

*Marcin Szumigraj*

## **PORADNICTWO KARIERY – UJĘCIE MAKROSPÓŁECZNE**

**Słowa kluczowe:** organizacja, doradztwo zawodowe, poradnictwo zawodowe, poradnictwo biograficzne, dyfuzja.

**Streszczenie:** Artykuł jest próbą opisu procesów społecznych składających się na poradnictwo kariery (zawodowe). Stanowi pokłosie kilkuletnich studiów nad ideami poradnictwa i jest ich implementacją w praktyce poradnictwa kariery w Polsce. Niniejszy artykuł jest jedynie sygnalizacją tematyki, która jest przedmiotem przygotowywanej do druku książki. Przyjęcie w pracy perspektywy organizacji dynamicznych do opisu i analiz teorii naukowych oraz instytucji współpracujących i realizujących w swoich ramach poradnictwo pozwoliło na dostrzeżenie kontekstów i procesów konstruujących współczesne poradnictwo kariery w Polsce. Podejście to umożliwiło wyróżnienie wielu różnorodnych elementów lokujących się na dwóch poziomach: poziomie idei, nazywanym „poziomem pierwszym” oraz „poziomie drugim” – poziomie rozwiązań organizacyjnych.

Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej autor rekonstruuje w zwięzły sposób trzy idee, będące spójnymi zbiorami założeń i celów dla praktyki poradnictwa, które stanowią przedmiot naukowego dyskursu w tym zakresie. Są to: doradztwo zawodowe, poradnictwo zawodowe, poradnictwo biograficzne. W tej części autor rysuje również konteksty: polityczny, ekonomiczny i kulturowy, w jakich rozwija się współczesna myśl o poradnictwie. Szeroka perspektywa służy przedstawieniu czynników odpowiedzialnych za obserwowane procesy zmian w praktyce poradnictwa, co jest treścią trzeciej części artykułu. W drugiej części tekstu autor dokonuje próby opisu instytucji zajmujących się poradnictwem kariery, wykorzystując model organizacji dynamicznej. Prezentuje mapę przyjętych rozwiązań organizacyjnych poradnictwa w Polsce, ujmując je w trzy grupy: instytucji rozwiązujących problemy praktyczne, placówek rozwiązujących problemy teoretyczne i organów administrujących poradnictwem.

Myśląc o poradnictwie kariery w wymiarze makrospołecznym, przyjmuję, że jest ono wysoce skomplikowaną organizacją społeczną. Założenie to z jednej strony umożliwia dokonanie opisu złożonego zjawiska, jakim jest poradnictwo kariery, zwłaszcza w odniesieniu do wielości realizowanych praktyk; z drugiej strony stanowi ograniczenie, przyjęcie bowiem perspektywy organizacyjnej w badaniu zjawisk społecznych skutkuje koniecznością urealniania i materializowania rzeczy, które w rzeczywistości realnymi i materialnymi bytami nie zawsze są. Poza tym takie założenie rodzi w umyśle badacza przeświadczenie o jedno-

ści funkcjonalnej wszystkich elementów składających się na „wspólną” całość tworzącą daną organizację (por. Morgan 1999). Mając świadomość wspomnianych szans i ograniczeń, traktuję tę perspektywę jedynie jako punkt wyjścia do zrozumienia tego, czym charakteryzuje się praktyka społeczna, którą nazywamy poradnictwem kariery<sup>1</sup>.

Zamierzam zastosować ujęcie dynamiczne organizacji, w którym podkreśla się rolę wzajemnych powiązań, relacji i procesów wymiany, zachodzących zarówno wewnątrz organizacji, jak i pomiędzy organizacją a jej otoczeniem, podejście, w którym przyjmuje się, iż problematyka przemian społecznych implikuje konsekwencje istotne dla poradnictwa kariery. Jest ono obecne w polskich badaniach, jak również w pracach badaczy zachodnich m.in. północno-amerykańskich Marka Savickasa (Savickas 1993, 2005) czy Normana Amundsona (Amundson 2005), europejskich: Päivi Nilssona i Pehra Åkerbloma (Nilsson, Åkerblom 2003) oraz Jeana Guicharda (Guichard 2001, 2005). Wszyscy ci autorzy starają się znaleźć odpowiedź na pytanie o rolę, cele i miejsce poradnictwa kariery we współczesnych społeczeństwach. Choć podejmują w swoich pracach różne wątki, to podzielają pogląd, że poradnictwo kariery realizuje się, w określonych, ale jednak historycznie zmiennych warunkach, jakim podlega cała złożona struktura społeczna, a wraz z nią koncepcja człowieka w świecie. Teza ta, również dla mnie, stanowiła punkt wyjścia w pracy badawczej, nastawionej na poszukiwania i identyfikację organizacji i kontekstów poradnictwa kariery. Niniejszy tekst powstał na podstawie badań, które prowadziłem w ciągu ostatnich kilku lat nad ideami poradnictwa i ich implementacją w praktyce poradnictwa kariery w Polsce, a jego treść nawiązuje do przygotowanej do druku książki w Wydawnictwach Akademickich i Profesjonalnych<sup>2</sup>.

Proponuję spojrzenie na poradnictwo kariery jak na organizację otwartą, będącą złożonym organizmem, w którym można wyróżnić wiele różnorodnych elementów lokujących się na dwóch poziomach: poziomie idei, który nazywam „poziomem pierwszym” oraz „poziomem drugim” – poziomem rozwiązań organizacyjnych, w których są one realizowane.

