i sposób ich realizacji. Treści programowe przygotowane są dla danego etapu kształcenia i wchodzi w skład następujących bloków tematycznych:

- Poznawanie własnych zasobów
- Świat zawodów i rynek pracy
- Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie.
- Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych (Rozporządzenie, 2019, § 1).

Każdy z tych bloków tematycznych jest równie istotny, ponieważ tworzy pewną całość w procesie przygotowania do pracy, jednak ze względu na podjętą tematykę autorka więcej uwagi poświęci tym bezpośrednio dotyczącym pracy.

Pierwsze wybory edukacyjno-zawodowe podejmuje młodzież kończąca szkołę podstawową, wybierając zawód - w przypadku szkoły branżowej czy technikum lub decydując się na rozszerzenie danych przedmiotów w liceum. W ramach poznawania własnych zasobów przewidziane do realizacji są m.in. zagadnienia dotyczące zainteresowań, kompetencji, predyspozycji zawodowych, rozpoznawania własnych możliwości i ograniczeń w zakresie wykonywania

zadań zawodowych. Tematy przybliżające rynek edukacyjny skupiają się np. na analizie oferty edukacyjnej szkół ponadpodstawowych, szkół wyższych pod względem możliwości dalszego kształcenia, a także na określeniu znaczenia uczenia się przez całe życie. Zgodnie z zapisem w ramach obszaru – świat zawodów i rynek pracy uczeń między innymi: wyszukuje informacje na temat zawodów, charakteryzuje wybrane zawody, zna wymagania i trendy współczesnego rynku pracy oraz oczekiwania pracodawców, uzasadnia znaczenie pracy w życiu człowieka i możliwości jej doświadczania, wskazuje wartości związane z pracą (Rozporządzenie, 2019, zał. 3, pkt 1,2,3).

Drugą ważną decyzją następuje u progu i we wczesnej dorosłości, czyli w momencie ukończenia szkoły ponadpodstawowej i dotyczy wyboru dalszego kierunku kształcenia, jak i przygotowania do wejścia na rynek pracy, tj. podjęcia zatrudnienia. Jeden ze sposobów na poznanie własnych zasobów to sporządzenie portfolio, określenie własnego systemu wartości, w tym wartości związanych z pracą. W części dotyczącej rynku edukacyjnego określono m.in. kwestie związane z poszukiwaniem nowych kwalifikacji zawodowych, kształceniem i doskonaleniem zawodowym. Treści programowe z zakresu świata zawodów i rynku pracy są rozbudowane, bowiem zgodnie z nimi uczeń:

- analizuje informacje o lokalnym, regionalnym, krajowym, jak i europejskim rynku pracy oraz panujących na nim zasadach,
- określa zawody, stanowiska pracy, dla których podstawą są jego kwalifikacje biorąc pod uwagę zawody przyszłości i zapotrzebowanie rynku pracy,
- dokonuje porównań form zatrudnienia i możliwości poruszania się na rynku pracy jako pracownik, pracodawca lub osoba mająca działalność gospodarczą,
- analizuje zapisy prawa pracy, w tym rodzaje umów o pracę, sposoby ich rozwiązywania, a także prawa i obowiązki pracownika,
- konfrontuje własne zasoby z rozpoznanymi potrzebami i oczekiwaniami pracodawców, jak i wymaganiami rynku pracy (Rozporządzenie, 2019, zał. 4, pkt 2; zał. 5, pkt 2; zał. 6, pkt 2).

