

MARIA GAGACKA

ROLA PORADNICTWA W POMNAŻANIU KAPITAŁU LUDZKIEGO I SPOŁECZNEGO

THE ROLE OF GUIDANCE IN THE MULTIPLICATION HUMAN AND SOCIAL CAPITAL

Abstract. The consequence of the dynamically ongoing changes is a growing area of uncertainty and social risks. Inability to cope with the permanently occurring uncertainty on the one hand leads to several negative consequences, such as a sense of alienation, meaninglessness, or helplessness, on the other hand – increases the need for development powers to plan their career path or are coping with new challenges.

The demand for counselling is not only in individuals who want to quickly and effectively develop his own career, but also in individuals that fall out of the mainstream, and are not able to function in the realities of today's labour markets or to fill professional and family roles.

The paper will be presented to analyze the role of guidance, resulting from the implementation of modern paradigms of social policy (anticipatory, investment, activating), and biographical and emancipation counselling models in the multiplication of human and social capital.

Key words: counseling; mobilization; human capital; social capital; emancipation

WPROWADZENIE

Konsekwencją dynamicznie dokonujących się przemian jest zwiększający się obszar niepewności i ryzyk, dotyczących nie tylko jednostki, lecz całe grupy społeczne. U. Beck uważa, że pojęcie ryzyka odgrywa coraz większą rolę w życiu

Dr MARIA GAGACKA – Katedra Nauk Społecznych Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu; e-mail: majka.gag@wp.pl

społecznym w skali globalnej, przy czym największe zagrożenia stanowią te, które wytwarza sam człowiek¹.

Z. Bauman wskazuje na szereg niespotykanych dotąd wyzwań, które tworzą nowe i bezprecedensowe warunki życia współczesnych jednostek². Wśród nich na wzrost poczucia niepewności najbardziej oddziałuje płynność współczesnej fazy nowoczesności, wyrażającej się takim tempem zmienności wzorów działań społecznych, które nie pozwalają na ich utrwalenie i instytucjonalizację, separacją władzy i polityki, której przejawem jest ograniczanie funkcji sprawowanych przez państwo, przez co „stają się szybko placem zabaw dla notorycznie kapryśnych i nieprzewidywalnych sił rynkowych i /lub pozostawia się je prywatnej inicjatywie i trosce jednostek”³, oraz konsekwentne zanikanie lub ograniczenie wspólnotowego, opartego na państwie, ubezpieczenia od indywidualnego niepowodzenia i nieszczęścia, co pozbawia działania kolektywne atrakcyjności i podmywa społeczne fundamenty solidarności. Tendencja ta, nazwana przez U. Becka zinstytucjonalizowanym indywidualizmem, jest koncepcją, która opisuje strukturalną, socjologiczną transformację instytucji społecznych i form relacji jednostki ze społeczeństwem. „Modernizacja prowadzi [...] do uwolnienia od historycznie danych form i więzi, rozumianych jako tradycyjne struktury władzy i ochrony bytu («wymiar uwolnienia»), do utraty tradycyjnych przekonań dotyczących wiedzy o działaniu, wiary, i panujących norm («wymiar oczarowania») i – przez co pojęcie nabiera znaczenia przeciwnego – do nowego rodzaju więzi społecznych («wymiar kontrolny lub reintegracyjny»)»⁴.

Nieumiejętność radzenia sobie z permanentnie występującą niepewnością z jednej strony prowadzi do szeregu negatywnych konsekwencji, poczucia wyalienowania, bezsensu czy bezradności, z drugiej zaś – zwiększa zapotrzebowanie na rozwój kompetencji pozwalających na planowanie własnej drogi zawodowej czy też radzenia sobie z nowymi wyzwaniami.

Współczesne jednostki wobec rosnącej presji rozwoju i sprostania wymogom konkurencyjności ponoszą odpowiedzialność za swój rozwój, umiejętność rozwiązywania problemów, odnoszenia sukcesów i unikania porażek czy też pokonywania sytuacji krytycznych.

Wobec tych przemian społecznych rozwój różnych form pomocy, wyrażający się tworzeniem nowych technik i instrumentów wsparcia, czy też powoływaniem

¹ U. BECK, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2002.

² A. ELLIOT, *Współczesna teoria społeczna*, Warszawa: PWN 2011, s. 335-346.

³ Z. BAUMAN, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa: Wydawnictwo Sic! 2007, s. 8, 15.

⁴ U. BECK, *Społeczeństwo ryzyka*, s. 193.

nowych instytucji, ma swoje głębokie uzasadnienie społeczne i kulturowe. W warunkach niepewności, płynnej rzeczywistości jednostki tracące orientację we własnym życiu, gorączkowo i ustawicznie poszukują informacji i porad poprawiających ich ludzką kondycję.

Zapotrzebowanie na poradnictwo występuje nie tylko u jednostek chcących szybko i efektywnie rozwijać własną karierę, ale także u tych, które wypadają z głównego nurtu życia społecznego, i nie są w stanie funkcjonować w realiach współczesnych rynków pracy ani wypełniać ról rodzinnych i zawodowych.

Celem opracowania jest przedstawienie potrzeb w zakresie poradnictwa zawodowego, wynikających z implementacji współczesnych paradygmatów polityki społecznej.

1. PRZEMIANY PRACY – SZANSE CZY ZAGROŻENIA

Rosnąca zmienność otoczenia charakterystyczna dla współczesnych społeczeństw i gospodarek sprawia, iż zasadniczym zmianom ulega zarówno sama praca, jak i reguły funkcjonowania przedsiębiorstw i organizacji, tym samym zmienia się działanie rynku pracy. Te zewnętrzne wobec jednostek czynniki narzucają bezwzględnie nowe wymagania, które warunkują pozycję zawodową jednostek i ich szanse na rynku pracy. Od jednostek wymaga się, aby nie tylko adaptowały się do tych wymogów, ale by potrafiły antycypować zmiany i samodzielnie podejmowały racjonalne działania, zwiększające ich zdolność zatrudnieniową, szanse na karierę. Tymczasem wiele jednostek takiej zdolności nie posiada. Ch. Handy, autor *Wieku paradoksu* uważa, że niejednoznaczność pracy, polegająca na tym, że jedni mają jej za dużo, a inni za mało, będzie tylko dzieliła społeczeństwo⁵. Także fakt, iż pomimo zmian w otoczeniu i nieadekwatności wielu rozwiązań, każde pokolenie postrzega się jako inne niż poprzednie, ale planuje tak, jakby następne pokolenie było takie samo⁶, percepcję tych zmian zasadniczo ogranicza.