## Poziom I: Idee poradnictwa kariery

Na pierwszym poziomie – idei można zidentyfikować trzy wielkie nurty poradnictwa kariery, które pojawiły się w ewoluujących od industrializmu do post-

---

<sup>1</sup> Poradnictwo kariery, które jest terminem nowym, najogólniej oznacza poradniczą i doradczą pomoc świadczoną człowiekowi w kierowaniu jego własnym życiem w odniesieniu do pracy zawodowej.

<sup>2</sup> Badania rozpocząłem w połowie 2004 roku, a zakończyłem w marcu 2006 roku. Były to badania realizowane w oparciu o teorię ugruntowaną, w której analizowane były dokumenty oraz wywiady grupowe. Na tej podstawie powstała praca doktorska „Dwa poziomy poradnictwa kariery”, napisana pod kierunkiem prof. Alicji Kargulowej i obroniona w 2007 roku na obecnym Wydziale Pedagogiki, Socjologii i Nauk o Zdrowiu UZ.

industrializmu społeczeństwach w XX wieku. Są to: idea doradztwa zawodowego, idea poradnictwa zawodu oraz idea poradnictwa biograficznego. Zrodziły się w kontekstach społeczno-ekonomicznych cywilizacji zachodniej.

Idea **doradztwa zawodowego** najpełniej wyraża się słowami, „*właściwy człowiek na właściwym miejscu*”. Celem doradztwa jest idealne dopasowanie jednostki do zawodu, przypisanie jej aktywności zawodowej, optymalnej z punktu widzenia jej właściwości, jak i potrzeb gospodarki kraju. Z tego powodu bardzo mocno akcentowane są w tym poradnictwie zadania doboru i wyboru zawodu dokonywane na podstawie arbitralnych kryteriów. Charakterystycznymi metodami pracy, realizującymi ideę doradztwa zawodowego są testy psychologiczne, na podstawie których wyrokuje się o przydatności zawodowej klienta.

Drugą ważną w realizacji idei doradztwa zawodowego techniką jest zbieranie i wykorzystywanie danych dotyczących wymagań, jakie są stawiane potencjalnym kandydatom, jak również danych dotyczących samej jednostki, a zwłaszcza stanu jej zdrowia, zainteresowań, zweryfikowanych „naukowo” zdolności, cech osobowych. Doradztwo polega na porównaniu tych dwóch zbiorów danych i na tej podstawie wydania opinii o optymalnym wzorze kariery dla klienta.

Kolejną zidentyfikowaną ideą poradnictwa kariery jest idea **poradnictwa zawodowego**. Ogniskuje się ona wokół pojęcia „sukcesu zawodowego”, którego osiągnięcie prowadzić ma do poprawy jakości życia jednostki. Na drodze realizowania tego celu mogą pojawiać się trudności. Poradnictwo zawodowe opisuje te trudności w kategoriach technicznych. Dotyczą one najczęściej jakichś braków wiedzy, umiejętności bądź środków. Pomoc w rozwiązywaniu łączących się z nimi problemów jest zadaniem dla tak rozumianego poradnictwa. Realizacja tego zadania możliwa jest poprzez takie działania, jak: prowadzenie rozmowy, diagnozowanie zaistniałej trudności (najczęściej przybiera ona postać autodiagnozy) oraz zaprojektowanie dalszego postępowania, które zwykle przyjmuje formę jakiegoś treningu, doskonalenia deficytowych cech klienta, a także autorefleksji.

Trzecią ideą poradnictwa kariery jest **poradnictwo biograficzne**, którego misją jest osiągnięcie, jak określa to N. Amundsen (Amundsen 2005) „*etycznego ideału życia w zgodzie z sobą i innymi*”. Charakterystyczne dla idei poradnictwa biograficznego jest holistyczne podejście do człowieka, myślenie o nim jako o podmiocie żyjącym z Innymi. Człowiek jest więc podmiotem uwikłanym w wielość relacji, co pociąga za sobą konieczność „grania” wielu ról. Kariera zatem jest nie tylko wzorem realizacji własnych planów zawodowych, ale staje się zapisem (opisem, narracją) bywania w określonych relacjach człowieka ze swoim otoczeniem (por. Malewski 2000; Szumigraj 2003). Idea poradnictwa biograficznego nie jest jednorodna, w pracach znanych mi badaczy zachodnich można znaleźć trojaki rozłożenie akcentów: dla jednych, np. badaczy nowozelandzkich Lynette Reid, Dalea Furbisha (Reid, Furbish 2005) i Amerykanina Ricka Jarowa (Jarow 1999), koncentruje się ona wokół zagadnień duchowości jako naczelnej zasady organizującej życie człowieka. Dla innych, np. Donalda Supera (Super 1984, 1994) i J. Guicharda (Guicharda 2001, 2005) centralną pozycję w niej zaj-

muje proces konstruowania własnego „ja” (bądź obrazu siebie – D. Super) lub tożsamości narracyjnej jednostki. Jeszcze inni badacze – trzecia grupa – jak np. Robert Pryor i Jim Wright (Pryor, Wright 2005) z Australii czy John Krumboltz (Krumboltz 2003) z USA zwracają uwagę na ambiwalencje występujące zarówno w otoczeniu człowieka, jak i w nim samym i przywiązują dużą wagę w konstruowaniu przez jednostkę biografii do jej intuicji oraz zdolności elastycznego myślenia i działania wobec niepewnego świata.