Zgodnie z prawem oświatowym, młody człowiek zanim stanie się czynnym uczestnikiem pracy/’nowej’ pracy ma zagwarantowane pewne przygotowanie. Powinien uzyskać wiedzę o zmianach zachodzących na rynku pracy m.in. pod względem nowoczesnych technologii, jak i samej pracy – zmian jej treści i formy, elastycznych form zatrudnienia czy wymagań pracodawców, także z zakresu kwalifikacji i kompetencji wobec kandydatów do pracy. To bardzo ważne, bowiem rynek pracy w warunkach cyfrowej transformacji kształtowany jest przez

procesy automatyzacji i platformizacji i poszukiwani są pracownicy bazujący na zaawansowanych kompetencjach, odróżniających pracę ludzką od pracy systemów informatycznych i sztucznej inteligencji (Tomaszewska, 2020b, s. 310), a którzy posiadają umiejętność działania, zaangażowania się w pracę jako członek wirtualnego zespołu (Gerlach, 2017, s. 122). Uczeń uzyskuje również wsparcie na poziomie szkoły podstawowej w zakresie formułowania celów i planów edukacyjno-zawodowych, a w szkole ponadpodstawowej w sporządzaniu indywidualnego planu działania, tj. planowania różnych wariantów ścieżek edukacyjno-zawodowych wykorzystując informacje na temat rynku pracy (Rozporządzenie MEN, 12.02.2019, zał. 4, pkt 4; zał. 5, pkt 4; zał. 6, pkt 4).

Mimo stosownych zapisów prawa oświatowego, co do tematyki doradztwa zawodowego, nie przewidziano odpowiedniej liczby godzin na jego realizację, gdyż na wymienione bloki tematyczne zabezpieczono tylko dziesięć godzin lekcyjnych w danym cyklu kształcenia. Zatem w trzyletniej szkole branżowej, czteroletnim liceum i pięcioletnim technikum do dyspozycji na doradztwo zawodowe jest tylko dziesięć jednostek lekcyjnych. Również po dziesięć godzin doradztwa zawodowego przypada na klasę siódmą i ósmą szkoły podstawowej (Rozporządzenie MEN, 03.04.2019, zał. 1, zał. 4, zał. 5, zał. 7). Utrudnieniem jest fakt, że ustawodawca nie zabezpieczył w szkole godzin na indywidualne doradztwo zawodowe, co niewątpliwie dawałoby dodatkowe wsparcie młodym w podejmowaniu tak ważnych decyzji, rzutujących na przebieg ich kariery.

Nadmienić trzeba również, że brak podręczników czy zeszytów ćwiczeń do doradztwa zawodowego jest wyzwaniem dla szkolnych doradców zawodowych, którzy zmuszeni są do samodzielności w tworzeniu i realizowaniu procesów dydaktycznych. Jest także dobra strona takiej sytuacji, bowiem brak narzuconego przez ustawodawcę układu treści stwarza przed doradcami zawodowymi możliwość prowadzenia zajęć w sposób autorski, w tym *konstruktywistyczny*. Wobec dynamicznie zachodzących zmian społeczno-gospodarczych, warto pamiętać o tym modelu jego realizacji, który sprzyja kształtowaniu postaw otwartości między innymi właśnie na zmiany. Sprzyja to inicjowaniu świadomego współtworzenia obywatela XXI wieku, potrafiącego odnaleźć się w przestrzeni bezustannych przeobrażeń także w obszarze świata pracy. Model ten może stanowić nie tylko skuteczne narzędzie sprzyjające tworzeniu gotowości do obserwowania, doświadczania, konstruowania i rekonstruowania, ale przede wszystkim sposób na wyposażenie jednostki ludzkiej w narzędzia pozwalające jej zrozumieć obecne zmiany cywilizacyjne. Można zatem przyjąć tezę, za Katarzyną Ludwиковską, że konstruktywistyczny model realizacji procesów w obszarze szkolnego



doradztwa zawodowego sprzyja uczniom, jak i nauczycielom, tj. doradcom zawodowym, poprzez formowanie postawy otwartości na zmiany, proaktywności, a także kreatywności (Ludwikowska, 2020).

Zwracając uwagę na wspomniane w artykule przeobrażenia w sferze zatrudnienia i aktywności zawodowej, wzrasta zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe adekwatne zarówno w swych założeniach teoretycznych, jak i instrumentarium praktycznym do wyzwań 'nowej' pracy. Aby utrzymać swoje znaczenie i odpowiednio reagować na potrzeby jednostek szukających pomocy we współczesnym społeczeństwie, doradztwo zawodowe musi się zmieniać w obszarze pojęć i stosowanych metod (Solarczyk-Ambrozik, 2020).