Wiedza o otaczającej rzeczywistości, w której funkcjonuje człowiek, jest niezbędna do efektywnego funkcjonowania. Intensywność, nieprzewidywalność i chaotyczność tych przeobrażeń sprawia, iż zapotrzebowanie na rzetelną i aktualną informację o kierunkach przemian pracy i rynku pracy jest podstawą

⁵ Ch. HANDY, *Wiek paradoksu. W poszukiwaniu sensu przyszłości*, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC 1996, s. 33.

⁶ Tamże, s. 45.

racjonalnych działań zarówno na poziomie jednostkowym, jak i instytucjonalnym czy makroekonomicznym.

Przewidywanie przyszłego kształtu pracy prowadzi do wskazania kierunków zmian od najbardziej pesymistycznych do umiarkowanie optymistycznych. J. Ryfkin uważa, że zbliżamy się do rozdroża ludzkości. „Globalne korporacje mogą wytwarzać bezprecedensowe ilości dóbr i usług przy coraz mniejszym zatrudnieniu. Nowe technologie prowadzą nas w erę produkcji prawie bez robotników, akurat w takim momencie historii świata, kiedy ludzkość osiągnęła niebywałą liczebność. Zderzenie między presją zaludnienia a coraz mniejszymi szansami zatrudnienia będzie kształtować geopolitykę nowej gospodarki nowoczesnych technologii przez pierwsze dekady nowego (obecnego) stulecia”⁷.

Chociaż niektórzy badacze uważają przewidywania Ryfkina za mocno przesadzone⁸, to jednak analizując literaturę przedmiotu, można wskazać kilka umiarkowanie optymistycznych tendencji:

- odchodzi czas myślenia o pracy i zawodzie jako czymś, co jest dane raz na zawsze⁹;
- wzrastać będzie znaczenie pracy intelektualnej, przy równoczesnym zmniejszaniu się wymiaru tradycyjnie pojmowanej pracy fizycznej;
- stale wzrastać będzie zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowane i elastyczne kadry w gospodarce;
- wszechstronność, jako kierunek rozwoju systemów produkcji, determinować będzie procesy rekrutacji. Jak podkreśla Giddens: „Podczas gdy kiedyś podstawowymi kryteriami przy rekrutacji były wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, dziś wielu pracodawców poszukuje ludzi, którzy łatwo się przystosowują i szybko uczą”¹⁰;
- intelektualizacja pracy w wyniku mechanizacji, robotyzacji, automatyzacji i informatyzacji powoduje obiektywną konieczność ustawicznego kształcenia w ciągu całego życia¹¹.

⁷ J. RYFKIN, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie 2001, s. 264-265.

⁸ J. WILSZ, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls 2009, s. 35.

⁹ M. GABLETA, *Człowiek i praca w zmieniającym się społeczeństwie*, Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego 2003, s. 207.

¹⁰ A. GIDDENS, *Socjologia*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2004, s. 407.

¹¹ H. BEDNARCZYK, J. FIGURSKI, M. ŻUREK (red.), *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe*, Warszawa–Radom: Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP w Warszawie, Instytut Technologii i Eksploatacji w Radomiu 2004, s. 5-7.

Zmienność procesów pracy zderza się jednak z opartą na fundamentalnie stałych cechach naturą człowieka. Zmiany w społecznej przestrzeni pracy mogą być odczytywane jako zagrożenia lub jako wyzwania. Tylko te drugie służą rozwojowi człowieka. Dlatego nowe formy wspierania jednostek w owej przestrzeni mogą w sposób ukierunkowany i wszechstronny prowadzić nie tylko do wzrostu adaptatywności, lecz także w kierunku transgresji. Z. Ratajczak, analizując tendencje rozwojowe współczesnej przestrzeni pracy, podkreśla, że „największa bariera będzie ustawiona nie tyle w urządzeniach, ile w głowach ludzi. W największej cenie będzie zdolność przeglądania i analizowania danych, radzenia sobie w gąszczu informacji, z poczuciem jej nadmiaru, umiejętność trafnej selekcji i przetwarzania”¹². Także starzenie się społeczeństw, wydłużanie wieku aktywności zawodowej wpłynie na rynek konsumpcji, a zwłaszcza usług społecznych.

2. POLITYKA SPOŁECZNA WOBEC PRZEMIAN PRACY

Kształtowanie prorozwojowych warunków funkcjonowania społeczeństw jest jednym z podstawowych zadań polityki społecznej. Specyfika polityki społecznej i wysoka jej ranga wynika z faktu, że łączy ona w sobie teorię i praktykę, dotyczy każdej jednostki i całych zbiorowości. Praktyczny aspekt tej dyscypliny podkreślają zgodnie wszyscy badacze. A. Kurzynowski zwraca uwagę nie tylko na strategiczne cele tej polityki, lecz również jej ograniczenia wynikające z obiektywnych możliwości poziomu rozwoju gospodarczego danego państwa. Podkreślając aksjologiczny wymiar działań w zakresie rozwoju społecznego, ich zadanie sprowadza do kształtowania ogólnych warunków pracy i bytu ludności, prorozwojowych struktur społecznych oraz stosunków społecznych opartych na równości i sprawiedliwości społecznej, sprzyjających zaspokajaniu potrzeb społecznych na dostępnym poziomie¹³.

W nowych, rynkowych realiach polskiej gospodarki i zmianach ustrojowych, w których prymat pracy nad formami osłonowymi jest uznawany niemal za aksjomat, poszukiwanie modeli polityki społecznej, które mogłyby stanowić podstawę prowadzonych działań i cieszyły się powszechnym konsensusem społecznym, jest potrzebą czasów. J. Hausner stwierdza: „Nie da się przeprowadzić

¹² Z. RATAJCZAK, *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2007, s. 17.