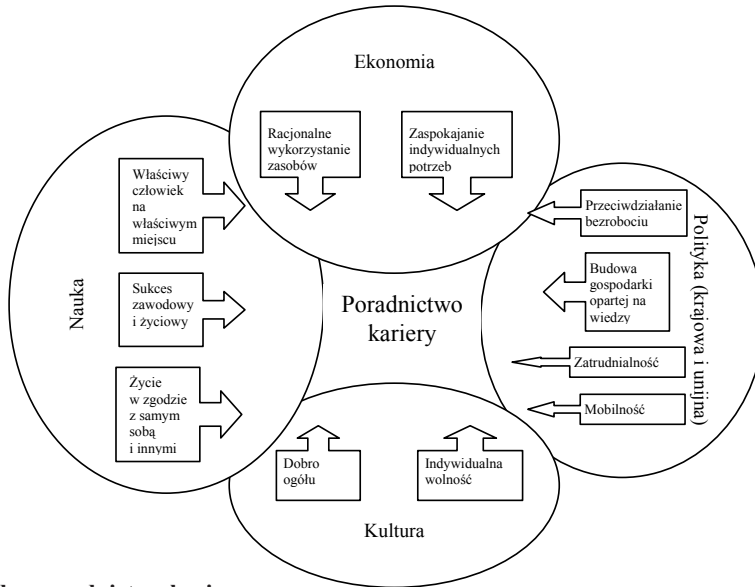
Idea poradnictwa biograficznego pojawiła się zatem jako odpowiedź na taką sytuację, w której zmianie ulegają pewne relacje człowieka, a wśród dotychczasowych znanych mu przepisów roli nie odnajduje on adekwatnych scenariuszy. Pomoc, jakiej może udzielać poradnictwo, dotyczy rekonstruowania możliwych wzorów karier (biografii). Metodami używanymi w tym procesie są przede wszystkim prowadzenie dialogu, refleksja etyczna oraz całożyciowe uczenie się, zarówno klienta, jak i doradcy.

W Polsce daje się zauważyć obecność wszystkich trzech idei, choć występują one w różnym natężeniu. W praktyce zdecydowanie dominuje idea tradycyjna „doradztwa zawodowego”, oparta na diagnostyce. Idea „poradnictwa zawodowego” koncentrująca się na wspomaganiu jednostki w odnoszeniu zawodowych sukcesów jest także obecna, zwłaszcza od drugiej połowy lat dziewięćdziesiątych. Można także dostrzec ideę „poradnictwa biograficznego” zbliżonego do koncepcji D. Supera oraz J. Guicharda. Jest ona możliwa do odczytania w publikacjach przedstawicieli „wrocławskiej szkoły poradnictwa” zorientowanych „całożyciowo”, m.in.: Alicji Kargulowej, Mieczysława Malewskiego, Bożeny Wojtasik, a także Magdaleny Piorunek z UAM. Coraz częściej skłaniają się do jej propagowania przedstawiciele pedagogiki pracy, np. Tadeusz Nowacki i Zdzisław Wołk, którym bliska jest koncepcja całożyciowego uczenia się. Jej zwolennikiem jest również Augustyn Bańka (Bańka 2003, 2006) podkreślający w swoich pracach ideę transnacionalizacji.

Jak widać poziom pierwszy poradnictwa kariery jest zróżnicowany i podlegający ciągłemu rozwojowi, a główne idee poradnictwa wiążą się albo z humanistyczną antropologią filozoficzną bądź z instrumentalno-technologiczną polityką i ekonomią.

Obrazowo ujmuje to rysunek, na którym oprócz wspomnianych idei zamieściłem dochodzące do głosu, a niejednokrotnie dominujące w pewnych okresach rozwoju poradnictwa kariery hasła i postulaty w różnej mierze aktualne do dziś.

Zaznaczone cztery obszary: polityka, ekonomia, kultura i nauka są źródłem poszczególnych idei, w różnym stopniu realizowanych w praktyce poradniczej. W odniesieniu do polskich przemian po roku 1989 warto wskazać na istotne właściwości poszczególnych obszarów oraz powstałe w nich zmiany. I tak, jeśli chodzi o politykę była to dekonstrukcja państwa opiekuńczego oraz wprowadzenie zasad wolnorynkowej gry ekonomicznej, co zrodziło nowe wyzwania polityczne, m.in. zjawisko bezrobocia. Jednocześnie polityka polska przyjęła cel integracji



**Rys. 1. Idee poradnictwa kariery**

Źródło: opracowanie własne.

ze strukturami UE. Obszar ekonomiczny, w jakim funkcjonowało poradnictwo kariery, charakteryzował się przede wszystkim ograniczeniem możliwości jego finansowania, co skłoniło do poszukiwania zewnętrznych źródeł, pomocy międzynarodowej. Obszar kulturowy (etyczny) cechowała zmiana optyki priorytetów, odejście od kultury zbiorowości do kultury indywidualizmu, od społeczeństwa losu do społeczeństwa możliwości wyboru. Wreszcie w obszarze organizacji nauki zmiany charakteryzowały się likwidacją centralnych jednostek naukowych zajmujących się badaniami poradnictwa kariery (Instytut Kształcenia Zawodowego) oraz rozproszeniem środowiska zajmującego się tymi zagadnieniami. W rezultacie wytworzyła się zmienna i dynamiczna makrospołeczna organizacja poradnictwa kariery, charakterystyczna dla naszego państwa.

