

Anna Bilon

Dolnośląska Szkoła Wyższa

Współczesne tendencje w badaniach poradnictwa kariery

Celem artykułu jest analiza aktualnych trendów i tendencji w badaniach i teoriach poradnictwa kariery. Autorka dokonuje swego rodzaju podsumowania dotychczasowych badań i tendencji w obszarze poradnictwa kariery, a także przedstawia, jak poradnictwo to może być analizowane w perspektywie teorii strukturacji Anthony Giddensa.

Słowa kluczowe: poradnictwo kariery, teorie, badania, teoria strukturacji

Wprowadzenie

Jak zauważa wielu badaczy w Polsce (Kargulowa, 2007; Siarkiewicz, 2010; Szumigraj, 2011; Wojtasik, 2011) i na świecie (Watts, Dartois, Plant, 1987; Sultana, 2009; McLeod, 2003; Savickas, 2001), wraz z rozwojem instytucjonalnych form poradnictwa kariery wzrastało zainteresowanie tą praktyką społeczną badaczy, reprezentujących różne dyscypliny naukowe. John McLeod i badacze polscy od dawna twierdzą, że poradnictwo kariery, jako przedmiot analiz i badań, wymaga podejścia interdyscyplinarnego, ponieważ interpretacja tej aktywności ludzkiej wymaga korzystania z takich obszarów wiedzy, jak ekonomia, psychologia, psychiatria, filozofia, religioznawstwo, wiedza o sztuce, ekologia, teologia, antropologia itd. (McLeod, 2003, s. 13-14) Wynika to m.in. z faktu, że poradnictwo to osadzone jest w wielu kontekstach społecznych.

Mimo postulowanej interdyscyplinarności można zauważyć, że wiele prowadzonych badań jest mocno skupionych na kwestiach podejmowanych w obrębie poszczególnych dyscyplin naukowych, takich jak:

- ♦ psychologia (psychologia pracy, psychologia zawodu, psychologia organizacji itd. Terminologia różni się w zależności od danego kraju; w literaturze anglojęzycznej znaleźć można zarówno *career psychology*¹, *vocational psychology* (Walsh, Savickas, Hartung, 2013), *occupational psychology*², jak

¹ Zob.: <http://www.thecareerpsychologist.com/> (data dostępu: 14. 04. 2012).

² Zob. czasopismo wydawane przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne: „Journal of Occupational Health Psychology”.

i *counselling psychology*³ itd.). W jej obrębie podejmowane są zarówno kwestie rozwoju zawodowego i tożsamości zawodowej człowieka, jak i kwestie metod i technik wsparcia ludzi w rozwoju kariery. To z tej dyscypliny zrodził się niemalże cały dyskurs poradnictwa kariery (Wojtasik, 2011);

- ◆ socjologia (w tym także socjologia poradnictwa i psychoterapii, zaproponowana przez Petera Moralla, 2008). W zależności od kraju teorie socjologiczne wykorzystywane są w analizach społecznej funkcji poradnictwa (Lindh, Dahlin, 2000), a w polskim poradoznawstwie są coraz częściej aplikowane do analiz poradnictwa rozumianego jako proces i działanie społeczne (Kargulowa, 2007; Szumigraj, 2011);
- ◆ pedagogika, w której analizuje się poradnictwo zarówno w obrębie systemów kształcenia, jak i w całościowym uczeniu się człowieka (Piorunek, 2004);
- ◆ HRM (*Human Resource Management*), gdzie podejmuje się np. kwestie reorientacji zawodowej i zwolnień grupowych (ang. *outplacement*), zarządzania kadrami i poradnictwa dla określonych grup zawodowych (Burzyńska, 2010);
- ◆ coraz częściej również andragogika, w której obrębie podejmuje się kwestie uczenia się w miejscu pracy i znaczenia pracy w całościowym uczeniu się człowieka oraz, jak podkreśla A. Kargulowa, dąży się do budowania poradnictwa andragogicznego (Kargulowa, 2006);
- ◆ poradoznawstwo, czyli polską teorię poradnictwa. Na język angielski nazwa poradoznawstwo jest tłumaczona jako *counsellogy*. Jak udało mi się ustalić, pierwotnie ten angielski termin został zaproponowany wiele lat temu przez Thomasa Wilsona i Aarona B. Stillsa (Wilson, Stills, 1981) jednak nie został powszechnie zaakceptowany w środowisku badaczy. Współcześnie pojawił się również w Korei Południowej, gdzie, podobnie, jak w Polsce, oznacza naukę o poradnictwie (Kim, 2011). W tej subdyscyplinie, jak się wydaje, dokonuje się najszerzych i najbardziej teoretycznych analiz poradnictwa (Bilon, 2010).

Tony Watts, Jean Guichard, Peter Plant i María Luisa Rodríguez, badając poradnictwo kariery we Wspólnocie Europejskiej w latach 90. XX wieku, zwrócili uwagę na fakt, że doradcy kariery kształtują swoją tożsamość zawodową w oparciu o dyscyplinę/subdyscyplinę, w której obrębie odbyło się ich przygotowanie zawodowe (Watts, Guichard, Plant, Rodríguez, 1994). Nie jest rzeczą nową, że podobną prawidłowość można zauważyć wśród badaczy poradnictwa. Problematyka, metodologia badań oraz ich interpretacja w dużej mierze kształtowane są przez dyscyplinę, w której obrębie prowadzi się analizy poradnictwa. Inną, dość oczywistą

³ Zob. czasopismo wydawane przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne: „Journal of Counseling Psychology”.

prawidłowością jest różnicowanie się badań w obrębie poszczególnych krajów/rejonów geograficznych. Najogólniej jednak można stwierdzić, iż w poradnictwie kariery (a właściwie poradownictwie) stosuje się zarówno badania generalizujące, jak i badania diagnostyczne (rozdzielenie typów badań por. Nowak, 1985).

W dalszej części tekstu przejdę do wskazania współczesnych tendencji i kierunków w prowadzonych badaniach nad poradnictwem kariery oraz teoriach poradnictwa kariery. Ze względu na złożoność tego zagadnienia zdecydowałam się wskazać jedynie główną problematykę podejmowaną w badaniach oraz dominujące w nich podejścia teoretyczne i metodologiczne.

Badania nad poradnictwem i doradztwem

Jako aktywność wielopoziomowa i wielopłaszczyznowa poradnictwo kariery jest obszarem, który jest źródłem wielu formułowanych przez badaczy problemów badawczych. By podjąć próbę systematyzacji poruszanej problematyki, warto mieć na uwadze, iż termin „poradnictwo kariery” jest terminem dwuczłonowym. W uproszczonym ujęciu dynamiczny rozwój badań dotyczy więc zarówno samej kariery, jak i poradnictwa w ogóle. Z tego też powodu badania i teorie dotyczące poradnictwa kariery przebiegają, jak się wydaje, niejako „dwutorowo”. Z jednej strony współcześni badacze korzystają z osiągnięć badań poradnictwa psychologicznego oraz psychoterapii, a z drugiej tworzą własne teorie i modele poradnictwa kariery.

Można zauważyć, że badania skupione na karierze (życiu zawodowym) są próbami odpowiedzi na następujące pytania:

- ◆ czym jest współczesna kariera,
- ◆ jak rozwija się kariera współczesnego człowieka (w tym także: jakich transycji doświadczają współcześni ludzie),
- ◆ jakie wzory karier mogą występować we współczesnym świecie,
- ◆ jakie konsekwencje dla życia zawodowego i pozazawodowego człowieka niosą za sobą współczesne zmiany społeczne, takie jak globalizacja, kryzys gospodarczy, rozwój technologii, migracje, neoliberalna polityka itd. (Bańka, strona internetowa).

Prowadzone badania w celu uzyskania odpowiedzi na powyższe pytania zaliczyć można do dwóch nurtów. Pierwszym z nich jest *nurt klasyczny*, w którym badań dokonuje się niejako „w obrębie” dominującego dotychczas paradygmatu, przez który rozumiem nie tyle paradygmat w obrębie nauki, zaproponowany przez Thomasa Kuhna (Kuhn, 1963), ile całokształt sposobów postrzegania rzeczywistości społecznej, w tym praktyki poradnictwa. W obrębie nurtu klasycznego wciąż prowadzi się badania, zakładając, że rozwój kariery jest procesem linearnym, oraz stosuje się klasyczne teorie, takie jak wymienione przez Augustyna Bańkę teorie

psychodynamiczne, teorie humanistyczne, teorie cech i teorie poznawcze (Bańka, 2004). Przykładem takich badań jest wiele analiz procesu podejmowania decyzji (ang. *career decision-making*), opartych na założeniach teorii Donalda Supera, a więc podkreślających również rolę planowania życia zawodowego oraz gotowości do podejmowania decyzji zawodowych itd. (Hirschi, Läge, 2007).