R. Vance Peavy uważa, że „koncepty, takie jak: narracja, symboliczna koordynacja działań społecznych, autokreacja, przestrzeń życiowa, perspektywy, postawy, założenia etyczne, konstrukcje umysłowe i nadawanie znaczeń, mają szanse być bardziej użyteczne dla zrozumienia ludzkich poczynań i dynamiki życia społecznego niż koncepty takie, jak zmienne osobowościowe, cechy, klasyfikacje, zachowanie” (Solarczyk-Ambrozik, 2020; Peavy, 2014, s. 5).

Dużą użyteczność praktyczną posiada szczególnie *Teoria Chaosu Karier*, którą warto propagować w pedagogice pracy oraz doradztwie zawodowym. Wpisuje się ona w podejście teorii systemów z zastosowaniem do wyjaśnienia fenomenów naturalnych, ze skierowaniem uwagi na ich strukturę i uporządkowanie.

Jednostki oraz środowisko postrzegane są przez pryzmat kategorii chaosu jako złożone, otwarte i adaptatywne systemy, będące ekstremalnie wrażliwe na zmiany. W efekcie systemy te są uporządkowane, lecz nieprzewidywalne, jak i adaptacyjne, w rozumieniu poszukiwania wzorów. Teoria chaosu karier daje wgląd w złożoność, adaptacyjność, zmianę, szanse, nielinearność, kreatywność i historię, jako systemowe charakterystyki jednostek i środowisk. Autorzy tej teorii – Robert G.L. Pryor i Jim E. Bright podkreślają, że zawiera ona komponenty systemowe, realistyczne, konstruktywistyczne, ekologiczne, kontekstualne i elementy teorii chaosu. Unikalnością osoby jest tutaj zdolność do budowania kariery poprzez przyczynowe działania, które jednak mogą być nieodpowiednie, źle dostosowane, oparte na nieuświadomionych motywach, zrjonalizowane przez mechanizmy obronne, co tworzy szczególne zapotrzebowanie na doradztwo w sensie określania nieadekwatności pewnych jednostkowych konstruktów rzeczywistości, leżących u podstaw procesów podejmowania decyzji. Ponadto uważają, że uwzględnianie w rozwoju karier i podejmowaniu decyzji karierowych takich elementów, jak: złożoność ludzkiego doświadczenia i społecznego świata, zmienność, dynamiczność, interaktywność i adaptacyjność natury ludzkiego

działania w obszarze podejmowania decyzji odnośnie do wyboru i przebiegu kariery, może być wzbogacone nieplanowanymi i nieprzewidywalnymi wydarzeniami i doświadczeniami. Teoria chaosu karier głosi, że zarówno stabilność, jak i jej brak są inherentnymi właściwościami współczesności i względnie stały porządek świata musi być konfrontowany z niepewnością oraz brakiem stabilności. Ponadto zapewnia nowe spojrzenie na naturę rozwoju karier, przedstawia ich wymiary często zaniebdywane przez współczesne wyjaśnienia, do których należą: nowe wyzwania i możliwości jawiące się w tle niepewności, wymiar duchowości w rozwoju karier, poszukiwanie znaczeń, integrację 'być' i 'stawać się'. Założenia tej teorii obrazują cztery kategorie pojęciowe, tj. złożoność, zmiana, konstruktywność i szansa - „cztery C”: *complexity, change, constructiveness* i *chance* (Solarczyk-Ambrozik, 2015; Pryor, Bright, 2003, s. 12-17).