## Poziom II: Stan zorganizowania poradnictwa kariery

Aby przedstawić stan organizacyjny polskiego poradnictwa kariery, niezbędne zdaje się przybliżenie wybranych teorii organizacji społecznej i mechanizmów zmiany opisanych w dotychczasowej literaturze. Jest to tym bardziej konieczne, że nasze poradnictwo kariery podlega stałym przekształceniom, zwłaszcza gdy mówimy o jego organizacji. Sam termin „organizacja” wywodzi się z greckiego słowa *organon* oznaczającego narzędzie lub przyrząd. Stąd też w opisach społecznych struktur organizacyjnych podstawowymi kategoriami są: cele i zadania, a także poszczególne procesy i urządzenia, poprzez które organizacja realizuje przyjęte założenia. Jako struktury życia społecznego najczęściej organizacje są

określane metaforycznie. Czyni się to na dwa sposoby: raz mówi się o nich jako o maszynach, a innym razem używa się do opisu ich struktur metafory organizmu. Wprawdzie w pierwszym rozumieniu zaczęto mówić o organizacjach w Europie dopiero w czasie rewolucji przemysłowej, a więc było to pod koniec XVIII w., jednak metafora ta została bardzo rozpowszechniona (Morgan 1999) i po części do dziś jest stosowana. Sprzyja temu „myślenie oświeceniowe”, a więc zamiłowanie do porządku, rutyny, tworzenia standardów, realizowane z zapałem w erze industrializmu.

Idealnym modelem tak rozumianej organizacji był stworzony i opisany przez Maxa Webera model biurokracji, w którym nacisk jest kładziony na precyzję, szybkość, jasność, regularność, niezawodność i efektywność, osiąganie których możliwe jest na drodze stałego podziału zadań (por. Weber 1947; Andreski 1992). Organizacja w ujęciu mechanicznym to nic innego, jak system, który powstaje po to, by racjonalizować określone procesy. Struktura systemu jest optymalna dla procesów, które realizują proste zadania, w warunkach stabilności otoczenia, a poszczególni ludzie (członkowie organizacji) są karni i ulegli, podporządkowani planom i zasadom. System charakteryzuje się względnie trwałymi i niezmiennymi strukturami, hierarchicznym układem pozycji, funkcyjnością wszystkich elementów, a także ich wzajemną zależnością (por. Mazur 1966). Ponieważ w warunkach szybkich zmian otoczenia organizacje o strukturach systemu nie są elastyczne i zdolne do twórczej zmiany, dlatego też w ujęciu systemowym pomniejsza się rolę otoczenia w funkcjonowaniu organizacji, traktując je jako zamknięte elementy (Morgan 1999). Wyłącznie w taki sposób mówiło się o poradnictwie w okresie przed przełomem.

W drugim rodzaju postrzegania organizacji – jako organizmu – podkreśla się, że jest to struktura powikłana, skomplikowana, bowiem z jednej strony jest to miejsce ekspresji różnorodnych potrzeb, zarówno potrzeb samej organizacji i jej otoczenia, jak również jednostek będących członkami danej organizacji, a także i tych członków, którzy równocześnie przynależą do struktur zewnętrznych. Między poszczególnymi elementami występują wzajemne współzależności, które upodabniają właśnie organizację do żywego organizmu (Morgan 1999).

W myśleniu o organizacji jako organizmie zwraca się uwagę na otwartość struktury i pojawianie się obszarów współzależności pomiędzy poszczególnymi elementami układu, w których rodzi się konieczność wypracowania strategii radzenia sobie z nimi. W tym ujęciu coraz częściej mówi się o takiej strukturze nie tyle jako o systemie, co o sieci (por. Marshall 2004; Sztompka 2002). Strukturę organizacji rozumianej jako organizm tworzy zatem sieć różnorodnych relacji, powiązań jednych elementów z drugimi. W ujęciu organicznym szczególnej wagi nabierają procesy, a więc ważne jest traktowanie organizacji jako otwartych elementów, między którymi następuje przepływ energii. Sieci są układami otwartymi, dynamicznymi i elastycznymi, gdzie obserwujemy nieustający proces zmiany.

Dwie metafory: maszyny oraz organizmu współcześnie traktować można jako dwa przeciwstawne sobie modele struktury dowolnej organizacji, pomiędzy

którymi funkcjonują formy przejściowe<sup>3</sup>. W odniesieniu do analizy organizacji poradnictwa kariery ważne jest jednak nie tylko rozróżnienie modeli czy form organizacyjnych, ale również poznanie mechanizmów zachodzących w nich zmian.

W teoretycznych opisach zmian zachodzących w organizacji pojawiają się trzy wyjaśnienia. Pierwsze z nich traktuje organizację jako strukturę „samowytwarzającą się”. Kolejne odnosi się do koncepcji cybernetycznych, mówiących o tym, że logika zmiany ujawnia się w napięciach odnajdywanych w relacjach okrężnych, zaś trzecie mówi o tym, że zmiany w organizacji to wynik dialektycznych stosunków pomiędzy przeciwieństwami (Morgan 1999).