Drugim nurtem jest *nurt krytyczny*. Najkrócej i najtrafniej prowadzone w tym nurcie badania (i teorie) podsumował Mark L. Savickas (Savickas, 2003, s. 87-96), zwracając uwagę, że badania nad karierą są badaniami (i teoriami) „dopasowania” jednostki do środowiska (lub też, jak podkreślają np. badacze portugalscy: „adaptacji” lub „socjalizacji” człowieka do współczesnych warunków społeczno-ekonomicznych; Santos, Ferreira, 1998), są badaniami rozwoju człowieka i badaniami społecznego uczenia się (tamże). Jednocześnie – jak pisze autor – współcześni badacze dokonują swoistej dekonstrukcji zarówno koncepcji kariery, jak i koncepcji rozwoju zawodowego. Zamiast o „karierze”, postmodernistyczni badacze mówią raczej o „miejscu pracy w życiu człowieka” (tamże, s. 89). Zamiast o „rozwoju kariery”, mówią raczej o „kierowaniu swoją karierą” (ang. *management*) (tamże) lub konstruowaniu kariery (Savickas, 2011). Zmianę w karierach współczesnych ludzi Anthony Watts określił jako „wstrząs kariery” (ang. *career quake*), prowadzący do konieczności jej zredefiniowania. Według autora karierę definiować możemy jako „całościową progresję (rozwój) jednostki w uczeniu się i pracy” (Watts, 2012).

Najpełniej koncepcja „konstruowania” własnej kariery znalazła odzwierciedlenie w jednej z najważniejszych teorii ostatnich lat: teorii poradnictwa w projektowaniu życia (ang. *life-design counselling*). W teorii tej kariera rozumiana jest jeszcze szerzej. Zakłada się w niej, że współczesna kariera człowieka jest: kontekstualna (a dokładniej, możliwości rozwoju kariery zawsze są kontekstualne), dynamiczna (jest dynamicznym procesem), rozwija się nieliniarnie, cechuje się wieloma perspektywami i wypracowanym wzorcem osobowym (Savickas i in. 2009, s. 239).

Przytoczona przeze mnie, powyższa charakterystyka współczesnego ujmowania kariery, jak się wydaje, w jakimś stopniu odzwierciedla osiągnięty przez badaczy nurtu krytycznego konsensus dotyczący samej kariery. (Oczywiste jest, że współczesna kariera człowieka implikuje nowe jej wzory i przebieg, zupełnie odmienne od tych, które obserwować można było na początku XX wieku). Przedstawia również, jaką problematykę ostatnimi laty podejmują badacze poradnictwa kariery. Jest ona przedmiotem badań m.in. wspomnianego już Marka Savickasa (Savickas, 2003), A.G. Wattsa (Watts, 2012), Barrie Hopson (Hopson, 2009) (i wielu innych badaczy zagranicznych), a w Polsce problematykę tę podejmują badacze tacy, jak B. Wojtasik (Wojtasik, 2003), A. Bańka (Bańka, 2005) Marcin Szumigraj (Szumigraj, 2003), Joanna Minta (Minta, 2012), Agnieszka Cybal-Michalska (Cybal-Michalska, 2013) i inni.

Ze względu na fakt, iż badania samego procesu poradnictwa niejako „zawierają w sobie” badania procesu poradnictwa kariery (Kargulowa, 2007, s. 43), zdecydowałam się dalej nie odróżniać badań prowadzonych nad samym poradnictwem

i badań prowadzonych nad poradnictwem kariery. Znaczenie badań (i teorii) samego poradnictwa dla poradnictwa kariery potwierdzają również Wendy Patton i Mary McMahon, które wyraźnie podkreślają, że poradnictwo kariery „wyrośli” z teorii kariery i teorii poradnictwa (Patton, McMahon, 2006). Wspomnę jednak, że badania i teorie poradnictwa (a ściślej różnych rodzajów poradnictwa) mają w literaturze światowej wyraźnie psychologiczny charakter i w głównej mierze u ich podstaw leży założenie, iż poradnictwo jest interakcją międzyosobową, w poradownictwie natomiast jest ono częściej postrzegane nie tylko jako międzyosobowa relacja, ale także jako proces życia społecznego (Bilon, 2010).

Tworzenie własnych modeli/koncepcji poradnictwa kariery jest być może spowodowane, po pierwsze, gwałtownym rozwojem dyskursu dotyczącego poradnictwa kariery, a po drugie może wynikać z faktu, że obecnie mocno podkreśla się rozdział między poradnictwem a psychoterapią (McLeod, 2003). Innym powodem jest fakt – jak pisze A. Bańka – że żadna z klasycznych teorii psychologicznych *nie jest (...) wystarczającą podstawą do budowania praktyki doradczej z punktu widzenia zmienności współczesnych karier* (Bańka, 2004). Autor zwraca więc uwagę na to, że zmieniły się niemalże wszystkie społeczno-kulturowe konteksty poradnictwa kariery.

Współczesne badania dotyczące poradnictwa kariery można by określić jako próby odpowiedzi na pytania:

- ◆ czym jest współczesne poradnictwo kariery (jakie są jego wyznaczniki i cechy charakterystyczne),
- ◆ jakie teorie są potrzebne we współczesnym poradnictwie kariery,
- ◆ jaką rolę pełni poradnictwo kariery we współczesnym świecie (lub: w jaki sposób współczesne poradnictwo może odpowiedzieć na wyzwania współczesnej sytuacji społeczno-ekonomicznej),
- ◆ jak powinien przebiegać proces poradnictwa (w tym także: jak proces ten powinien zostać zorganizowany, zarówno na poziomie interakcji międzyosobowej, jak i poziomie systemów, by był dostępny dla każdej jednostki),
- ◆ jakie kompetencje powinien posiadać doradca,
- ◆ jakie metody są skuteczne w praktyce poradnictwa,
- ◆ kim jest współczesna osoba radząca się (badania biograficzne osób korzystających z poradnictwa kariery, w tym badania dotyczące różnic kulturowych).

Choć pytania te nie wydają się nowe – ponieważ cały dyskurs dotyczący poradnictwa kariery był w ten czy inny sposób próbą udzielenia na nie odpowiedzi – współcześni badacze, jak np. autorzy koncepcji poradnictwa w projektowaniu życia, podkreślają, że *obecnie istniejące podejścia są niewystarczające. Po pierwsze dlatego, że są one zakorzenione w założeniach stabilności cech osobistych jednostek i stabilnych miejscach pracy. Po drugie, karierę traktują one jako stałą sekwencję etapów. Koncepcje takie, jak tożsamość zawodowa, planowanie kariery, rozwój kariery*

oraz jej etapy wykorzystywane są po to, by przewidzieć dopasowanie ludzi do środowiska pracy, zakładając przy tym relatywną stabilność zarówno zachowań ludzkich, jak i środowiska zawodowego (Savickas i in. 2009, s. 240). Wydaje się więc, że u progu XXI wieku badacze (i praktycy) poradnictwa kariery stanęli przed koniecznością zredefiniowania wielu terminów/pojęć.

Mark L. Savickas zwrócił uwagę, że poradnictwo kariery XXI wieku powinno:

- a) rozszerzyć swoje pole widzenia poza tradycyjne skupianie się na karierze człowieka białego, należącego do średniej klasy i powinno włączyć w swój obszar większą świadomość i wrażliwość na rasę, płeć, kulturę,
- b) bardziej skoncentrować się na osobach dorosłych, oprócz stałej koncentracji na procesie podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież,
- c) promować holistyczne podejście do ról podejmowanych w życiu i podkreślać „poradnictwo w konstrukcji życia” (ang. *life structure counselling*),
- d) zintegrować (połączyć) teorie rozwoju zawodowego, by uczynić je bardziej adekwatnymi i wszechstronnymi,
- e) podjąć kwestię doświadczanych przez pracowników niepokojów w świecie pracy oraz ukoić ból i „choroby” przez nich doświadczane (Savickas, 2003, s. 89).