¹³ A. KURZYNOWSKI (red.), *Polityka społeczna*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza 2006, s. 9.

skutecznej polityki społecznej bez spójnej i całościowej wizji. Uprawianie jej w sposób prowizoryczny, w reakcji na bieżące impulsy i napięcia prowadzi do zaostrzenia problemów. Doraźnie uruchamiane transfery socjalne utrwalają zjawisko niskiej dochodowej elastyczności wydatków socjalnych. Powstaje błędne koło, w którym kryzys finansów publicznych i państwa opiekuńczego wzajemnie się napędzają. Dlatego nie można ich rozpatrywać i rozwiązywać odrębnie. Potrzebna jest naprawa finansów publicznych, ale niezbędna jest też inna polityka społeczna. Jedno wymaga drugiego i bez drugiego się nie powiedzie”¹⁴.

W zakresie kreowania nowego ładu społecznego, którego jednym z głównych fundamentów jest praca i szeroko rozumiana aktywność społeczna, wyłaniają się nowe kierunki rozwoju polityki społecznej w Polsce, wyznaczające ramy funkcjonowania instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, determinujące także działania wszystkich uczestników tego systemu.

Takim nowym kierunkiem ewolucji paradygmatu państwa dobrobytu jest koncepcja aktywnej polityki społecznej (APS), z jej instrumentami określanymi mianem „aktywnych lub aktywizujących”¹⁵. R. Szarfenberg sugeruje, iż model ten wyraża ideę „państwa skłaniającego do pracy, systemu pozytywnych i negatywnych bodźców adresowanych do niższych warstw społeczeństwa, które mają zniechęcić do życia ze świadczeń socjalnych i zachęcać do aktywności zawodowej i odzyskania samodzielności ekonomicznej”¹⁶.

Aktywna polityka społeczna (APS) opiera się na trzech fundamentalnych założeniach:

1) ograniczenia skali „pasywnych transferów socjalnych” przez wprowadzenie wsparcia warunkowego, powiązanego z uczestnictwem beneficjentów w programach aktywizujących (określanych też jako inkluzyjne lub reintegracyjne);

2) koncentracji na zatrudnieniu lub odbudowaniu tzw. zdolności zatrudnieniowej (ang. *employability*) i związanej z tym integracji działań służb społecznych i służb zatrudnienia;

3) wykorzystania potencjału instytucji niepublicznych (organizacji pozarządowych) do prowadzenia programów aktywizujących i różnych wspieranych

¹⁴ J. HAUSNER, *Zarządzanie publiczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2008, s.115.

¹⁵ A. KARWACKI, *Papierowe skrzydła. Rzecz o spójnej polityce aktywizacji*, Toruń: Wydawnictwo UMK 2010, s. 71-91.

¹⁶ R. SZARFENBERG, *Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej*, w: G. FIRLIT-FESNAK i M. SZYLKO-SKOCZNY (red.), *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009, s. 404.

aktywności na rynku pracy, zatrudnienia subsydiowanego na otwartym rynku pracy oraz przedsiębiorczości społecznej rozwijanej w sektorze ekonomii społecznej¹⁷.

Koncepcja aktywnej polityki społecznej koncentruje się na niwelowaniu problemów rozwojowych związanych z pracą i zatrudnieniem. Warto podkreślić, iż akcentuje ona także takie typy stosunków społecznych, które stwarzają realne szanse na zaspokojenie potrzeb społecznych osób o niskiej zdolności zatrudnieniowej, a więc tych jednostek, dla których praca na otwartym rynku pracy jest mało realna, a często wręcz niemożliwa.

Kluczowym dobrem jest praca (a raczej dostęp do niej) zamiast świadczeń socjalnych, które mają bądź dezaktywujący charakter (nie można ich łączyć z pracą), bądź takich, które poprzez uprawnienia rodzą roszczeniowość. Zmiana w charakterze transferu wpływa na sposób funkcjonowania jednostek na rynku pracy i w ramach lokalnych wspólnot, lecz także na sposób funkcjonowania i integrację podmiotów realizujących programy aktywizujące.

Aksjologiczny i pragmatyczny jej wymiar polega nie tylko na zwalczaniu wykluczenia społecznego i ubóstwa poprzez politykę prozatrudnieniową, ale także na tworzeniu spójności, pobudzaniu solidarności i aktywnych postaw uczestnictwa obywatelskiego¹⁸. Walorem tej koncepcji jest jej zdolność do systemowej inkluzji środowisk marginalizowanych poprzez aktywne programy rynku pracy. Przewycięża ona pasywność obywateli i uzależnienie od uprawnień im przysługujących i gwarantowanych przez państwo, niezależnie od ich własnych starań. Można więc stwierdzić, iż przywraca ona odpowiedzialność jednostek za własny los, nie pozbawiając ich pomocy w uzyskiwaniu samodzielności. Mocną stroną polityki aktywizacji jest także wykorzystanie potencjału społecznego i ekonomicznego trzeciego sektora w ramach pluralistycznej współpracy w tworzeniu i dostarczaniu szeroko rozumianych usług społecznych.

Innym interesującym z punktu widzenia pomnażania kapitału ludzkiego jest paradygmat inwestycyjnej polityki społecznej. Prekursorami takiego podejścia w Europie są A. Giddens oraz G. Esping-Andersen. W Polsce M. Grewiński – propagator takiego podejścia – definiuje inwestycyjną politykę społeczną, jako „działanie nastawione przede wszystkim na tworzenie kapitału ludzkiego (i społecznego) wśród pokolenia młodych. Inwestycja w przyszłość dokonuje się [...]

¹⁷ M. RYMSZA, *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich Welfare States?*, Warszawa: IFiS PAN 2013, s. 82.

¹⁸ K. GŁĄBICKA, *Współczesne wyzwania dla polskiej polityki społecznej do 2020 r.*, w: M. KUBIAK (red.), *Polityka społeczna wobec wyzwań i zmian zachodzących we współczesnym świecie*, Gdańsk: Wydawnictwo UG 2014, s. 63-65.

poprzez aktywną politykę na rzecz rodziny i aktywną politykę rynku pracy oraz poprzez edukację i permanentne szkolenia”¹⁹. Istotą tej wizji jest traktowanie polityki społecznej nie jako kosztu/wydatku z budżetu państwa lub samorządu terytorialnego, lecz jako inwestycji w dobrobyt społeczny. Szczególne nakłady powinny być ukierunkowane na edukację ustawiczną i zawodową oraz na usługi aktywizacyjne i integracyjne²⁰.