Struktura „samowytwarzająca się”, zdaniem chilijskich badaczy Humberto Maturana i Francisco Ravela, to układ zamknięty pod względem organizacyjnym autonomicznymi systemami interakcji i odwołujący się tylko do samego siebie. Zamknięcie i autonomia dotyczy jedynie sposobu zorganizowania, a nie własności egzystencji wobec innych elementów. Jednocześnie taki system nie ma początku ani końca. Jest to zamknięta pętla interakcji. Celem takiej struktury jest ostateczne wytwarzanie samej siebie, reprodukcja siebie samej, a więc własna organizacja i jej tożsamość. Zmiany, które pojawiają się w układzie o takich cechach możliwe są jako przypadkowy skutek licznych i przebiegających jednocześnie zachowań wielu członków organizacji. Ład i samoorganizacja są konsekwencją przypadkowości, gdyż to właśnie fluktuacje wywołują niestabilności i skoki jakościowe, dzięki którym cała struktura ulega zmianom. W taki sposób najczęściej odbywa się rozwój ludzkich idei i praktyk, mają one potencjał zmiany, gdy tylko osiągną krytyczny poziom natężenia.

Z kolei z punktu widzenia teorii samoorganizującej się struktury zmiana to rezultat nadarzających się możliwości, które pozwalają na pojawienie się i rozwój nowych tożsamości tejże struktury (Morgan 1999). Dlatego też trwanie organizacji zależy od właściwości otoczenia, kontekstu, który umożliwia zmiany tożsamości. Idąc dalej, można uzasadnić drugą drogę przemian organizacji, będącą wynikiem zmian okrężnych. Organizacja jest w tym wypadku niczym innym, jak siecią relacji określających i podtrzymujących wzorce przyczynowości i celowości. Składa się z grup, które „trzymają się” bliżej siebie niż inne tzw. węzły, a poznanie organizacji sprowadza się zasadniczo do ich identyfikacji. Natomiast wszelkie zmiany następują tutaj wraz z transformacjami kontekstów, w których sieci te funkcjonują (Morgan 1999).

Trzecia możliwość zmian organizacji to wynik dialektyki przeciwieństw. Podejście wywodzące się z filozofii marksistowskiej podkreśla, że napięcia i sprzeczności kształtują dane społeczeństwo, a energia z nich wypływająca powoduje pojawianie się nowych jakości.

<sup>3</sup> Henry Mintzberg, kanadyjski badacz organizacji wyodrębnia pięć gatunków organizacji: biurokrację maszynową, formę zdywizjonalizowaną składającą się z częściowo autonomicznych jednostek, biurokrację profesjonalną, strukturę prostą oraz adhokrację, czyli struktury typu *ad hoc*. Dwie pierwsze to formy scentralizowane, z silnymi systemami kontroli, powolne, nieprzystosowane do zmiennego otoczenia, a więc i nieefektywne w warunkach zmian. Z kolei struktura prosta i adhokracja są optymalnymi formami organizacji w warunkach zmiennego otoczenia. Adhokracje to z założenia organizacje tymczasowe, składające się z zespołów projektowych (za Morgan, 1999).

Zmiany obserwowane w obrębie organizacji poradnictwa kariery w ostatnim dwudziestolecu nie mają jednoznacznego charakteru i wydają się przebiegać według wszystkich trzech wzorców, jednakże jego stan obecny zdaje się najtrafniej oddawać teoria zmian organizacji społecznych, uwzględniająca właściwości otoczenia i odwołująca się do zmian kontekstów jako źródła i szansy ich przekształceń. Idee „doradztwa zawodowego” i „poradnictwa zawodowego” bywały realizowane głównie w strukturach zamkniętych. Jednak już przy realizacji idei „poradnictwa zawodowego” organizacje poradnicze zdają się korzystać częściej, niż przy realizacji idei poprzedniej, z usług elastycznie zmieniających się pod wpływem zmian kontekstu, instytucji. Dzieje się to poprzez wiązanie się instytucji poradniczych z innymi instytucjami, takimi jak zakłady pracy, instytuty badawcze, organizacje opieki społecznej itp. Najbardziej otwarte są organizacje poradnicze realizujące ideę „poradnictwa biograficznego”, połączone siecią powiązań.

W związku z tym na poziomie drugim poradnictwa kariery, który jest bardzo złożony, można wyróżnić co najmniej trzy rodzaje organizacji: instytucje rozwiązujące problemy praktyczne, placówki rozwiązujące problemy teoretyczne i organa administrujące poradnictwem. Pierwsze są to realne instytucje poradnictwa, którym można przypisać pełnienie jednej z trzech ról: (1) wykonawców, (2) kreatorów zmian lub (3) koordynatorów działań. Większość placówek pełni rolę (1) wykonawców. Są to przykładowo: Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Biura Karier, Szkolne Ośrodki Kariery, a więc instytucje, w których udziela się porad klientom w bezpośrednim kontakcie twarzą w twarz. Innym przypada rola (2) kreatora zmian. Rolę tę pełnią centra metodyczne. Trzecia grupa instytucji poradnictwa kariery, którą udało się zidentyfikować pełni rolę (3) koordynatora działań w sieci. Przykładami tego typu instytucji są: Platforma Programowa OHP, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP oraz ogólnoeuropejska sieć zrzeszająca instytucje poradnicze Euroguidance.

Drugiego rodzaju organizacje tworzą środowiska naukowe, które prowadzą badania, czyli opisują, wyjaśniają lub interpretują zjawiska, fakty i procesy poradnicze oraz konstruują teorie naukowe, w oparciu o które poradnictwo funkcjonuje. Można wymienić tu: Wrocławską Szkołę Poradnictwa i Poradoznawstwa, Łódzką Szkołę Doradztwa, Grupę Poznańską, Grupę Pedagogiki Pracy, Grupę Krakowską. Ich obecność widoczna jest w publikacjach, organizowanych konferencjach, udziale w międzynarodowych kongresach poradnictwa.