Można powiedzieć, iż wszystkie wymienione przez M. L. Savickasa zadania stojące przed poradnictwem kariery stanowią w pewnym sensie problematykę podejmowaną we współczesnych badaniach oraz uwzględniają wszystkie kierunki badań. Wyróżnić zatem można następujące kwestie poruszane w badaniach (i teoriach) poradnictwa:

- ◆ znaczenie wielokulturowości w poradnictwie,
- ◆ całościowe poradnictwo kariery (ang. *lifelong career counselling*),
- ◆ problematykę możliwości prowadzenia badań holistycznych, integrujących istniejące badania i dotychczasowe osiągnięcia w dziedzinie badań nad poradnictwem.

Jednak zaproponowane przez autora podejście, problemy i postulowane kierunki rozwoju w dużej mierze wywodzą się – jak można zauważyć – ze sposobu postrzegania poradnictwa jako interakcji międzyosobowej. Autor tym samym, w przytoczonym cytacie, nie uwzględnił kilku istotnych problemów, o których wspomniał kiedy indziej i które poruszane są w badaniach współczesnego poradnictwa kariery przy podejściu socjologicznym i antropologicznym. Wśród nich wymienić można:

- ◆ problematykę politycznego aspektu poradnictwa kariery, która również jest jedną z istotniejszych w ostatnich latach. Świadczą o tym np. badania podejmowane przez OECD, których celem było m.in. ustalenie, w jakim stopniu organizacja, zarządzanie (*management*) i charakter aktywności, takich, jak informacja zawodowa (*tu: career information*) oraz doradztwo i poradnictwo kariery przyczyniają się do rozwoju i postępu kilku głównych

celów polityki rządów, takich, jak rozwój koncepcji (i polityki) całożyciowego uczenia się i polityki aktywizującej rynek pracy (OECD, 2002). W obrębie tej problematyki często porusza się również kwestie związane z badaniem efektywności poradnictwa kariery, zwłaszcza w kontekście poradnictwa zapewnianego w systemach edukacji oraz poradnictwa dla osób bezrobotnych (Gikopoulou, 2008);

- ◆ problematykę funkcjonowania i zorganizowania poradnictwa kariery na świecie (kierunek badań porównawczych): ostatnimi laty w poradnictwie kariery, jak podkreśla Ronald Sultana, prowadzi się wiele badań porównawczych (Sultana, 2006). Dotyczy to, jak można zauważyć, zwłaszcza rozwiązań systemowych (Sultana, Watts, 2006) oraz profesjonalizacji zawodu doradcy (Cedefop, 2009). Sultana w innym miejscu podaje, że porównawcze badania prowadzone były w ostatnich latach przez: OECD, Unię Europejską i Bank Światowy (Sultana, 2010);
- ◆ problematykę możliwości aplikacji rozwiązań teoretycznych w praktyce (kierunek badań skutecznych metod pracy doradców). Problematyka ta pojawia się, ponieważ wielu badaczy zauważyło swoiste „pęknięcia” lub „niespójności”, jak zjawisko to określił M. Szumigraj (Szumigraj, 2011, s. 215-216). Są nimi trudności w aplikacji wypracowanych narzędzi/teorii w praktyce. Badacze w niektórych krajach próbują znaleźć odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn takiego stanu rzeczy;
- ◆ krytyczne analizy poradnictwa kariery, w których podkreśla się znaczenie władzy w poradnictwie (Mielczarek, 2009; Szumigraj, 1998) oraz dokonuje się krytycznej analizy roli poradnictwa kariery we współczesnym świecie. Na fakt, iż poradnictwo kariery jest „kontrolą społeczną w aksamitnej rękawiczce” zwracają np. uwagę badacze duńscy, podkreślając, iż – przynajmniej w Danii – stawiając poradnictwu kariery z jednej strony zadanie pomocy w odnalezieniu się w życiu społecznym jednostkom, a z drugiej zadania ogólnospołeczne, decydenci poradnictwa kariery (zawsze powiązani z polityką) niejako „kierują” ścieżkami zawodowymi w pożądanym dla polityków/decydentów sposób (Plant, Thomsen, 2012). Wydaje się, iż nie jest to cecha tylko poradnictwa duńskiego. W Polsce M. Szumigraj wcześniej określił je jako *subtelny instrument sprawowania władzy* (Szumigraj, 1998), a potem podkreślał, że zadaniem poradnictwa kariery w okresie industrializmu było umieścić *właściwego człowieka na właściwym miejscu* (Szumigraj, 2011, s. 46; por. też Drabik-Podgórna, 2005).

Wydaje się, że z perspektywy krytyki współczesnego porządku społecznego (Saad-Filho, Johnston, 2009) dzisiejszym zadaniem poradnictwa kariery jest umieścić KAŻDEGO człowieka po stronie „elastyczności, zatrudnialności, przedsiębiorczości, samo-odpowiedzialności” itd., przy czym kierunek rozwoju współczesnego rynku pracy uniemożliwia wskazanie jakiegokolwiek „pewnej” ścieżki rozwoju. Z tej

perspektywy poradnictwo kariery może być postrzegane jako instrument reprodukcji porządku społecznego.

To, że badania poradnictwa kariery finansowane są m.in. przez Bank Światowy, pozwala przypuszczać, że jest ono instrumentem polityki neoliberalnej, która – paradoksalnie – powoduje konieczność jego rozwoju. Paradoksalność tej sytuacji polega na tym, iż założeniem polityki neoliberalnej jest wycofywanie się państwa z działań „opiekuńczych” i pomocowych, tymczasem rzeczywistość społeczna (np. rosnące bezrobocie i nierówności społeczne) niejako „wymusza” inwestycje w rozwój poradnictwa kariery. Paradoksalność tej sytuacji polega również na tym, że poradnictwo kariery (rozumiane jako forma pomocy społecznej), które samo w pewnym stopniu stało się „ofiara” neoliberalnej polityki społecznej, jest również jej instrumentem. A. Kargulowa proces ten nazywa „zdominowaniem” dyskursu poradnictwa dyskursem ekonomicznym (Kargulowa, 2007). Można zaryzykować stwierdzenie, iż jedną z przyczyn tej dominacji jest stopniowa ewolucja koncepcji neoliberalnej, która, z koncepcji o ekonomicznym charakterze, stała się koncepcją porządku społecznego (Saad-Filho, Johnston, 2009).

Jak starałam się wskazać, współczesne poradnictwo kariery generuje wiele kwestii będących przedmiotem badań. Oczywiście nie wymieniłam wszystkich podejmowanych tematów oraz istniejących tendencji/kierunków badań. Wymagałby to, jak sądzę, odrębnych studiów. Przejdę teraz do krótkiej charakterystyki podejść teoretycznych i metodologicznych stosowanych we współczesnych badaniach.

Zróznicowane podejścia w badaniach poradnictwa kariery

Elżbieta Siarkiewicz, analizując rozwój polskiego poradoznawstwa oraz opcje metodologiczne stosowane w badaniach, zauważyła, że można w nich zaobserwować swoisty zwrot *od poszukiwania epistemologicznej pewności do uznania niepewności metodologicznej* (Siarkiewicz, 2010, s. 14-28). Wykorzystując rozważania wspomnianej autorki, rzec by można, że:

- ♦ w polskim poradoznawstwie nastąpiła zmiana paradygmatów, obserwowana również w innych naukach społecznych i humanistycznych;
- ♦ zwrot paradygmatyczny był konsekwencją wielu zmian, jakich doświadczyły społeczeństwa świata;
- ♦ w paradygmacie „poszukującym epistemologicznej pewności” w poradnictwie kariery częściej skupiano się na diagnozach szeroko rozumianej działalności poradniczej/doradczej (diagnozach zarówno stanu rozwoju poradnictwa, jak i diagnozach, jako metodach pracy doradców), prognozach (rozwoju poradnictwa oraz rozwoju zawodowego osób radzących się), propozycjach rozwiązań metodycznych, które mogłyby być stosowane przez doradców (tamże, s. 17). Jak wspomniałam wcześniej, w paradygmacie tym zakładano stabilność systemów społecznych i życia zawodowego, choć już

w latach 80. XX wieku zwracano uwagę na „słabości” tego paradygmatu (Collin, Young, 1986);

- ♦ w paradygmacie, który „zaakceptował epistemologiczną niepewność” w poradnictwie kariery, dostrzega się podmiotowość i „mikroskalę” interakcji poradniczej, kontekstualność tej relacji, jej niejednoznaczność i usytuowanie w codzienności (Siarkiewicz, 2010, s. 22-30). Struktury społeczne oraz rozwój zawodowy człowieka uznawane są za niestabilne, niepewne, nieprzewidywalne.