Także stworzony przez T. Szumlicza model antycypacji społecznej, łączący świadomość możliwych zagrożeń i stosowną przezorność z zapobiegliwością osobistą i zbiorową, ma zasadnicze znaczenie dla identyfikacji i wyjaśniania praktyki²¹. Celami polityki społecznej jest usuwanie napięć społecznych (wkraczanie w sytuacje naruszające lub mogące naruszyć niezbędną równowagę społeczną przez udzielanie doraźnego wsparcia), zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego i preferencyjne zaspokajanie potrzeb²².

Nowe modele polityki społecznej przyjmują prymat działań antycypacyjnych nad działaniami o charakterze interwencyjnym. Koncepcje te są odpowiedzią na przemiany cywilizacyjne, dokonujące się we współczesnych społeczeństwach i stanowią instrument dopasowania działań prewencyjnych oraz zaradczych do nowych problemów społecznych.

Przedstawione powyżej modele polityki społecznej, jako podstawa praktycznych działań w tej sferze, otwierają zapotrzebowanie na wszechstronne formy doradztwa. Doradztwo na dobre ugruntuje swoją pozycję w praktyce polityki społecznej jako jedna z podstawowych i pożądanych form usług socjalnych, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i organizacyjnym. Ich implementacja sprawia, że wzrośnie rola doradców zawodowych, psychologów, socjologów i pedagogów w przestrzeni pracy. Aktywizacja jednostek ma nie tylko związek ze wspomaganiami zdeorientowanym jednostkom, które wypadły z rynku pracy, bądź po zakończeniu edukacji nie mogą na ten rynek wejść, lecz wiąże się także z doradztwem tym, których ambicje i aspiracje kierują ku szybkim i spektakularnym ścieżkom karier. Rodzi również zapotrzebowanie na usługi doradztwa organizacyjnego w zakresie szeroko rozumianego zarządzania zmianą (restrukturyzacji, spłaszczania czy też „odchudzania” struktur organizacyjnych, budowania zespołów czy też przeciwdziałania dysfunkcjom organizacji).

¹⁹ M. GREWIŃSKI, *Inwestycyjna polityka społeczna jako koncepcja odroczonego bezpieczeństwa socjalnego*, w: M. LESZCZYŃSKI, M. KUBIAK (red.), *Polityka społeczna dla bezpiecznego rozwoju*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego 2015, s. 47.

²⁰ Tamże, s. 52-53.

²¹ T. SZUMLICZ, *Ubezpieczenie w polityce społecznej. Teksty i komentarze*, Warszawa: Fundacja Instytut Zarządzania Ryzykiem Społecznym 2015, s. 31-33.

²² Tamże, s. 61.

3. DORADZTWO JAKO INSTRUMENT WSPARCIA KARIER ZAWODOWYCH

Chociaż transformacja zasobów ludzkich jest procesem złożonym i długotrwałym, to jednak krok po kroku zmienia spojrzenie na role pracowników w procesie tworzenia wartości i usług. Zarówno we współczesnej ekonomii, jak i socjologii czy polityce społecznej dyskurs nad jego składnikami, powiązaniem i istotą znacząco wzbogaca refleksje nad procesem rozwoju społeczeństw, regionów i społeczności lokalnych²³.

Kapitał ludzki obejmuje specyficzne cechy i właściwości ucieleśnione w człowieku (wiedzę, umiejętności, zdolności, zdrowie i motywacje, które mają określoną wartość i stanowią źródło przyszłych dochodów). Dlatego też dążenie do jego rozwoju i pomnażania jest we współczesnych społeczeństwach troską nie tylko jednostek, ale i organizacji. Rozwój kapitału ludzkiego definiowany jest jako „zespół działań w zakresie wzbogacenia wiedzy, rozwijania zdolności i umiejętności, kształtowania motywacji oraz kondycji fizycznej i psychicznej pracowników, które powinny prowadzić do wzrostu ich indywidualnego kapitału ludzkiego oraz wartości kapitału ludzkiego organizacji”²⁴.

Ciągłe dążenie do zwiększenia rozwoju kapitału ludzkiego organizacji wynika zarówno z przyczyn organizacyjnych (woli zwiększenia elastyczności przez firmę w odpowiedzi na zachodzące na rynku zmiany), jak i z chęci zwiększenia swojej pozycji wśród pracowników, w związku z tym dążą oni do samokształcenia oraz do podnoszenia wartości własnego kapitału ludzkiego.

Należy zaznaczyć, że do rozwoju zawodowego jednostki przyczyniają się dwie grupy uwarunkowań: wewnętrzne (podmiotowe) – które przede wszystkim dotyczą człowieka, odnoszą się do jego indywidualnych cech, zewnętrzne (przedmiotowe) – odnoszą się do uwarunkowań historycznych, społecznych, politycznych, pedagogicznych, technicznych, ekonomicznych.

Instrumentem rozwoju kapitału ludzkiego jednostek jest planowanie kariery. Współcześnie pojęcie kariery można odnieść do czterech obszarów:

1. Przechodzenia jednostki lub grupy społecznej od pozycji niżej cenionych do pozycji wyżej cenionych w danym społeczeństwie: może ono obejmować tzw. karierę pionową, czyli zdobywanie coraz wyższych stanowisk, lub karierę poziomą, czyli osiągnięcie kolejnych stopni specjalizacji zawodowych. Zarówno w je-

²³ M.S. SZCZEPAŃSKI, K. BIERWIACZONEK, T. NAWROCKI (red.), *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2008, s. 9-10.

²⁴ H. KRÓL, A. LUDWICZYŃSKI, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2006, s. 432.

dnym, jak i drugim przypadku jest ona utożsamiana z sukcesem czy awansem zawodowym.

2. Przebiegu całej pracy zawodowej jednostki w ciągu życia obejmujące wszystkie zajmowane stanowiska. Biografia w tym rozumieniu może być zarówno ciągiem awansów, jak i degradacji.

3. Wzorów następujących po sobie działań, kierunków podejmowanych przez jednostkę ról społecznych, przebiegu jej losów i dążeń do osiągnięcia społecznych lub indywidualnych gratyfikacji bez ostrych podziałów w obszarach jej życia²⁵.

4. Profesję, zawód, do którego zdobycia potrzebne są niezbędne kompetencje.

Rozszerzenie pojęcia kariery jako ogólnego projektu rozwojowego, realizowania kompleksowego obrazu siebie przez jednostkę sprawia, że staje się ona elementem jej biografii. Tym samym wspomaganie jednostek w tym tak szeroko rozumianym procesie nie jest już tylko poradnictwem zawodowym, a poradnictwem biograficznym – szczególną formą wsparcia jednostek, zmieniających jej biospołeczny status²⁶.