Trzeci rodzaj organizacji stanowi administracja rządowa i samorządowa, która odpowiedzialna jest za funkcjonowanie usług poradnictwa kariery. Wydaje się, że organizacje tego typu zawsze mają duże znaczenie dla stanu zorganizowania poradnictwa i jego funkcjonowania w ogóle. Można bowiem zauważyć, iż kolejne instytucje pojawiały się jako wynik realizacji polityki społecznej państwa „rozdarłej” pomiędzy dwoma modelami centralizacji i decentralizacji rozwiązań organizacyjnych. W analizowanym okresie siedemnastu lat widoczne są różnice w podejściu władz centralnych do tworzenia warunków rozwoju poradnictwa, zo-

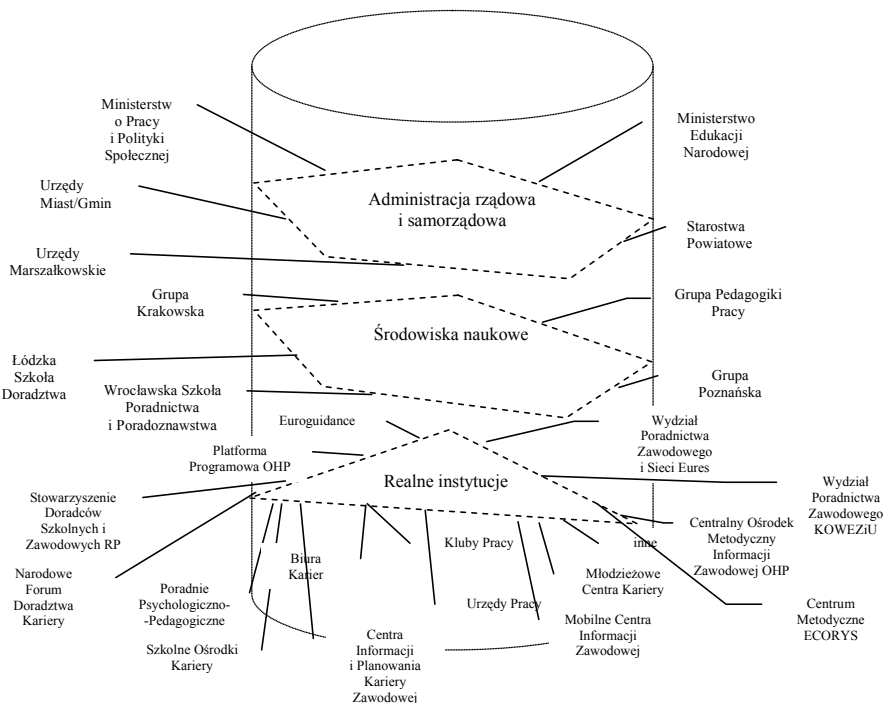


rientowane bądź to na umacnianie zhierarchizowanego systemu, bądź przyzwala-  
nie na oddolne tworzenie sieci.

Środowiska zorientowane na tworzenie systemu, a więc organizacje „samo-  
wytwarzających się”, upatrują w ich sprawnym funkcjonowaniu skutecznego na-  
rzędzia walki z bezrobociem. W myśl tych założeń stworzono i udoskonalano te-  
renowy System Urzędów Pracy oraz rozpoczęto rozbudowę systemu poradnictwa  
w strukturach OHP, a także podjęto działania na rzecz rekonstrukcji poradnictwa  
kariery w resorcie oświaty. Jakkolwiek pewnym odstępstwem niepotwierdzającym  
tej tendencji jest fakt, że ważny dokument dla tworzenia sieci – *Ustawa z dnia  
20 kwietnia o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy* (Dz. U nr 99/2004  
poz. 1001) – został uchwalony za czasów zwolenników rozwiązań systemowych.

Z kolei stanowisko drugie – decentralizacji, rezygnujące z tworzenia ścisłych  
struktur, widoczne jest w dekonstrukcji i zaniedbywaniu organizacji jednolitego  
poradnictwa kariery w systemie edukacji oraz w demontażu „centrali” – Krajo-  
wego Urzędu Pracy. Jednocześnie wyraża się w przychylnym nastawieniu władz  
wobec tworzenia się instytucji obywatelskich poradnictwa kariery, za jakie można  
uznać powstające w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych Kluby Pracy lub  
rozwijające się nadal Centra Metodyczne.

Próbą oddania złożoności organizacyjnej poradnictwa kariery w Polsce jest  
poniższy rysunek.



**Rys. 2. Organizacja poradnictwa kariery**

Źródło: opracowanie własne.

## Ocena zmian w organizacji poradnictwa kariery

Wydaje się, że największą rolę w przemianach organizacji poradnictwa kariery odegrał – zaznaczony na rysunku 1 – kontekst polityczny. Z materiałów archiwalnych wynika, że bezpośrednią przyczyną wzrostu poszukiwań gotowych wzorów poradnictwa kariery była krytyczna ocena wcześniejszych (sprzed 1989 roku) rozwiązań organizacyjnych i metodycznych w poradnictwie oraz brak doświadczeń w radzeniu sobie ze zjawiskiem bezrobocia. Poważną rolę pełnił też akces Polski do Unii Europejskiej, a co za tym idzie, pojawienie się możliwości finansowania rozwiązań organizacyjnych poradnictwa kariery z międzynarodowych pożyczek i grantów. I to one, jak wynika z moich analiz, w dużym stopniu zaważyły na ostatecznej decyzji przejęcia wzorów z innych krajów.