Zmiana paradygmatów w badaniach nad poradnictwem nie jest jednak tylko cechą polskiego poradownictwa. Większość badaczy poradnictwa kariery na świecie podkreśla zaistniałe zmiany w podejściach. Nadmienię, iż celowo używam terminu „podejście”, a nie „teoria”, wykorzystując uwagi J. McLeoda, który stwierdza, że termin „podejście” obejmuje swym znaczeniem twierdzenia filozoficzne, style, tradycje i wiedzę milczącą (ang. *tacit knowledge*) (McLeod, 2003, s. 47).

Zanim przejdę do analizy podejść teoretycznych i metodologii leżącej u podstaw współczesnych badań nad poradnictwem kariery, chciałabym zwrócić uwagę na istniejącą w dyskursie swoistą „niespójność”. Z jednej bowiem strony badacze wciąż podkreślają znaczenie zmiany paradygmatu w badaniach nad poradnictwem kariery, z drugiej zaś, o czym wspomniałam, wciąż widoczne jest w badaniach i praktyce poradnictwa poszukiwanie skutecznych metod, właściwego modelu pracy itd. Nie można również stwierdzić, iż współczesny dyskurs i badania „wolne” są od analizy skuteczności poradnictwa, prognoz jego rozwoju, prognoz rozwoju karier itd. Ponadto, wykorzystując myśl wspomnianych już badaczy duńskich (Plant, Thomsen, 2012), nie można stwierdzić, iż dziś poradnictwo „wolne” jest od celów podobnych do tych, jakie przypisywano mu w modernistycznym paradygmacie. Swoista presja ze strony decydentów nadal sprawia, że przypisuje się mu funkcje ogólnospołeczne, tym razem jednak za życiowy sukces czyniąc odpowiedzialną tylko jednostkę (Johnston, 2009, s. 221; Potulicka, Rutkowiak, 2010). Co więcej, wydaje się, że podkreślanie konieczności adaptacji jednostek do współczesnego rynku pracy jest coraz bardziej widoczne w wielu krajach świata. Tego typu dążenia przypisywane bywają do paradygmatu pozytywistycznego, stąd też uprawnionym wydaje się stwierdzenie, że wymienione przez E. Siarkiewicz paradygmaty funkcjonują jednocześnie.

O jednoczesnym funkcjonowaniu obu paradygmatów świadczy także fakt, iż, jak podają Graham B. Stead, Justin C. Perry, Linda M. Munka, Heather R. Bonnett, Abbey P. Shiban i Esther Care, w latach 1999-2009 w 11 najważniejszych czasopiśmie⁴ podejmujących problematykę poradnictwa kariery i rozwoju zawodowe-

⁴ Autorzy analizowali treść artykułów następujących czasopiśmie naukowych: „the Australian Journal of Career Development”, „British Journal of Guidance & Counselling”, „The Career Development”, „International Journal for the Advancement of Counselling”, „International Journal for Educational and Vocational Guidance”, „Journal of Counseling & Development”, „Journal of Career Assessment”,

go aż 55,9% publikowanych artykułów opartych było na badaniach empirycznych, prowadzonych metodami ilościowymi, a następne 35,5% było teoretycznymi rozważaniami, które nie odnosiły się do badań jakościowych (Stead i in. 2012). Wyniki przeprowadzonych przez zespół wymienionych badaczy analiz (analiz treści ponad 3.000 artykułów) przytaczam w tym miejscu, by wskazać, że choć opisywane poniżej trendy w metodologii i stosowanych założeniach teoretycznych badań są widoczne, znaczna część międzynarodowego dyskursu oparta jest na założeniach badań ilościowych.

Przyjmując teorię strukturacji Anthony Giddensa, jako „ramę” teoretyczną analiz prowadzonych badań, a więc akceptując pogląd autora, że badania ilościowe i jakościowe *raczej się wzajemnie uzupełniają, niżby miały być sobie przeciwstawne* (Giddens, 2003), w tym miejscu, za wieloma autorami (np. Malewski, 1997) uważam, że badania ilościowe w znacznej mierze wywodzą się z paradygmatu pozytywistycznego. Jednoczesne funkcjonowanie obu paradygmatów jest, być może, częściowo powiązane z faktem, że – jak pisze A. Kargulowa – w proces poradnictwa uwikłanych jest wiele podmiotów życia społecznego, wśród których wymienić można m.in. „organizatorów życia społecznego” (Kargulowa, 2012, s. 21). Do tychże organizatorów zaliczyć można decydentów politycznych, którzy w dużej mierze, w świecie zdominowanym przez procesy globalizacji i neoliberalny porządek społeczny, dyktują zasady postępowania nie tylko doradcom, ale również badaczom życia społecznego⁵ (Moore, Kleinman, Hess, Frickel, 2011).

Wspomniany zwrot paradygmatyczny w analizach poradnictwa kariery wiąże się głównie z przyjęciem (uznaniem) nowych perspektyw teoretycznych, jakościowych metod badawczych, a w praktyce poradnictwa ze wspomnianym już stopniowym odejściem od poradnictwa dyrektywnego (Wojtasik, 2003) i poszukiwaniu narracyjnych metod pracy z osobą radzącą się (Minta, 2012).

Na poziomie podejść teoretycznych w poradnictwie kariery zwrot paradygmatyczny zaowocował głównie przyjęciem **perspektywy konstrukttywizmu**, a więc, jak pisze Jenny Bimrose, *perspektywy, która zakłada, że ludzie sami konstruują i utrwalają rzeczywistość społeczną*. Jak dalej podkreśla autorka, konstrukttywizm w poradnictwie kariery zrodził zarówno nowe postrzeganie samej kariery, jak i interakcji poradniczej⁶. Ponieważ sam konstrukttywizm i jego zastosowanie jest dobrze opisany zarówno w literaturze zagranicznej, jak i polskiej (Savickas, 1995; Law, 2007; McMahon, Patton, 2004; Gołębniak, 2009; Kłodkowska, 2010; Kłodkowska,

“Journal of Career Development”, “Journal of Counseling Psychology”, “Journal of Vocational Behavior”, “The Counseling Psychologist”.

⁵ Choć autorzy artykułu zauważyli również wiele szans rozwoju współczesnej nauki w dobie globalizacji i neoliberalnego porządku społecznego, bez wątplenia podkreślają fakt, że współczesny kontekst polityczno-gospodarczy nie jest obojętny dla pracy naukowej.

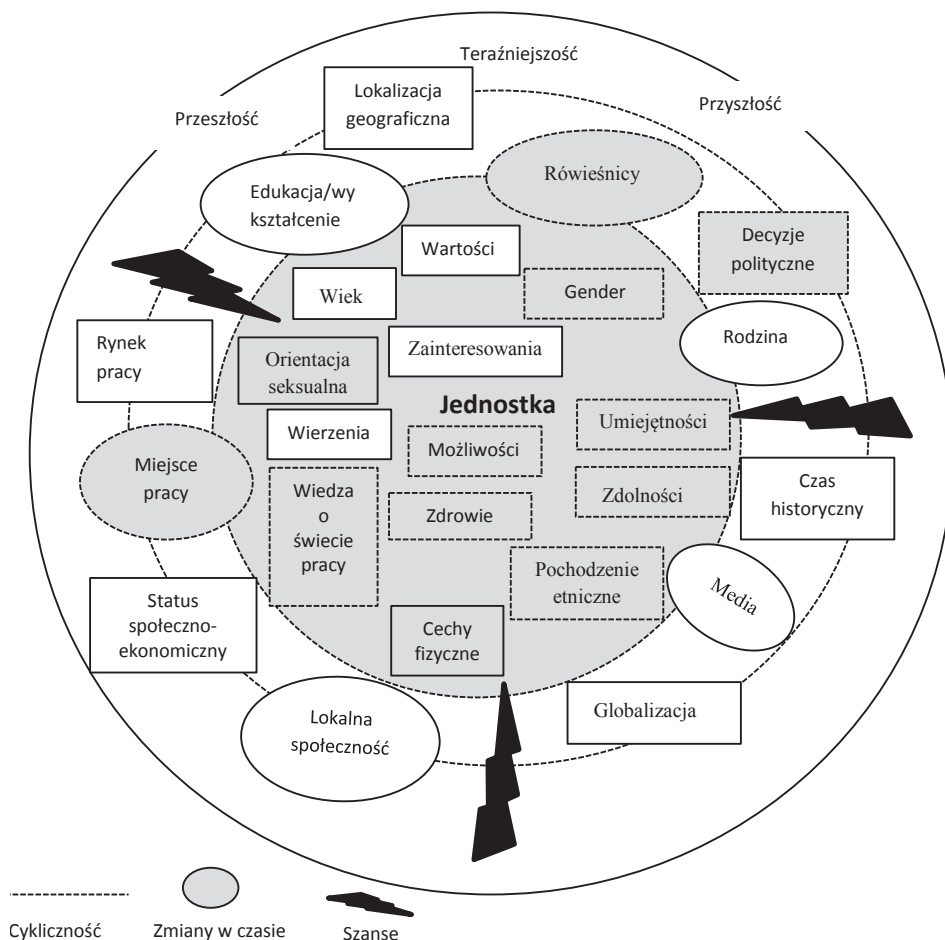
⁶ J. Bimrose, *Constructivist Approaches & Narrative Counselling*, dostępne na: <http://www.guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/new-theories/constructivism> (data dostępu: 17.03.2013).