Płynność i tempo przemian współczesnych warunków życiowych sprawia, iż jednostki coraz częściej stają wobec wydarzeń krytycznych, które naruszają ich równowagę osobową, czy też zdolność do aktywnego ich rozwiązywania oraz relacje z otoczeniem. Wydarzenia te odbijają się na zmianie sytuacji osobistej, materialnej i społecznej. Mają także swoje konsekwencje dla struktury poznawczo-emocjonalnej jednostek, czego wyrazem jest niepewność i przekonanie o konieczności redefinicji dotychczasowych celów, świadomość pojawienia się nowych wymagań i konieczności ich sprostania.

Subiektywna trudność nowych sytuacji wynika z trzech powodów:

- braku kompetencji do rozwiązania problemu,
- braku osobistych doświadczeń w podobnych sytuacjach,
- braku wykorzystania posiadanych zasobów osobistych (wiedzy, umiejętności itp.) w nowych, nieznanych i budzących lęk okolicznościach.

W kontekście poradnictwa karierowego oznacza to pomoc w rozwiązywaniu trudnych problemów na poszczególnych etapach kariery nie tylko w odniesieniu do wykonywanej pracy, ale i w innych wymiarach życia. Do poradnictwa karierowego dochodzą więc inne sfery życia człowieka, takie jak: rodzina, czas wolny

²⁵ M. SZUMIGRAJ, *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf 2011, s.16.

²⁶ H. SĘK, *Stres krytycznych wydarzeń życiowych*, w: H. SĘK, T. PASIKOWSKI (red.), *Zdrowie – stres – zasoby. O znaczeniu poczucia koherencji dla zdrowia*, Wrocław: Wydawnictwo Fundacji Humaniora 2001, s. 14.

czy styl życia. Esmund i Pietrulewicz uważają, że poradnictwo karierowe dotyczące problemów związanych z tożsamością zawodową pomagałoby w następujących sferach:

- rzetelnym, obiektywnym i kompleksowym poznaniu siebie,
- dokonywaniu autodiagnozy własnych cech psychofizycznych,
- przeprowadzeniu samooceny pod kątem posiadanej wiedzy, umiejętności komunikacyjnych, korzystania z informacji,
- rozpoznawaniu własnych aspiracji i celów życiowych,
- dostrzeganiu roli i znaczenia aktywności własnej w procesie planowania i realizowania kariery zawodowej²⁷.

Uzyskiwanie takiego wsparcia pozwala jednostce nie tylko na rozwój nowych kompetencji zawodowych, lecz również na dalsze samodzielne podejmowanie decyzji życiowych. Nie bez znaczenia jest też wspieranie motywacji i mobilizacja jednostek do wysiłku, by prowadzić działania umożliwiające osiągnięcie kolejnych, zaplanowanych szczebli kariery.

Zdaniem A. Bańki współczesne poradnictwo karierowe zasadniczo wpływa na możliwość dokonywania przez klienta nie tylko wyborów zawodowych, ale jakościową transformację i wybór stylu życia. Pełni ono bowiem dwie funkcje: diagnostyczną i konstrukcyjną. Ta pierwsza sprowadza się do asystowania w procesie samopoznania celów i wartości orientujących działania jednostki, przepływu jej wewnętrznych doświadczeń, potencjału kariery i jej barier, samowiedzy i kompetencji, aktualnego portfolio, potencjału kariery w aspekcie oczekiwań i możliwości zdobycia zatrudnienia. Z kolei funkcja konstrukcyjna wyraża się w asystowaniu w budowaniu ról i planów (scenariuszy) aktywności życiowych. Tak rozumiane funkcje miałyby – zdaniem autora – zastosowanie zarówno dla jednostek o tradycyjnym podejściu do pracy i życia, przełamywałyby apatie, roszczeniowość, bierność i frustrację. Z kolei w odniesieniu do jednostek o bardziej otwartej, „eksperymentatorskiej” orientacji życiowej, ich rola sprowadzałaby się do wzmacniania poczucia sprawstwa, wsparcia w redefiniowaniu ról zawodowych i scenariuszy aktywności na rynku pracy, łagodzeniu stresu adaptacyjnego i niepewności²⁸.

Szczególne role w tym procesie odnosi się do tych jednostek, które wyparte zostały z rynku pracy, a długookresowość pozostawania poza głównym nurtem

²⁷ K. ESMUND, B. PIETRULEWICZ, *Poradnictwo zawodowe dla dorosłych. Doradca zawodowy*, w: B. PIETRULEWICZ (red.), *Całozyciowa edukacja zawodowa. Problemy teorii i praktyki*, Zielona Góra: WSP TK 1997.

²⁸ A. BAŃKA, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura 2006, s. 398-399.

życia społecznego i gospodarczego sprawia, iż prawdziwym problemem staje się rozmyta tożsamość i obniżone poczucie sprawstwa. W rezultacie pojawienie się syndromu wyuczzonej bezradności, obejmującego deficyty motywacyjne, poznawcze i emocjonalne, sprawia, iż jednostki nabierają przekonania o całkowitym braku wpływu na efekty swoich działań. Według informacyjnego modelu bezradności autorstwa G. Sędeka i M. Kofty, brak umiejętności zintegrowania docierających do jednostki informacji w spójny i racjonalny pomysł na rozwiązanie zadania²⁹, staje się poważną barierą w działaniach pomocowych.

Praca socjalna wraz z całym instrumentarium poradnictwa skoncentrowana powinna więc być na unikaniu i ograniczaniu deficytów bezradności i rozwoju nieracjonalnych mechanizmów obronnych. Instrumentarium pracy socjalnej zmierzającym do przywracania poczucia kontroli nad własnym życiem i mocy podmiotowej, obejmować może szerokie spektrum wsparcia – od informacyjnego, instrumentalnego, poprzez rzeczowe aż do psychologicznego³⁰.

K. Przewłocka³¹ uważa, że najbardziej optymalna w takiej sytuacji jest strategia skoncentrowana na zwalczaniu bieżących trudności. Podejmowanie działań krok po kroku, bez wybiegania daleko w przyszłość, pozwoliłoby jednostce na zmianę form aktywności, przywrócenie nadziei na poprawę własnej sytuacji życiowej, mobilizację sił prowadzących do usamodzielnienia. Wykorzystanie kontraktu socjalnego, uczestnictwa w grupowych formach pracy socjalnej (KIS, CIS) w procesie wdrażania tej strategii, wydłuża perspektywę i obszary planowania przez jednostki własnego życia, może efektywnie reintegrować je społecznie.

Przedstawione przykładowe modele poradnictwa ukazują nie tylko najbardziej optymalne wzorce wspierania jednostek. Wskazują także na ograniczenia tego procesu. Idea poradnictwa biograficznego nie prowadzi do szybkich i spektakularnych przemian, tak oczekiwanych przez organizatorów systemu poradnictwa, jak i przez klientów. Także doradcy tylko częściowo mogą odpowiadać na potrzeby swoich klientów, którzy chcą pracy a nie porad jej dotyczących.

²⁹ G. SĘDEK, *Jak ludzie radzą sobie z sytuacjami, na które nie ma rady?*, w: M. KOFTA, T. SZUSTROWA (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć*, Warszawa: PWN 2001, za: K. PRZEWŁOCKA, *Zjawisko wyuczzonej bezradności u klientów instytucji pomocy społecznej – przyczyny, konsekwencje i możliwości przeciwdziałania*, w: M. PIORUNEK (red.), *Pomoc – wsparcie – poradnictwo. Od teorii do praktyki*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2014, s. 195-198.

³⁰ M. GAGACKA, *Aktywna polityka społeczna jako forma wsparcia osób wykluczonych. Cele i płaszczyzny rekonstrukcji*, w: A. ZAMKOWSKA (red.), *Wsparcie społeczne i współpraca jako instrument walki z wykluczeniem społecznym*, Radom: Wydawnictwo UTH 2013, s. 44-54.

³¹ K. PRZEWŁOCKA, *Zjawisko wyuczzonej bezradności u klientów instytucji pomocy społecznej*, s. 203-205.

4. DORADZTWO W EMANCYPACJI GRUP SZCZEGÓLNEGO RYZYKA

Doradztwo dla osób szczególnego ryzyka jest jednym z priorytetów działań systemowych w zakresie polityki społecznej i pracy socjalnej. Mimo to liczba osób pozostających na marginesie społecznym i zagrożonych wykluczeniem społecznym, nadal jest wysoka. Aktywna polityka społeczna zmienia filozofię pomagania. Pomoc będąca z istoty relacją asymetryczną i uprzedmiotowiającą³², zamieniona zostaje na wsparcie, które jest upodmiotowujące, mobilizujące i integrujące jednostkę z otoczeniem. Polityka APS ma na celu inkluzję społeczną, ale poprzez aktywność na rynku pracy. W tym sensie można powiedzieć, że aktywność zawodowa choćby w sektorze ekonomii społecznej czy pracy subsydiowanej jest powrotem do równowagi między prawami a obowiązkami obywatelskimi. Jedynym warunkiem, jaki musi spełniać praca, to społeczna użyteczność, która dokonuje się na rynku poprzez wymianę dóbr i usług. Tak rozumiana partycypacja sprawia, iż jednostki czują się potrzebne, a poprzez współuczestnictwo – zintegrowane i upodmiotowione.

Należy zaznaczyć, iż istotą tej koncepcji nie jest ograniczenie redystrybucyjnej funkcji polityki społecznej, a zmiana charakteru redstrybuowanych dóbr. Kluczowym dobrem jest praca (a raczej dostęp do niej) zamiast świadczeń socjalnych, które mają bądź dezaktywizujący charakter (nie można ich łączyć z pracą), bądź takich, które poprzez uprawnienia rodzą roszczeniowość. Zmiana w charakterze transferu wpływa na sposób funkcjonowania jednostek na rynku pracy i w ramach lokalnych wspólnot, lecz także na sposób funkcjonowania i integrację podmiotów realizujących programy aktywizujące.

W związku z takim rozumieniem aktywizacji przejawia się problem rozumienia istoty aktywności, kluczowy dla praktyki doradztwa i wyboru adekwatnych instrumentów wsparcia, na który zwraca uwagę K. Piątek. Zazwyczaj aktywność kojarzy się z pobudkami i motywacjami wypływającymi z wewnętrznych cech jednostek, w rozumieniu Riesmanowskim – z „wewnętrzsterownością”. Dotyczy także – co podkreśla autor – „podmiotów charakteryzujących się wolnością, autonomią, optymizmem, wiedzą, wyobraźnią, innowacyjnością itd. prowadzącą do kształtowania nowej osobowości jednostki i kreowania nowej rzeczywistości

³² Istotę wsparcia jako instrumentu systemu pomocy społecznej przedstawiłam w: M. GAGACKA, *Wsparcie społeczne. Wartość czy instrument w lokalnej polityce społecznej*, w: K. GŁĄBICKA, M. GREWIŃSKI (red.), *Wokół polityki społecznej*, Warszawa: PTPS, WSP TWP 2008.

społecznej”³³. Jednakże zarówno polityka społeczna, jak i praktyka doradztwa, zwłaszcza tego zinstytucjonalizowanego, musi uwzględniać także inny wymiar aktywności, która nie jest wewnątrzsterowna, uprzedmiotowiająca. Stąd teza, iż w polityce społecznej współlistnieją i wzajemnie się przenikają tzw. emancypacja kreatywna i adaptatywna³⁴. Stąd szczególny nacisk powinien być położony na działania emancypacyjne, prowadzące do kształtowania się nowej osobowości jednostki i kreowania nowej rzeczywistości społecznej. Zwiększa to zdecydowanie ich szanse na sukces. Przesunięcie akcentów w stronę bądź kontroli jednostek, bądź formalizacji czy moralizatorstwa nie stwarza szans na skuteczność.

Implementacja w praktyce przedstawionej przez T. Piątka tezy stawia szereg wyzwań dla poradnictwa. Współcześnie emancypacja oznacza proces zdobywania się na niezależność, usamodzielnianie się i wyzwalenie³⁵. Można ją rozpatrywać w aspekcie indywidualnym i społecznym. W aspekcie indywidualnym pozwala na otwarcie się na nowe znaczenia i nowy sposób doświadczania rzeczywistości. W aspekcie społecznym emancypacja powiązana jest z indywidualizmem i oznacza uwolnienie się od tradycyjnych zależności i więzi społecznych na gruncie grup pierwotnych³⁶.