W doradztwie zawodowym teoria chaosu karier wydaje się relewantna jako fundament praktyki zorientowanej na pomoc w radzeniu sobie ze złożonością, zmianą, ale także i szansami. Wiodącym pojęciem dla teorii Pryora i Brighta jest 'złożoność' - złożoność procesów i czynników formujących życie każdej jednostki. Powoduje ona, że dokładne przewidywanie rozwoju kariery, szczególnie w zasygnalizowanych w tekście warunkach 'nowej' pracy, stanowi wyzwanie. Teoria chaosu karier daje przestrzeń dla różnych, nieprzewidywalnych, większych lub mniejszych zmian. Zamiast przewidywać rezultaty, zakłada ona możliwość różnych wpływów. W zmieniającym się świecie rośnie znaczenie zdolności adaptacji jednostki do zmian, w związku z tym doradztwo zawodowe pomaga w odnajdowaniu się w sytuacjach tranzycji, zmian i adaptacji; pozwala zmierzać się z niepewnością w myśleniu i działaniu. Radzenie sobie z niepewnością to podstawowe wyzwanie nie tylko związane z rozwojem kariery, ale i wyzwanie dla doradztwa. Potrzebą staje się nie uczenie tego, jak opracowywać 'dobry' plan związany z przebiegiem kariery, ale wyposażanie jednostki w kompetencje niezbędne do planowania, takie jak: umiejętność stworzenia i opracowania planu, jego korygowania, umiejętność kompromisu, opóźnienia, przyspieszenia, zmiany, przywrócenia, wdrożenia (Solarczyk-Ambrozik, 2015; Pryor, Bright, 2003, s. 13-17), co oznacza zmianę określonej filozofii działania z *planning* na *planfulness*. Staranne i ostrożne planowanie w perspektywie przewidywalności jest zastępowane terminem 'wyłaniania się', 'jawienia się' (*emergence*) szans, możliwości, trudności, nadających sens przyszłym i potencjalnym doświadczeniom w przyjętym modelu 'złożoności'. W teorii chaosu karier nacisk położony jest na pomoc w lepszym zrozumieniu konwergentnych i emergentnych jakości jednostki. Cechy konwergentne to te, które właściwe są każdej jednostce i składają

się na nie: umiejętności, wartości, IQ, wiedza, cechy poddające się oszacowaniu i pomiarowi. Cechy emergentne zaś są efektem złożonych interakcji, licznych zróżnicowanych czynników, które kształtują zachowania karierowe (Solarczyk-Ambrozik, 2015; Pryror, Bright, 2006, s. 4). Określanie tych cech nie jest łatwe, ale w obecnej rzeczywistości konieczne.

Teoria chaosu karier umożliwia bardziej otwarte, elastyczne, dynamiczne i kreatywne podejście w doradztwie. Zgodnie z jej podstawowymi założeniami, w procesie doradczym należy uświadamiać, że rzeczywistość przejawia się w bezustannych zmianach i oparta jest na samoorganizacji i szansach, a życie jawi się zarówno jako uporządkowanie, jak też brak wzorów i możliwości przewidywania. Uporządkowanie i zróżnicowanie mogą występować w tym samym czasie. Ukazanie tych procesów; pomoc w rozpoznaniu nieprzewidywalnych zdarzeń; uświadomienie, że rosnąca złożoność rzeczywistości prowadzi do zmniejszenia możliwości przewidywania rezultatów; ukazanie różnic w myśleniu emergentnym i konwergentnym; pokazanie konieczności podejmowania decyzji, nawet w sytuacjach ograniczonej wiedzy na temat możliwych wpływów i pożądanых rezultatów; wzmocnienie potrzeby podejmowania wyzwań, to w praktyce doradczej poszukiwanie dróg do wzmocnienia kreatywności jednostki na drodze konstruowania ścieżki kariery (Solarczyk-Ambrozik, 2015; Patton, McMahon, 2006).

W świetle powyższego warto wspomnieć, że coraz więcej badaczy pisze o postmodernistycznym zwrocie w doradztwie zawodowym, które ma odpowiadać na potrzeby przygotowania do 'nowego' świata pracy, ukształtowanego przez globalną gospodarkę i rewolucję cyfrową, a także do przygotowania jednostek do nowych wzorów przebiegu karier (Solarczyk-Ambrozik, 2020, s. 263).