2013), ograniczyć się tylko do wskazania go jako podejścia wykorzystywanego we współczesnych badaniach poradnictwa kariery.

Podejście to jest stale rozwijane i doczekało się różnych interpretacji, choć sam konstruktywizm nie jest wolny od zarzutów, takich, jak niedostateczne uwzględnianie społecznych aspektów życia człowieka oraz przecenianie jego „sprawczości” (ang. *agency*) (Giddens 2003). Dlatego też, w obrębie badań nad poradnictwem, np. Mary McMahon, Wendy Patton i Mark Watson zaproponowali aplikację do poradnictwa kariery **ramowej teorii systemów rozwoju kariery** (ang. *The Systems Theory Framework (STF) of Career Development*). STF jest uznawana za „metateoretyczną analizę rozwoju kariery” (McMahon, Patton, Watson, 2004, s. 14). Przedstawienie jej wymagałoby jednak odrębnego opracowania. Ograniczę się więc do przedstawienia rysunku obrazującego rozumienie kariery w tej teorii, zaproponowanego przez M. McMahon i W. Patton.

Sporządzony przez badaczki wykres ujmuje wielorakie zjawiska psychologiczne, socjologiczne, kulturowe i pedagogiczne dotyczące samej jednostki lub charakterystyczne dla całego życia społecznego. Są to zjawiska lub procesy o zróżnicowanym charakterze ogólności, czy różnej powszechności, postrzegane w perspektywie czasoprzestrzennej. W związku z czym po pierwsze uwzględnia ten wykres ich obecność, ich „dzianie się” w przeszłości, teraźniejszości i/lub przyszłości. Po drugie zwraca uwagę na takie ich cechy jak stałość lub zmienność wraz z wpływem czasu, ich trwanie lub pojawianie się cyklicznie albo w sposób nieprzewidywalny. Jednakże warto zauważyć, że pomimo włożonych wysiłków zmierzających do przedstawienia na jednej płaszczyźnie wszystkich zjawisk dotyczących kariery, określonych przez autorki systemami, oraz pełne oddanie struktury i dynamiki tak złożonego procesu, jakim jest konstruowanie kariery, jest bardzo trudne, a być może niemożliwe w postaci pojedynczego wykresu.

Innym, rozwiniętym na podstawie konstruktywizmu, choć w szczególności sposób go „przekraczającym” podejściem teoretycznym, coraz częściej wykorzystywanym w poradnictwie kariery, jest **teoria „dialogowego ja”**, rozwijana głównie przez Huberta Hermansa i jego zespół. Teoria ta opiera się na założeniu, że tożsamość człowieka to różne, relatywnie autonomiczne pozycje jego „ja”. Jak twierdzą Hubert J.M. Hermans, Harry J. G. Kempen i Rens J. P. van Loon, teoria ta tym różni się od innych teorii „ja” tym, że wykracza poza indywidualizm i racjonalizm oraz jest znacząco odmienna od kartezjańskiego *cogito*. Stosunkowo autonomiczne „ja” tworzą *rodzinę różnych pozycji „ja”*, która jest w nieustannym dialogu (Hermans, Kempen, van Loon, 1992, s. 29). Ze względu na akcentowanie znaczenia dialogu i narracji w rozwoju tożsamości człowieka teoria ta jest wykorzystywana jako teoretyczne ramy najszerszej interpretacji współczesnego poradnictwa kariery, akcentującego znaczenie dialogu oraz narracji budowanych przez osoby radzące się.



Rys. 1. Kariera w ujęciu STF, źródło: W. Patton, M McMahon, *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1999.

Jeszcze innym, coraz częściej stosowanym podejściem (lub ramą teoretyczną interpretacji badań) w poradnictwie kariery jest **teoria chaosu**, którą wykorzystuje się zarówno do analizowania wspomnianej już problematyki wzorów współczesnych karier (Bright, Pryor, 2005), jak i współczesnych modeli poradnictwa oraz metod pracy doradców. Robert G.L. Pryor, Norman E. Amundson oraz Jim E.H. Bright twierdzą, że współczesna teoria chaosu karier (ang. *The Chaos Theory of Careers*, skrót: CTC) przede wszystkim zakłada, że im bardziej skomplikowana jest rzeczywistość społeczna, tym więcej nieprzewidywanych zdarzeń będzie generować. W życiu jednostki skutkuje to tym, że pojawiające się przed nią opcje/zdarzenia są tylko jedną z wielu możliwości. Wszystkie zaś elementy rzeczywistości

społecznej są ze sobą silnie połączone. Zmiana jednego z nich może mieć poważne konsekwencje dla innego elementu. Jak stwierdzają autorzy, takie założenia mają dość poważne konsekwencje dla poradnictwa kariery i wymagają uwzględniania wielu nowych czynników. Stąd też badacze ci rozwijają cały model poradnictwa kariery oparty na tej teorii (Pryor, Amundson, Bright, 2008). W Polsce analiz poradnictwa kariery z wykorzystaniem teorii chaosu próbują podejmować M. Szumigraj, choć badacz ten nie stosuje teorii chaosu do analizy wzorów karier (Szumigraj, 2011, s. 194) oraz Ewa Sarzyńska-Mazurek (2013).

Kolejną tendencją, jaką można wyróżnić, jest wykorzystywanie do analiz poradnictwa kariery **teorii socjologicznych**, takich autorów jak Pierre Bourdieu lub Anthony Giddens. Tendencja ta nie jest jednak widoczna we wszystkich krajach. Aplikacji teorii socjologicznych dokonuje się głównie w krajach skandynawskich, takich jak Szwecja (Lindh, Dahlin, 2000), Norwegia (Inglar, 2011), Islandia (Vilhjálmsson, 2012) oraz w Polsce⁷. Przyjęcie ram socjologicznej interpretacji poradnictwa kariery zbliża badaczy do postrzegania poradnictwa kariery jako procesu społecznego, co, jak się wydaje, jest szczególnie widoczne w polskim poradownictwie i tym właśnie wyróżnia się **poradownictwo** spośród innych teoretycznych podejść w badaniach poradnictwa (Bilon, 2010).

Zwrot paradygmatyczny w poradnictwie kariery zaowocował również zmianą metod i technik badawczych. Wspomniani już G.B. Stead, J.C. Perry, L.M. Munka, H.R. Bonnett, A.P. Shibani i E. Care, podają, iż wśród *najczęściej stosowanych przez badaczy podejść/projektów i metod jakościowych znajdują się kolejno:*

- analiza przypadków (ang. case study),
- teoria ugruntowana,
- analiza treści,
- badania narracyjne,
- konsensualne badania jakościowe (ang. consensual qualitative research, CQR),
- fenomenologia,
- badania w działaniu i badania uczestniczące,
- badania biograficzne,
- badania etnograficzne.

Zdecydowanie najczęściej używaną techniką jest wywiad (Stead i in. 2012, s. 115).

Należy jednak podkreślić, że cytowani autorzy wskazują, że tylko 6,3% spośród analizowanych przez nich 3279 artykułów, zawartych w 11 najważniejszych czasopismach, podejmujących problematykę kariery i poradnictwa kariery, opartych było na empirycznych badaniach, prowadzonych metodami jakościowymi. Tylko 0,4% było artykułami teoretycznymi, odnoszącymi się do metod jakościowych (tamże, s. 112).