Powszechność przekonania, że celem poradnictwa jest pomoc danej osobie w zmierzeniu się z jej kryzysem, pomaganie ludziom i zachęcanie ich do troszczenia się o siebie, oraz uczenie umiejętności aktywnego stawiania czoła przeciwnościom³⁷, sprawia, iż proces poradniczy może zarówno wspierać emancypację, jak i ją utrudniać. Polityce aktywizacji i poradnictwu przypisuje się formy społecznego nacisku, „przemocy symbolicznej”³⁸. Ich wyrazem jest m.in. kontrolowanie jednostek poprzez orzekanie ich zdolności i przydatności w społeczeństwie, korygowanie zachowań i uczestnictwo w procesach społecznej selekcji,

³³ K. PIĄTEK, *Aktywność i aktywizacja w projekcie ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej*, w: *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie 2011, s. 92.

³⁴ K. PIĄTEK, *Aktywność i adaptacja w polityce i pracy socjalnej. Modele i realia*, w: W. WE-SOŁOWSKI, J. WŁODAREK (red.), *Kręgi integracji i rodzaje tożsamości. Polska Europa Świat*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2005, s. 92-93.

³⁵ H. ZIELIŃSKA-KOSTYŁO, *Pedagogika emancypacyjna*, w: Z. KWIECIŃSKI, B. ŚLIWERSKI (red.), *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2004, s. 396.

³⁶ Z. BOKSZAŃSKI, *Indywidualizm a zmiana społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2007, s. 77.

³⁷ S. MURGATROYD, *Poradnictwo i pomoc*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka 2000, s. 70-81.

³⁸ A. ELLIOT, *Współczesna teoria społeczna*, Warszawa: PWN 2011, s.168-180.

określanie zespołów cech koniecznych do wykonywania określonych zawodów, udzielanie warunkowego wsparcia, przymuszania do określonych form aktywności³⁹.

Efektom procesów emancypacyjnych jest zwiększanie pola wewnętrznej wolności, co pozwala na nowe, wolne od schematów spojrzenie na rzeczywistość społeczną. Proces ten może odbywać się tylko we wspólnocie. Uczenie się nowych wzorów zachowań i uczestnictwa w życiu społeczności jest dla doradców sporym wyzwaniem. Jak słusznie konstatuje E. Trębińska-Szumigraj: „Podjęcie przez radzącego się próby emancypowania się *od*, stawia przed doradcą trudne zadanie prowokowania, wywoływania buntu, niezgody na zastany świat lub chociaż podtrzymywania tego stanu u osób będących jego klientami. [...] Rolą doradcy jest [...] akceptowanie przyjęcia indywidualnego – być może niejednokrotnie kontrowersyjnego – sposobu na uczestnictwo społeczne, jaki prezentować mogą osoby, które zwrócą się do niego o pomoc⁴⁰.”

Poradnictwo emancypacyjne powinno stać się ogólnodostępnym instrumentem wsparcia w ramach omówionych wyżej paradygmatów polityki społecznej. Należy uznać, iż szczególnym podmiotem wsparcia i inwestycji powinny stać się dzieci, głównie ze środowisk wiejskich i rodzin wielodzietnych, osoby długotrwale wykluczone, wykluczone z głównego nurtu życia społecznego, osoby starsze i niepełnosprawne. Troska o te grupy szczególnego ryzyka z perspektywy poradnictwa wymaga jednakże redefinicji społecznie akceptowanej wizji tej pomocy. Jak podkreśla A. Karwacki: „ma być nie tylko zbiorem wymogów aktywności wobec tych, którzy sobie nie radzą, ale (może głównie) wobec wszystkich członków społeczeństwa, aby swoje «obywatelstwo» potwierdzali aktywną troską o innych i swoją przestrzeń lokalną⁴¹.”

PODSUMOWANIE

Nieprzewidywalność i tempo zmian życia społecznego stawiają jednostki coraz częściej w sytuacjach trudnych, krytycznych, wymagających od nich po-

³⁹ Na ten aspekt w odniesieniu do polityki aktywizacji zwraca uwagę A. KARWACKI, *Papierowe skrzydła. Rzecz o spójnej polityce aktywizacji*, Toruń: Wydawnictwo UMK 2010. Konsekwencje wywierania przemocy symbolicznej w procesie poradnictwa omawia: M. SZUMIGRAJ, *Poradnictwo jako subtelny instrument sprawowania władzy*, w: B. WOJTASIK (red.), *Z podstaw poradnictwa*, z. II, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 1998.

⁴⁰ E. TRĘBIŃSKA-SZUMIGRAJ, *Emancypacja w poradnictwie*, w: A. KARGUŁOWA (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009, s.168-169.

⁴¹ A. KARWACKI, *Papierowe skrzydła*, s.114.

dejmowania działań, którym nie tylko nie potrafią sprostać, ale także których istoty nie są często w stanie zrozumieć. Udzielanie im pomocy w tych warunkach jest powinnością polityki społecznej, której istotnym wsparciem jest system poradnictwa.

Postępująca z jednej strony indywidualizacja i rozpad tradycyjnych więzi społecznych, z drugiej zaś wycofywanie się państwa z funkcji opiekuńczych sprawiają, iż wzrasta zapotrzebowanie na różne formy poradnictwa. Konieczność brania odpowiedzialności za własne życie, w tym karierę zawodową, stawia jednostki wobec własnych lęków, słabości, jednocześnie szans emancypacyjnych i rozwojowych.

Chociaż polityka społeczna i poradnictwo są autonomicznymi dyscyplinami naukowymi, to jednak obydwie są mocno zakorzenione w praktyce. Łączenie paradygmatów tych dyscyplin w praktyce wspierania jednostek może pomnażać ich kapitał, równocześnie doskonalić instytucjonalne formy pomocy. Aktywizująca i inwestycyjna polityka społeczna w połączeniu z poradnictwem biograficznym i emancypacyjnym, szansę na taki rozwój znacznie zwiększa.