Analizując zmiany charakteru pracy – jako podstawowej kategorii badawczej pedagogiki pracy – w kontekście wyzwań dla doradztwa zawodowego, uwypuklić raz jeszcze należy szczególną rolę technologii. Współcześnie pojawiła się silna potrzeba nowej medialnej alfabetyzacji, czyli zdolności do krytycznej oceny i zastosowania nowych mediów w procesach komunikacji, wzrostu znaczenia wirtualnej współpracy, zaangażowania i uczestnictwa w wirtualnym zespole. Wirtualne środowisko pracy jako efekt 'nowej' czasoprzestrzeni pracy, to konsekwencja rozwoju technik łącznościowych, co sprawia, że mimo przestrzennych odległości możliwa jest wspólna praca, dzielenie się nią i wzmacnianie produktywności. Z perspektywy jednostki, przeobrażenia świata pracy prowadzą do tego, że chcąc osiągnąć sukces na ścieżce kariery, każdy będzie zmuszony do wykazywania się umiejętnościami przewidywania dynamicznie zachodzących zmian. Istotna

będzie zdolność nawigowania w krajobrazie różnorodnych form organizacyjnych oraz wymaganych od pracowników umiejętności, a także nieustannego doskonalenia się w obliczu nowych wyzwań. Biorąc pod uwagę zasygnalizowane przeobrażenia pracy, w tym także rozwój czwartej rewolucji przemysłowej i postęp w dziedzinie sztucznej inteligencji, podkreślić należy zmiany zachodzące we wzorach przebiegu kariery i nowe wyzwania kompetencyjne, co skutkować będzie rosnącym zapotrzebowaniem na doradztwo zawodowe (Solarczyk-Ambrozik, 2021, s. 4-8).

## Zakończenie

Wypracowana przez pedagogikę pracy idea wychowania przez pracę, do pracy i w procesie pracy pozostaje aktualna. Należy ją jednak dostosować do zmieniających się warunków cywilizacyjnych. Wśród nich, co istotne dla przedstawicieli tej subdyscypliny, znajduje się rewolucja 4.0 oraz zmiany w 'czasoprzestrzeni' pracy. Globalna łączność, inteligentne maszyny to także czynniki kształtujące realia 'nowej' pracy i 'nowych' karier (Solarczyk-Ambrozik, 2021, s. 3). Wszystkie wskazane kategorie stanowią wyzwanie dla doradztwa zawodowego, a także poszerzają dotychczasowy zakres problemowy pedagogiki pracy.

## Referencje

- Frese, M. (2003). *Zmiany charakteru pracy*. W: N. Chamieł (red.), *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: GWP.
- Furmanek, W. (2012). *Humanistyczne aspekty współczesnej pedagogiki pracy*. W: S. M. Kwiatkowski (red.), *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*. Radom – Warszawa-Bydgoszcz: ITeE-PIB.
- Gajdzik, B. *Przejście od „Work-life balance” do „Tech-life harmony” w Przemysle 4.0*. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach, 1 (14). (2018).
- Gerlach, R., (2017). *Edukacja zawodowa w kontekście dyskursu o przyszłości*. W: R. Gerlach, R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Edukacja dla przyszłości w perspektywie orientacji na rynek pracy*. Bydgoszcz: UKW.
- Gerlach, R., Tomaszewska, R. (2021). *Krytycznie o pedagogice pracy. Diagnoza i wektory rozwoju*. W: S. M. Kwiatkowski (red.), *Współczesne problemy pedagogiki w kierunku integracji teorii z praktyką*. Warszawa: APS.
- Kubiak-Szyborska, E. (2017). *Wychowanie ku pracy jako forma dyskursywna pedagogiki pracy*. W: R. Gerlach, R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Wokół podstawowych zagadnień pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: UKW.