⁷ Np. Michał Mielczarek z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej dokonuje analizy działalności urzędów pracy, wykorzystując teorię pola Pierre'a Bourdieu.

Przedstawione przez tę grupę badaczy wyniki analiz treści artykułów tłumaczą – jak sądzę – dlaczego czołowi badacze poradnictwa kariery, wokół których jednoczą się grupy badawcze oraz tworzą się międzynarodowe organizacje i stowarzyszenia, takie jak np. European Society for Vocational Designing and Career Counseling, zwracają uwagę na konieczność promowania metod jakościowych w poradnictwie (Savickas, 2001).

Podsumowując analizę współczesnych tendencji widocznych w badaniach i teoriach poradnictwa kariery, chciałabym zwrócić uwagę na kilka kwestii:

- ▶ Jak wcześniej wspomniałam, badania naukowe, traktowane jako swoisty proces życia społecznego i aktywność człowieka, podlegają tendencjom nie tylko ujednolicania ale i różnicowania się. W ich wyniku obserwować można zarówno wiele podobieństw w tendencjach badawczych, jak i różnic regionalnych. Choć na świecie generalnie to psychologia zawodu (i jej „warianty”) jest dyscypliną, w której obrębie prowadzi się największą ilość badań poradnictwa kariery, są kraje, jak np. Polska i kraje skandynawskie, w których stosuje się niejako szerszą perspektywę postrzegania poradnictwa.
- ▶ Na świecie widoczna jest wyraźnie tendencja do stosunkowo trudnego „przejścia” paradygmatycznego. Większość badań prowadzona jest metodami ilościowymi. Przytaczani już przeze mnie G.B. Stead, J.C. Perry, L.M. Munka, H.R. Bonnett, A.P. Shibani i E. Care wskazują również, że dużo częściej w badaniach nad poradnictwem kariery stosuje się łączenie metod ilościowych z jakościowymi, niż same metody jakościowe. Istotne jest również to, że trend ten niemalże nie zmieniał się w latach 1999–2009. Nawet gdy w roku 2007 w publikacjach naukowych pojawiło się mniej artykułów opartych na badaniach empirycznych, w których zastosowano zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe, to i tak był to wzrost badań ilościowych, nie jakościowych (Stead i in. 2012, s. 113).
- ▶ We współczesnych badaniach poradnictwa kariery wyraźnie można zaobserwować tendencje do **promowania** znaczenia nie tylko badań naukowych prowadzonych metodami jakościowymi, ale również metod pracy opartych na analizie biografii, metodach narracyjnych itd. Promocja ta odzwierciedla się np. w tworzeniu międzynarodowych organizacji, zespołów badawczych itd., pracujących nad ulepszaniem tych metod. Jest też być może powiązana z faktem, że od 2004 roku można wyraźnie zauważyć przypisywanie poradnictwu kariery coraz większego znaczenia przez Unię Europejską (European Lifelong Guidance Policy, 2010; Drzażdżewski, 2008), co zdecydowanie sprzyja poszukiwaniu nowych podejść badawczych i metod praktycznych rozwiązań w poradnictwie kariery.

- ▶ Wśród promowanych podejść/koncepcji dominuje podejście konstruktywistyczne, choć i sam konstruktywizm nie jest wolny od krytyki⁸. Podejściu temu zarzuca się, że, w zbyt małym stopniu uwzględnia czynniki (uwarunkowania) społeczne (i systemowe) i zbyt mocno akcentuje sprawczość (ang. *agency*) człowieka, zwłaszcza w dobie kryzysu ekonomicznego i „świata znikającej pracy” (Szkudlarek, 2005), w którym to jednak nie tylko od jednostki zależy, czy zdoła ona zatrudnienie lub powiedzie się jej własna działalność gospodarcza.

Będąc świadoma przytoczonych wyżej zastrzeżeń wysuwanych pod adresem dotychczasowych podejść w badaniach poradnictwa kariery i zdając sobie sprawę z trudności w znalezieniu najbardziej adekwatnej teorii wyjaśniającej jego specyfikę, zasygnalizuję możliwości wykorzystania jednej z bardziej znanych teorii socjologicznych, nie pretendując jednak do nadania jej roli teorii uniwersalnej w budowaniu nauki o poradnictwie kariery.

Poradnictwo kariery w ujęciu teorii strukturacji Anthony Giddensa

Jonathan H. Turner w swojej książce *Struktura teorii socjologicznej* napisał, iż teoria strukturacji A. Giddensa jest *jednym z najbardziej twórczych osiągnięć teoretycznych drugiej połowy XX wieku* (Turner, 2004, s. 570) i jest największym wkładem autora w rozwój myśli socjologicznej. Znaczenie tej teorii wynika z faktu – jak pisze Agnieszka Kołodziej-Durnaś – że Giddens zaproponował w niej *różnego rodzaju transgresje, czyli przekraczanie granic na różnych płaszczyznach, ustalonych już w teorii społecznej. Przyjmują one formę przewyciężania dualizmów* (Kołodziej-Durnaś, 2004, s. 99). Wśród najważniejszych dualizmów, którym Giddens wyrażnie się sprzeciwił, są:

- ◆ makrosocjologia vs mikrosocjologia,
- ◆ subiektywizm vs obiektywizm,
- ◆ realizm vs nominalizm,
- ◆ struktura vs działanie,
- ◆ woluntaryzm vs determinizm,
- ◆ metody ilościowe vs metody jakościowe (Kołodziej-Durnaś, 2004, s. 99-101).

Giddens zaproponował więc nowe spojrzenie na społeczeństwo (wraz z nowymi założeniami ontologicznymi i ontycznymi), na nauki społeczne (sporo uwagi autor poświęcił rozważaniom epistemologicznym) i rolę teorii we współczesnych naukach społecznych (Giddens, 2003).

W opinii J.H. Turnera teoria strukturacji *pozostaje wiązką pojęć uwrażliwiających, powiązanych ze sobą fragmentarycznie. Pojęciem kluczowym jest*

⁸ Por. np. P. Bołtuć, *Konstruktywizm w e-edukacji oraz jego krytyka*, dostępny na: <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/41/id/863> (data dostępu: 18.05.2013).

„strukturalizacja”, zaprojektowana tak, by ukazać „dualność struktury” (Turner, 2004, s. 573). Jest to efektem tego – jak w latach 80. XX wieku podkreślał J.H. Turner – że Giddens „odmówił” naukom społecznym możliwości poszukiwania praw abstrakcyjnych (Turner, 1986, s. 970). Podkreślę, iż podobnie jak i inni badacze, którzy zastosowali teorię strukturalizacji w swoich badaniach (np. Kołodziej-Durnaś, 2004, s. 88-98), uważam że **teoria strukturalizacji stanowić może zarówno ramę teoretyczną dla analiz prowadzonych badań, jak i metodę badawczą**, choć jako metoda wymaga ona dokonania interpretacji i operacjonalizacji.

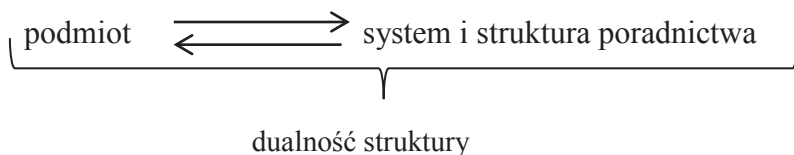
W poprzedniej części tekstu wskazywałam, iż na świecie widoczne są tendencje do poszukiwania alternatywnych teorii w analizach zjawisk społecznych oraz tendencje do wykorzystywania teorii socjologicznych (i innych) do interpretacji poradnictwa kariery. W tej części tekstu podejmę próbę skierowania uwagi na możliwości interpretacji poradnictwa kariery właśnie z perspektywy teorii strukturalizacji A. Giddensa⁹. Ograniczę się jednak do wymienienia tych cech poradnictwa, które z tej perspektywy powinny być uwzględnione w badaniach, gdyż omówienie wyników analiz znacznie przekroczyłoby objętość tego artykułu.