BIBLIOGRAFIA

- BAŃKA A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura 2006.
- BAUMAN Z., *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa: Wydawnictwo Sic! 2007.
- BECK U., *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2002.
- BEDNARCZYK H., FIGURSKI J., ŻUREK M. (red.), *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe*, Warszawa–Radom: Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP w Warszawie, Instytut Technologii i Eksploatacji w Radomiu 2004.
- BOKSZAŃSKI Z., *Indywidualizm a zmiana społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2007.
- ELLIOT A., *Współczesna teoria społeczna*, Warszawa: PWN 2011.
- ESMUND K., PIETRULEWICZ B., *Poradnictwo zawodowe dla dorosłych. Doradca zawodowy*, w: B. PIETRULEWICZ (red.), *Całozyciowa edukacja zawodowa. Problemy teorii i praktyki*, Zielona Góra: WSP TK 1997.
- GABLETA M., *Człowiek i praca w zmieniającym się społeczeństwie*, Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego 2003.
- GAGACKA M., *Wsparcie społeczne. Wartość czy instrument w lokalnej polityce społecznej*, w: K. GŁĄBICKA, M. GREWIŃSKI (red.), *Wokół polityki społecznej*, Warszawa: PTPS, WSP TWP 2008.

- GAGACKA M., Aktywna polityka społeczna jako forma wsparcia osób wykluczonych. Cele i płaszczyzny rekonstrukcji, w: A. ZAMKOWSKA (red.), Wsparcie społeczne i współpraca jako instrumentu walki z wykluczeniem społecznym, Radom: Wydawnictwo UTH 2013.
- GIDDENS A., Socjologia, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2004.
- GLĄBICKA K., Współczesne wyzwania dla polskiej polityki społecznej do 2020 r., w: M. KUBIAK (red.), Polityka społeczna wobec wyzwań i zmian zachodzących we współczesnym świecie, Gdańsk: Wydawnictwo UG 2014.
- GREWIŃSKI M., Inwestycyjna polityka społeczna jako koncepcja odroczonego bezpieczeństwa socjalnego, w: M. LESZCZYŃSKI, M. KUBIAK (red.), Polityka społeczna dla bezpiecznego rozwoju, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego 2015.
- HANDY Ch., Wiek paradoksu. W poszukiwaniu sensu przyszłości, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC 1996.
- HAUSNER J., Zarządzanie publiczne, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2008.
- KARWACKI A., Papierowe skrzydła. Rzecz o spójnej polityce aktywizacji, Toruń: Wydawnictwo UMK 2010.
- KRÓL H., LUDWICZYŃSKI A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2006.
- KURZYNOWSKI A. (red.), Polityka społeczna, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza 2006.
- MURGATROYD S., Poradnictwo i pomoc, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka 2000.
- PIĄTEK K., Aktywność i adaptacja w polityce i pracy socjalnej. Modele i realia, w: W. WESOŁOWSKI, J. WŁODAREK (red.), Kręgi integracji i rodzaje tożsamości. Polska Europa Świat, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2005.
- PIĄTEK K., Aktywność i aktywizacja w projekcie ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej, w: Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP 2011.
- PRZEWŁOCKA K., Zjawisko wyuczony bezradności u klientów instytucji pomocy społecznej – przyczyny, konsekwencje i możliwości przeciwdziałania, w: M. PIORUNEK (red.), Pomoc – wsparcie – poradnictwo. Od teorii do praktyki, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2014.
- RATAJCZAK Z., Psychologia pracy i organizacji, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2007.
- RYFKIN J., Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie 2001.
- RYMSZA M., Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich Welfare States?, Warszawa: IFiS PAN 2013.
- SĘDEK G., Jak ludzie radzą sobie z sytuacjami na które nie ma rady?, w: M. KOFTA, T. SZUSTROWA (red.), Złudzenia, które pozwalają żyć, Warszawa: PWN 2001.
- SĘK H., Stres krytycznych wydarzeń życiowych, w: H. SĘK, T. PASIKOWSKI (red.), Zdrowie – stres – zasoby. O znaczeniu poczucia koherencji dla zdrowia, Wrocław: Wydawnictwo Fundacji Humaniora 2001.
- SZARFENBERG R., Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej, w: G. FIRLIT-FESNAK i M. SZYLKO-SKOCZNY (red.), Polityka społeczna. Podręcznik akademicki, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009.
- SZCZEPAŃSKI M.S., BIERWIACZONEK K., NAWROCKI T. (red.), Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2008.

- SZUMIGRAJ M., *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf 2011.
- SZUMIGRAJ M., *Poradnictwo jako subtelny instrument sprawowania władzy*, w: B. WOJTASIK (red.), *Z podstaw poradnictwa*, z. II, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 1998.
- SZUMLICZ T., *Ubezpieczenie w polityce społecznej. Teksty i komentarze*, Warszawa: Fundacja Instytut Zarządzania Ryzykiem Społecznym 2015.
- TREBIŃSKA-SZUMIGRAJ E., *Emancypacja w poradnictwie*, w: A. KARGUŁOWA (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009.
- WILSZ J., *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls 2009.
- ZIELIŃSKA-KOSTYŁO H., *Pedagogika emancypacyjna*, w: Z. KWIECIŃSKI, B. ŚLIWERSKI (red.), *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2004.

ROLA PORADNICTWA W POMNAŻANIU KAPITAŁU LUDZKIEGO I SPOŁECZNEGO

Streszczenie

Konsekwencją dynamicznie dokonujących się przemian jest zwiększający się obszar niepewności i ryzyka społecznych. Nieumiejętność radzenia sobie z permanentnie występującą niepewnością z jednej strony prowadzi do szeregu negatywnych konsekwencji, jak poczucie wyalienowania, bezsensu czy bezradności, z drugiej zaś – zwiększa zapotrzebowanie na rozwój kompetencji pozwalających na planowanie własnej drogi zawodowej czy też radzenia sobie z nowymi wyzwaniami. Zapotrzebowanie na poradnictwo występuje nie tylko u jednostek chcących szybko i efektywnie rozwijać własną karierę, ale także u jednostek, które wypadają z głównego nurtu życia społecznego, i nie są w stanie funkcjonować w realiach współczesnych rynków pracy ani wypełniać ról rodzinnych i zawodowych. W artykule przedstawiono analizę roli poradnictwa, wynikającego z implementacji współczesnych paradygmatów polityki społecznej (antycypacyjnego, inwestycyjnego, aktywizującego) oraz modeli poradnictwa biograficznego i emancypacyjnego w pomnażaniu kapitału ludzkiego i społecznego.

Słowa kluczowe: poradnictwo; aktywizacja; kapitał ludzki; kapitał społeczny; emancypacji