- Kwiatkowski, S. (2020). *Edukacyjny kontekst zmian w zakresie treści i form pracy*. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millenium implikacje dla edukacji*. Bydgoszcz: UKW.
- Ludwikowska, K., (2020). *Metodyka doradztwa edukacyjno-zawodowego – między behawioryzmem a konstruktywizmem*. W: M. Christoph, S. Wawrzyniak (red.), *Społeczno-edukacyjny potencjał szkoły a rynek pracy*. Poznań: UAM.
- Marody, M. (2014). *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Warszawa: Scholar.
- Morawski, M. *Problematyka zarządzania pracownikami wiedzy*. Przegląd Organizacji, 1 (2003).
- Norwid. C.K. (2017). *Cyprian Kamil Norwid wybór poezji. Klasyka mistrzów*. Konin: Ibis.
- Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*, Rotterdam: Sense Publishers.
- Peavy, R.V. (2014). *Poradnictwo socjo-dynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*. Bielsko-Biała: Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki.
- Pietrlewicz, B. (2017). *Konteksty zmian w przestrzeniach pracy na drodze życia. Kilka uwag do problematyki badań profesjo logicznych*. W: H. Bednarczyk (red.), *Naznaczone pracą. Księga jubileuszowa Profesora Czesława Plewki*. Szczecin: ZAPOL.
- Pryor. R.G., Bright, J.E. *The Chaos Theory of Careers*. Australian Journal of Career Development (2003).
- Pryor. R.G., Bright, J.E. *Counseling Chaos: techniques for practitioners*. Journal of Employment Counseling (2006).
- Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000325/O/D20190325.pdf> (15.03.2022).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000639/O/D20190639.pdf> (15.03.2022).
- Rychlicka-Marszałek, K. (2020). *Wprowadzenie. Przestrzeń pracy: status teoretyczny pojęcia*. W: R. Tomaszewska (red.), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium implikacje dla edukacji*. Bydgoszcz: UKW.
- Skrzypniak, R. (2010). *Wychowanie do i przez pracę w rodzinie – niedoceniony obszar badawczy pedagogiki pracy*. W: R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*. Bydgoszcz: UKW.
- Solarczyk-Ambrozik, E. *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*. Studia Edukacyjne, 35 (2015).
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2020). *Doradztwo zawodowe – poradnictwo karierowe – w obliczu nowych wyzwań*. W: M. Christoph, S. Wawrzyniak (red.), *Społeczno-edukacyjny potencjał szkoły a rynek pracy*. Poznań: UAM.
- Solarczyk-Ambrozik, E. *Przeobrażenia w obszarze pracy i nowe wyzwania kompetencyjne a zmiany paradygmatyczne w doradztwie zawodowym*. Studia Poradownicze, 10 (2021), Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa.
- Sztuczna inteligencja*, <https://www.sztucznainteligencja.org.pl/definicja/sztuczna-inteligencja>, Portal w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym (OPI PIB) działającym pod auspicjami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa wyższego (19.02.2021).

- Tomaszewska-Lipiec, R. *Prekarna praca jako produkt współczesnej cywilizacji*. Przegląd Pedagogiczny, 2 (2014).
- Tomaszewska-Lipiec, R. *Transformations of working time as a factor of labour dehumanization*, China-USA, Business Review, 14 (8). (2015).
- Tomaszewska, R. (2020a), *Praca i kariera w warunkach nowego millennium* (red.), Bydgoszcz: UKW.
- Tomaszewska, R. (2020b), *Ogrodnicy i rośliny. Współczesna edukacja a rynek pracy przyszłości*. W: M. Christoph, S. Wawrzyniak (red.), *Społeczno-edukacyjny potencjał szkoły a rynek pracy*. Poznań: UAM
- Tomaszewska, R. (2021a). *Człowiek i praca Perspektywa transhumanizmu*. Bydgoszcz: UKW
- Tomaszewska, R. (2021b). *Wokół wybranych zagadnień relacji Osoba - Wychowanie - Praca. W: 5 lat później. Suplement Księgi Jubileuszowej Profesora Waldemara Furmanka OSOBA - WYCHOWANIE - PRACA*. Rzeszów: UR.
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910950425/U/D19910425Lj.pdf> (25.03.2022).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170000059/U/D20170059Lj.pdf> (25.03.2022).
- Wiatrowski, Z. (1994). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: WSP.
- Wodecki, A. (2018). *Sztuczna inteligencja w kreowaniu wartości organizacji*. Kraków - Legionowo: Wyd. Edu-Libri.