Aplikując teorię strukturalizacji do badań poradnictwa kariery, można wskazać, że:

- ♦ poradnictwo kariery, z punktu widzenia teorii strukturalizacji, jest „uwzorowaną” praktyką społeczną, a więc społecznym systemem;
- ♦ jako system społeczny składa się z reguł i zasobów, które są wykorzystywane w procesie jego strukturalizacji. To one właśnie stanowią jego strukturę. Jej „efektem” jest porządek instytucjonalny;
- ♦ strukturę systemu poradnictwa charakteryzuje jej dualność, co oznacza, że z jednej strony „kształtuje” ona działania podmiotów (prowadząc do reprodukcji praktyk społecznych), a z drugiej jest przez nie wytwarzana. Owa dualność struktury jest „sednem” rozumienia poradnictwa kariery. Nie jest ono bezpośrednio ani wynikiem działania poszczególnych podmiotów, ani też bez nich nie istnieje. Kierunek relacji „podmioty – system poradnictwa i struktura” jest kierunkiem zwrotnym.

⁹ Prób takich w analizach poradnictwa kariery dokonują m. in. norweski badacz Tron Inglar oraz Stephen R. Barley (Barley, 2004), choć skupiają się oni na zupełnie innych aspektach konstruowania kariery i tej teorii. U podstaw badań T. Ingłara leży założenie, że poradnictwo kariery jest głównie interakcją międzyosobową. S.R. Barley zajmuje się badaniem samych karier.

Zobrazować może go poniższy schemat:



Schemat 1. Dualność struktury systemu poradnictwa kariery, źródło: opracowanie własne na podstawie A. Giddens, (2003) *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Poznań, Zysk i S-ka.

- ♦ podmioty uczestniczące w procesie strukturacji, ponieważ w swej świadomości praktycznej mają zakorzenione reguły i korzystają z nich w swych działaniach, mogą być „nośnikami informacji” o systemie poradnictwa;
- ♦ ponieważ jednak podmioty nie są tylko biernymi „aktorami społecznymi”, nieustannie refleksyjnie monitorują podejmowane działania;
- ♦ wobec reguł strukturacji (oraz zasobów) podmioty przyjmują różne strategie działania, które jednak nie zawsze skutkują pożądanym przez nie wynikiem ze względu na często trudne do przewidzenia, niezamierzone konsekwencje działania;
- ♦ zbadanie reguł i zasobów strukturacji oraz strategii przyjmowanych przez poszczególne podmioty uczestniczące w procesie jego „tworzenia się” będzie w swej istocie ukazaniem wspomnianej dualności struktury;
- ♦ dualność struktury jest swoistym „motorem” strukturacji systemu praktyk poradnictwa kariery i jej efektem jest porządek instytucjonalny poradnictwa. Zatem przyjmuję, że strukturacja poradnictwa kariery jest dialektyczną relacją reguł (i zasobów) oraz strategii podejmowanych przez podmioty oraz ich działania;
- ♦ integracja systemu poradnictwa kariery jest miarą jego spójności.

Dokonując takiej interpretacji i operacjonalizacji teorii strukturacji, uważam, że w najbardziej ogólnym sensie, pozwala ona na rozstrzygnięcie istotnego dylematu związanego z badaniem strukturacji systemów i udzielenie odpowiedzi na pytanie: jak badać systemy w tym system poradnictwa kariery? Jej główną zaletą w tej kwestii okazuje się to, iż A. Giddens dokonał próby unieważnienia dychotomii jednostka – system społeczny. Przyjęcie tej perspektywy w pewien sposób „upoważnia” badacza do opisu systemów na podstawie badań przeprowadzonych z konkretnymi jednostkami, nie umniejszając znaczenia żadnego z tych elementów, jak czynią to, zdaniem A. Giddensa, teorie „ortodoksyjne” (takie, jak strukturalizm, funkcjonalizm i tzw. teorie rozumiejące) (Giddens, 2003, s. 11-34). Jest ona zatem tzw. trzecią drogą, zarówno w założeniach teoretycznych, jak i metodologicznych

(Kołodziej-Durnaś, 2004). O potrzebie poszukiwania „trzeciej drogi” świadczy choćby wskazany przeze mnie fakt, iż w badaniach poradnictwa kariery częściej spotyka się podejścia, które łączą metody jakościowe z ilościowymi niż badania jakościowe (Stead i in. 2009).

Ponadto, jak sądzę, stosowanie wcześniejszych „klasycznych” teorii socjologicznych do interpretacji poradnictwa kariery pozwala na rzeczywiste ukazanie jego złożoności i wielowymiarowości głównie w jednym aspekcie. „Systemowa” teoria strukturalizacji A. Giddensa, pozwala „uchwycić” badaczowi więcej kontekstów i aspektów/wymiarów tego poradnictwa właśnie dlatego, że traktuje o całym społeczeństwie. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy celem badań jest porównanie poradnictwa kariery jednego państwa z poradnictwem w innym kraju. Poradnictwo kariery jest bowiem, jak pisze R. Sultana i inni badacze poradnictwa, silnie osadzone w kontekście społecznym, ekonomicznym, politycznym i kulturowym (por. Bańka, 2004; Bilon, Kargul, 2012; Drabik-Podgórna, 2005; Sultana, 2009; Szumigraj, 2011).

Bibliografia

- Bańka A. (2012) *Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego*, protokół dostępu: http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=104&Itemid=44 [12.12.2012].
- Bańka A. (2004) *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych w współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, „Chowanna” nr 23, t.2 (23), s. 9-32.
- Bańka A. (2005) *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzykcji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, [w:] *Doradztwo karier*, Warszawa, OHP.
- Barley S.R. (2004) *Careers, identity, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology*, [w:] M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (eds.) *Handbook of career theory*, Cambridge.
- Bilon A. (2010) *Poradownictwo wobec ogólnej refleksji nad poradnictwem*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62), s. 55-77.
- Bilon A., Kargul J. (2012) *Spółeczno-kulturowe konteksty definiowania roli doradcy*, „Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy”.
- Bimrose J. (2013) *Constructivist Approaches & Narrative Counselling*, dostępne na: <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/new-theories/constructivism> (data dostępu: 17.03.2013).
- Bright J., Pryor R.G.L. (2005) *The chaos theory of careers: A user's guide*, „The Career Development Quarterly”, 53, s. 291-305.
- Burzyńska A.M. (2010) *Planowane zatrudnienia przez działy HRM – szansa czy stracona inwestycja? Krytyczna analiza zagadnienia w świetle wybranych publikacji brytyjskich*, „Edukacja Dorosłych” nr 1, s. 175-187.

- Cedefop (2009) *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Collin A., Young R.A. (1986) *New Directions for Theories of Career*, "Human Relations", 39(9), s. 837-853.
- Cybal-Michalska A. (2013) *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Drabik-Podgórna (2005) *Innowacja edukacyjna. Aplikacja rozwiązań francuskich w polskim poradnictwie zawodowym*, Kraków, Impuls.
- Drzażdżewski S. (2010) *Co spowalnia reorientację poradnictwa zawodowego na użytkowników?* [w:] A., Atlas, M. Zdziarska (red.), *Nowe tendencje w poradnictwie zawodowym*, Biuletyn Programu Leonardo da Vinci, nr 1 2008, protokół dostępu: www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/.../biuletyn-ldv2008-01.pdf [12.03.2010].
- European Lifelong Guidance policy (ELGPN), (2010) *A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–2010*, Jyväskylä.
- Giddens A. (2003) *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, tłum. Stefan Amsterdamski, Poznań, Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Gikopoulou N. (2013) *Report on Effective Career Guidance*, "Career Guide", 2008, dostępny na: http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf (data dostępu: 15.01.2013).
- Gołębiak B.D. (2009) *Aplikacje konstruktywizmu do poradownictwa. Inspiracje pedeutologiczne*, [w:] *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu*, A. Kargulowa (red.), Warszawa, Wyd. Nauk. PWN.
- Hermans H.J.M., Kempen H.J.G., van Loon R. J.P. (1992) *The Dialogical Self. Beyond Individualism and Rationalism*, "American Psychologist", January, s. 23-33.
- Hirschi A., Läge D. (2007) *The relation of secondary student's career choice readiness to a six-phase model of career decision-making*, "Journal of Career Development", 34(2), s. 164-191.
- Hopson B. (2009) *From Vocational Guidance to Portfolio Careers: A Critical Reflection*, 12th Annual Lecture, University of Derby.
- Inglar T. (2011) *Career guidance counseling in a globalized society. Strategies and tools for career counseling*. Referat zaprezentowany podczas "International career guidance conference", Cape Town, South Africa, 19.-21. October 2011, dostępny na: www.apollo.co.za/.../TronInglarVocationalTeachers.. (data dostępu: 12. 05. 2013).
- Johnston D. (2009) *Ubóstwo i dystrybucja – znów w polu zainteresowań neoliberalistów?* [w:] A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *Neoliberalizm przed trybunałem*, Warszawa, Wydawnictwo Książka i Prasa.
- Kargulowa A. (1986) *Poradnictwo jako wiedza i system działań. Wstęp do poradownictwa*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 816, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Kargulowa A. (2006) *Poradnictwo andragogiczne. Konsekwencje paradygmatycznego przesunięcia*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja”, nr 2.