Zaadaptowano zarówno gotowy (m.in. niemiecki lub francuski) system organizacyjny do części polskiego poradnictwa kariery, utworzono niektóre pojedyncze, dotychczas nieznanne, instytucje poradnictwa kariery, jak i przejęto dotychczas niestosowane metody pracy z klientem. Akceptację zyskały te z rozwiązań, które cechowała wysoka standaryzacja i które były dobrze opisane. Ponadto dla ich adaptacji znaczenie miała społeczna doniosłość rozwiązywanych w nich problemów – a tymi były: konieczność aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz profilaktyka bezrobocia. Tym właśnie można uzasadnić przyjęcie rozwiązań wspierających aktywność jednostki, propagujących postawy przedsiębiorcze, takich jak: Kursy Inspiracji<sup>4</sup>, Metoda Edukacyjna<sup>5</sup>, Gotowość do Zmian<sup>6</sup>.

Zaadaptowano zatem te rozwiązania organizacyjne, które utrwały idee już wcześniej popularne w naszym kraju i dobrze znane doradcom, a więc idee „doradztwa zawodowego” i „poradnictwa zawodowego”.

Najnowsza idea „poradnictwa biograficznego”, idea narracyjności jest wciąż mało obecna na poziomie drugim, czyli w praktycznej realizacji poradnictwa kariery w naszym kraju. Pomimo że pojawia się w wystąpieniach i publikacjach badaczy, nie została jak dotąd dobrze przełożona na metodykę działań praktycznych i formalnie zaadaptowana w działaniach obserwowanych i analizowanych przeze mnie organizacji.

Na podstawie podejmowanych analiz można zidentyfikować również czynniki utrudniające i ułatwiające funkcjonowanie tradycyjnej systemowej organizacji poradnictwa. Wśród czynników sprzyjających utrzymywanie struktury mechanicznej wyróżniłbym:

<sup>4</sup> *Kurs Inspiracji*. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego nr 7. Krajowy Urząd Pracy: Warszawa 1997; *Metody Grupowego Poradnictwa Zawodowego. Kurs Inspiracji, cz. II*. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego nr 11. Krajowy Urząd Pracy: Warszawa 1998.

<sup>5</sup> M.T. Ho-Kim, J.F. Marti, (1999), *Metody Grupowego Poradnictwa Zawodowego. Metoda Edukacyjna*. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego nr 12. Krajowy Urząd Pracy: Warszawa.

<sup>6</sup> *Gotowość do zmian. Droga do doskonalenia w świecie dynamicznych zmian*. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego nr 16. Krajowy Urząd Pracy: Warszawa 2000.

- Funkcjonowanie hierarchicznego, koordynującego działania systemu zarządzania przez resorty pracy i edukacji, gdzie często dyfuzję idei utożsamia się z dystrybucją materiałów metodycznych;
- Powołanie Centrów Metodycznych, których głównym celem jest poszukiwanie i upowszechnianie interesujących, jednolitych metod pracy;
- Zapewnienie dla nich źródeł finansowania, jak miało to miejsce m.in. w przypadku testów przydatności zawodowej, metod pracy grupowej oraz narzędzi informacyjnych, a słabe wsparcie finansowe pomysłów esperymentalnych;
- Utworzenie platform, „mostów” porozumienia w postaci stałych organizacji, jak też finansowanie organizowanych przez nie konferencji, zjazdów, seminariów – będących formami sprzyjającymi przekazowi idei i pomysłów rozwiązań praktycznych poradnictwa.

Ponadto po stronie czynników znacznie utrudniających proces zmian można dodać:

- Różnice polityczne w podejściu do poradnictwa kariery zmieniających się rządów;
- Skąpe źródła finansowania nowych rozwiązań, pomysłów, badań i często brak zainteresowania ich wynikami;
- Utrzymywanie się kilku niekooperujących ze sobą w praktyce ośrodków metodycznych, co często jest źródłem napięć i wzajemnej nieufności;
- Odrzucanie tych rozwiązań, których efekty są niewymierne, a adaptowanie tych, które poddają się stosunkowo łatwej standaryzacji, umożliwiającej proste badanie jakości.

Tym ostatnim czynnikiem, być może, da się wytłumaczyć brak reprezentacji najnowszych idei dynamicznych i narracyjnych w polskim poradnictwie i stosunkowo mało badań „akademickich” nad poradnictwem.

Dochodzę również do wniosku, że ogólnie sposób organizowania poradnictwa kariery w Polsce w latach 1989–2006 można określić jako „odpowiedź na” potrzeby otoczenia, głównie politycznego i ekonomicznego. W pierwszym okresie, po 1989 roku, ta odpowiedź została sformułowana jako reakcja na pojawienie się w dużej skali zjawiska bezrobocia. Był to okres budowy Systemu Urzędów Pracy. Natomiast odradzanie się poradnictwa kariery w resorcie edukacji, dające się zauważyć po roku 2001 w postaci Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa oraz Szkolnego Ośrodka Kariery było odpowiedzią na wprowadzanie reformy szkolnej i na konieczność dostosowywania polskich rozwiązań do rozwiązań przyjętych w krajach Unii Europejskiej. Obserwowana sytuacja poradnictwa kariery w oświacie była również po części odpowiedzią na apel Rady Unii Europejskiej zawarty w rezolucji *Guidance Throught Life in Europe (Catożyciowe Doradztwo w Europie)*.

W procesie tworzenia współczesnego poradnictwa kariery największy udział mieli ci, którzy funkcjonowali na szczytach struktur hierarchicznych organizacji poradnictwa i związana z nimi mała grupa badaczy, którą określiłem mianem „operatywnych innowatorów”. Niewielką rolę odgrywali w nim inni badacze

i teoretycy. Prawdopodobnie jakieś znaczenie w marginalizacji naukowców odgrywa fakt rozproszenia środowiska akademickiego zajmującego się badaniami poradnictwa kariery, a także niewystarczające wysiłki wkładane w jego integrację.

## Bibliografia

1. Amundson N. (2005), *Challenges for career interventions in changing contexts*, [w:] *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*, IAEVG International Conference, Lisbon.
2. Andreski S. (1992), *Maxa Webera olśnienia i pomyłki*, PWN, Warszawa.
3. Bańka A. (2003), *Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier. Aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*. Materiały konferencyjne, Fundusz Współpracy, Warszawa.
4. Bańka A. (2006), *Transnarodowe poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*, [w:] Kwiatkowski S.M., Sirojć Z. (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*. Ogólnopolska Konferencja OHP 4–5 października 2005, Warszawa.
5. Guichard J. (2001), *Procesualne ramy i formy tożsamości a praktyka poradnicza*, [w:] Wojtasik B., (red.) *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, Wrocław.
6. Guichard J., (2005), *Theoretical frames for the new tasks in career guidance and counseling*, [w:] *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*, IAEVG International Conference, Lisbon.
7. Jarow R. (1999), *Antykariera. W poszukiwaniu pracy życia*, Ravi, Łódź.
8. Krumboltz J. D. (2003), *Creating and Capitalizing on Happenstance in Vocational and Educational Guidance*, [w:] *Quality Development in Vocational Counselling and Training*, IAEVG International Conference, Bern.
9. Małewski M. (2000), *Modele pracy edukacyjnej z ludźmi dorosłymi*, [w:] „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja” nr 1.
10. Marshall G. (red.) (2004), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, PWN, Warszawa.
11. Mazur M. (1966), *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, PWN, Warszawa.
12. Morgan G. (1999), *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa.
13. Nilsson P., Åkerblom P. (2003), *The role of career counsellor in counteracting unemployment*, [w:] Kalinowska E., Kargulowa A., Wojtasik B. (ed). *Counsellor- profession, passion, calling?* Papers presented at the IAVEG-AIOSP World Congress, vol. II, DSWE TPD, Wrocław.
14. Pryor R., Bright J. (2005), *The chaos theory of careers – what it is and what it can be used for?* [w:] *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*, IAEVG International Conference, Lisbon.
15. Reid L., Furbish D. (2005), *Spirituality and career: a New Zealand Maori perspective*, [w:] *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*, IAEVG International Conference, Lisbon.
16. Savickas M. (1993), *Career Counselling In the Postmodern Era*, [w:] *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, vol. 7.

17. Savickas M. (2005), *New challenges and tasks in career construction*, [w:] *Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*, IAEVG International Conference, Lisbon.
18. Super D.E. (1984), *Career and Life Development*, [w:] Brown D., Brooks L. (red.), *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
19. Super D.E., Savickas M., Super C.M. (1994), *The Life-Span, Life-Space Approach to Career*, [w:] Brown D., Brooks L. (red.), *Career Choice and Development*, Jossey-Bass, San Francisco.
20. Sztompka P. (2002), *Socjologia*, Znak, Kraków.
21. Szumigraj M. (2000), *Kariera – marzenia do spełnienia*, [w:] Wojtasik B., Kargulowa A. (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?* Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego Warszawa, 29–31 maja 2002, vol. I. SDSiZ RP, Warszawa.

### Career counselling – a macro-social perspective

**Key words:** organisation, career counselling, career advice, biographical counselling, diffusion.

**Summary:** The article is an attempt at describing social processes behind career (vocational) counselling. It is a result of studies conducted on the ideas behind counselling and their implementation in practical career counselling in Poland. This article is merely an introduction to the theme for a book being readied for print. Applying the perspective of dynamic organisations for the description and analysis of scientific theory and institutions collaborating on and conducting counselling has made it possible to notice contexts and processes building contemporary career counselling in Poland. Such an approach has allowed for the distinction of various elements situated on two levels: the idea level, called "level one" and "level two" – the level of organisational solutions.

The article is composed of three parts. In the first one, the author reconstructs in a concise manner three ideas, constituting coherent collections of assumptions and goals of counselling practice which are the subject of scientific discourse in this area. These are career counselling, career advice, biographical counselling. In this part the author also delineates the contexts: political, economic and cultural, within which contemporary counselling studies are developing. A wide perspective is used to demonstrate the factors behind observed changes in counselling practice, which is the content of the third part of this article. In the second part of the text, the author aims to describe the institutions charged with career counselling using the dynamic organisation model. A map of organisational solutions used in Poland is presented and they are divided into three groups: institutions solving practical problems, those solving theoretical issues and entities responsible for the administration of counselling.

Dane do korespondencji:

**Dr Marcin Szumigraj**

Wydział Pedagogiki, Socjologii i Nauk o Zdrowiu

Zakład Pedagogiki Społecznej

Uniwersytet Zielonogórski

e-mail: m.szumigraj@ips.uz.zgora.pl