- Kargulowa A. (2007) *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu. Podręcznik akademicki*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kargulowa A. (2012) *Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej*, „Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling”, s. 19-34.
- Kim K.H. (2011) *Toward a Science of Preventive counselling*, „Journal of Asia Pacific Counselling”, Vol. 1, No. 1, s. 13-28.
- Kłódkowska J. (2010) *Aplikacja konstruktywizmu do poradnictwa*, „Edukacja Dorosłych” nr 21 (62), s. 198-201.
- Kłódkowska J. (2013) *Konstruktywistyczna perspektywa poradniczej rzeczywistości*, „Dyskursy Młodych Andragogów 14”.
- Kołodziej-Durnaś A. (2004) *O teorii strukturacji Anthony’ego Giddensa jako poszukiwaniu trzeciej drogi w naukach społecznych*, Szczecin, Uniwersytet Szczeciński.
- Kuhn T. (1963) *Struktura rewolucji naukowych*, Warszawa PWN.
- Law B. (2013) *Career-learning Narratives – Telling, Showing and Mapping* (2007), dostępne na: www.hihohiho.com/magazine/features/cafstorypract.ppt (data dostępu: 23.05.2013);
- Lindh G., Dahlin E. (2000) *A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu’s Theories for Career Counseling*, „Journal of Employment Counseling”, Volume: 37, Issue: 4, December, s. 194-203.
- Malewski M. (1997) *Metody ilościowe i jakościowe w badaniach nad edukacją. Spór o metodologiczną komplementarność*. „Kultura i Edukacja”, nr 1-2.
- McLeod J. (2003) *An Introduction to Counselling*, Philadelphia, Open University Press.
- McMahon M., Patton W. (eds.), (2006). *Career counselling. Constructivist Approaches*, New York, Routledge, Madiso Ave.
- McMahon M., Patton W., Watson M., (2004) *Creating Career Stories through Reflection: An Application of the Systems Theory Framework of Career Development*, „Australian Journal of Career Development”, 13(3), s. 13-17.
- Mielczarek M. (2009) *Władza doradcy w relacjach z radzącym się*, [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradoznawstwo – kontynuacja dyskursu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 352-369.
- Minta J. (2012) *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Morrall P. (2008) *The trouble with therapy. Sociology and Psychotherapy*, New York, The McGraw-Hill Companies.
- Nowak S. (1985) *Metodologia badań społecznych*, Warszawa, PWN.
- OECD, (2006) *OECD Review of Career Guidance Policies. Netherlands: Country Note*, 2002.
- Patton W., McMahon M. (2006) *The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice*, „International Journal for the Advancement of Counselling”, 28(2), s. 153-166.
- Piorunek M. (2004) *Planowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań, Wyd. Nauk. UAM.

- Plant P., Thomsen R. (2012) *Career Guidance In Denmark: Social Control in a Velvet Glove*, Orientación Sociedad, protokół dostępu: http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v11/en_v11a02.pdf [10.05.2013].
- Pryor R.G.L., Amundson N.E., Bright J.E.H. (2008) *Probabilities and possibilities: the strategic counseling implications of the chaos theory of careers*, "The Career Development Quarterly", Vol. 56, Issue 4, s. 309-318.
- Saad-Filho A., Johnston D. (red.) (2009) *Neoliberalizm przed trybunałem*, Warszawa, Wydawnictwo Książka i Prasa.
- Santos E.J.R., Ferreira J.A. (1998) *Career Counseling and Vocational Psychology in Portugal: A Political Perspective*, "Journal of Vocational Behavior" 52, s. 312-322.
- Sarzyńska-Mazurek E. (2013) *Perspektywa przypadkowych zdarzeń w karierach doradców zawodowych*, Lublin, UMCS.
- Savickas M.L. (1995) *Constructivist Counseling for Career Indecision*, "The Career Development Quarterly", Volume 43, Issue 4, June, s. 363-373;
- Savickas M.L. (2001) *The next decade in vocational psychology: Mission and objectives*, "Journal of Vocational Behavior", 59, s. 284-290.
- Savickas M.L. (2003) *Advancing the Career Counseling Profession: Objectives and Strategies for the Next Decade*, "The Career Development Quarterly", Vol. 52, September, s. 87-96.
- Savickas M.L. (2011) *Constructing careers: Actor, Agent, Author*, "Journal of Employment counselling", No. 48, Issue 4, December s. 179-181.
- Savickas M.L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M.E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R. (2009) *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, "Journal of Vocational Behavior", Vol. 75/3, s. 239-250.
- Siarkiewicz E. (2010) *Przesłonięte obszary poradnictwa. Realia – iluzje – ambiwalencje*, Zielona Góra, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Stead G.B., J.C. Perry, L.M. Munka, H.R. Bonnett, A.P. Shiban, E. Care (2012) *Qualitative research in career development: content analysis from 1990 to 2009*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", Vol. 12, No. 2, s. 105-122.
- Sultana R.G. (2009) *Career Guidance Policies: Global Dynamics, Local Resonances*, International Centre for Guidance Studies (iCeGS), University of Derby, Kedleston Road, Derby DE22 1GB.
- Sultana R.G. (2010) *Career Guidance and Social Inclusion: A Challenge for Europe*, "Australian Journal of Career Development", Vol. 19, No. 1, s. 18-23.
- Sultana R.G., Watts A.G. (2006) *Career Guidance in Public Employment Services across Europe*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", 6, s. 29-46.
- Szkudlarek T. (2005) „Koniec pracy” czy koniec zatrudnienia? Edukacja wobec presji światowego rynku, [w:] *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, A. Kargulowa, A. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), Kraków, IMPULS.
- Szumigraj M. (1998) *Poradnictwo jako subtelny instrument sprawowania władzy*, [w:] *Z podstaw poradownictwa, z. II*, B. Wojtasik (red.), Wrocław, Wyd. UW.
- Szumigraj M. (2003) *Kariera – spełnienie życiowych marzeń*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), Warszawa, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych.

- Szumigraj M. (2011) *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Warszawa, Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- Turner J.H. (1986) *The theory of structuration, Review Essay*, "American Journal of Sociology", Vol. 91, Issue 4, Jan.
- Turner J.H. (2004) *Struktura teorii socjologicznej. Wydanie Nowe*, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Vilhjálmsdóttir G. (2012) *The relevance of Pierre Bourdieu within guidance*, Referat wygłoszony podczas "IAEVG International Conference Career Guidance for Social Justice, Prosperity and Sustainable Employment: Challenges for the 21st Century, October 3rd – 6th 2012, Mannheim, Germany, dostępne na: www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/.../Vilh... (data dostępu: 17. 01. 2013)
- Walsh W.B., Savickas M.L., Hartung P.J. (2013) *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research, and Practice*, 4th Edition, Routledge, c/o Taylor & Francis Group LLC, UK.
- Watts A.G., Dartois C., Plant P. (1987) *Careers guidance services within the European Community: contrasts and common trends*, International Journal for the Advancement of Counselling, Volume 10, Number 3, , s. 179-189, DOI: 10.1007/BF00115701.
- Watts A.G., Guichard J., Plant P., Rodríguez M.L. (1994) *Educational and vocational guidance in the European Community*, Luxembourg, European Commission, Brussels.
- Watts A.G. (2012) *Lifelong Career Development in an International Perspective: Theory, Policy and Practice*, Keynote address to an International Networking Conference organised by the Foundation for Swiss Co-operation and held in Zurich on 14 September 2012, dostępne na: http://www.chgo.ch/repository/proxy/oifiles/10232/Querschnitt/Euroguidance/Vernetzung/2012_RF_llp_development_en.pdf (data dostępu: 14. 02. 2013).
- Wilson T., Stills A.B. (1981) *Multicultural Counseling as a Profession*, "Journal of Non-White Concerns in Personnel and Guidance", Volume 9, Issue 3, July, s. 103-108.
- Wojtasik B. (2011) *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Wojtasik B. (2003) *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny.