

Anna Bilon, Józef Kargul
Dolnośląska Szkoła Wyższa

Społeczno-kulturowe konteksty definiowania roli doradcy

Autorzy niniejszego artykułu podejmują próbę rozważań o społeczno-kulturowych kontekstach definiowania roli doradców. Starają się wskazać podobieństwa i różnice w koncepcjach roli doradcy w różnych krajach i kulturach na świecie. Podkreślają złożoność kwestii wyznaczania roli społecznej doradcy, wynikającą głównie z kontekstów (społecznych, kulturowych, politycznych), w jakich osadzone jest samo poradnictwo, rozumiane jako proces społeczny i/lub wytwór kulturowy.

Słowa kluczowe: doradca, rola doradcy, kontekst społeczny, różnice kulturowe

Podstawy analizy różnic w definiowaniu roli doradcy

Poradnictwo – jak zaznacza Alicja Kargulowa – nie jest jedynie interakcją międzyosobową, lecz także swoistym procesem społecznym, działaniem społecznym, działalnością zorganizowaną, formą pomocy społecznej i jako takie może też być przedmiotem badań odrębnej nauki/teorii (Kargulowa, 2004). Jak w swoich badaniach udowodnił Marcin Szumigraj – osadzone jest ono w wielu kontekstach życia społecznego, a więc powiązane ze sferą gospodarki, obszarem polityki społecznej, obszarem kultury (Szumigraj, 2011). Uprawiający je specjaliści, najczęściej nazywani doradcami, mogą być pracownikami nie tylko różnych wydzielonych instytucji poradniczych, ale także placówek niezajmujących się zawodowo doradzaniem. Zarówno ta sytuacja, jak i odmienność zadań różnych poradni, biur doradczych, zespołów konsultacyjnych itp., skłania do postawienia pytania o koncepcję społecznej roli doradców i o poziom jej ogólności. Odpowiedź na nie implikuje potrzebę podjęcia rozważań na temat podobieństw i różnic w koncepcjach roli doradców uprawiających poradnictwo w różnych krajach na świecie. Wymaga to jednak uporania się ze złożonością tej problematyki, wynikającą z wielu istotnych, naszym zdaniem, kwestii. Jedną z ważniejszych jest uwzględnienie zarówno dotychczas rozpoznanych różnic w rozumieniu tej roli, jak i swoistej „inwazji” zmian kulturowych i społecznych (zob. Bauman, 2006; Giddens, 2001; Mathews, 2005). Zmiany te, jak podkreśla m.in. Zygmunt Bauman, przyczyniają się do pojawiania się obserwowalnej nieprzejrzystości i płynności współczesnej rzeczywistości we wszystkich obszarach

kulturowych, bez względu na przynależność państwową czy lokalizację regionalną (Bauman, 2006) i nie są obojętne dla „kształtu” poradnictwa.

Do najbardziej istotnych przemian w skali globalnej najczęściej zalicza się: wyłonienie się społeczeństw postindustrialnych, nastanie epoki/ery ponowoczesnej, z charakterystycznymi jej cechami takimi, jak rozwój nowych technologii, narastanie procesów migracji ludności, zmiany gospodarcze itd. (por. hasła: *Postmodernism, Postmodernity*, [w:] *The Cambridge Dictionary of Sociology*, 2006; Tractenberg, Streumer, van Zolingen, 2002; Szumigraj, 2010; i in.), które, jak zaznaczają Daniel Bell, Leonel Tractenberg, Jan Streumer i Simone van Zolingen, a także inni, nieuchronnie przyniosły nowe sposoby postrzegania życia człowieka i jego roli w kształtowaniu swego losu, jak również roli poradnictwa w tym procesie (zob. Meijers, 2009; Szumigraj, 2010). Poradnictwo bowiem, jako swoisty „wytwór kulturowy” i proces społeczny, także podlega nieustannym przekształceniom, których konsekwencje wiążą się ze zmianami oczekiwań wobec doradców zarówno ze strony klientów, jak i ze strony instytucji, w których pracują, czy podmiotów odpowiedzialnych za zapewnianie usług poradnictwa w danej społeczności. Nawet wycinkowe badania wskazują, że przed doradcami stawiane są nowe zadania i zmienia się zakres ich obowiązków, oraz nadawane są im przez podmioty zewnętrzne nowe uprawnienia. Innymi słowy nieustannie ulega przekształceniom wszystko to, co nazywane jest rolą społeczną doradców.

Najogólniej można jednak zauważyć, że tym, co zdaje się mieć szczególne znaczenie dla postrzegania roli doradców, są procesy globalizacji, które z jednej strony przyczyniają się do pojawiania się na świecie możliwych do zaobserwowania tendencji ujednociania poglądów na temat tej roli, z drugiej zaś przyczyniają się do różnicowania się „przepisów” roli doradców w obrębie różnych społeczeństw czy kultur. Tendencje te, jak zauważa antropolog kultury Arjun Appadurai, choć sprzeczne ze sobą, współwystępują w obrębie wszystkich społeczeństw, ponieważ globalizacja – jak pisze – nie jest *homogenizacją, lecz – odwrotnie – wprowadzeniem różnic w homogeniczne struktury wspólnot* (Appadurai, 2005, s. 31).

W dalszej części tego tekstu, poddając analizom raporty oraz doniesienia z badań, będziemy się starali odpowiedzieć na pytania:

- ◆ w jaki sposób współistniejące przeciwstawne tendencje ujednociania poradnictwa i jego różnicowania się odzwierciedlają się w koncepcjach roli doradców?
- ◆ które z występujących różnic w koncepcjach roli doradców wynikają z różnic kulturowych?

Wykorzystamy przy tym przede wszystkim badania przeprowadzone przez Gerta Hofstede i Gerta Jana Hofstede (Hofstede, Hofstede, 2007) które, rozszerzane i powtarzane przez innych badaczy, uznawane są w obrębie wielu dyscyplin nauki – w tym także psychologii międzykulturowej – za klasyczne badania różnic kulturowych (Matsumoto, Juang, 2007).

Już na wstępie przyjmujemy dwa założenia ogólne:

- ◆ po pierwsze uważamy – podobnie jak John McLeod – iż istnieje wiele powodów, dla których poradnictwo nie może być utożsamiane z psychoterapią, a doradca z psychoterapeutą (McLeod, 2003) ;
- ◆ po drugie obraz podobieństw i różnic roli doradcy kreślimy z perspektywy poradowniczej, czyli perspektywy obejmującej swoim oglądem wszystkich doradców, niezależnie od ich zawodowego przygotowania, rodzaju uprawianego przez nich poradnictwa czy przedmiotu udzielanych porad.

Nadto przyjmujemy, iż zarówno podobieństwa, jak i różnice w koncepcjach roli doradców są swoistym „efektem” różnorodnych przemian w skali globalnej, prowadzących do powstania – jak określa Shmuel N. Eisenstadt – „świata nowoczesności zwielokrotnionych” (2009, s. 257)¹. Zakładamy, że w tym świecie przede wszystkim przemiany w trzech rodzajach aktywności ludzkiej implikują zmiany w postrzeganiu poradnictwa, a tym samym prowadzą do określonego definiowania roli doradców w poszczególnych społeczeństwach. Są to zmiany w:

- ◆ działalności naukowej, które prowadzą do przemian w ogólnej refleksji nad poradnictwem;
- ◆ działalności politycznej, które prowadzą do powstania zarówno podobieństw, jak i różnic ekonomicznych/gospodarczych we współczesnych społeczeństwach, w tym także w przebiegu procesów integracji niektórych państw – zwłaszcza Unii Europejskiej – i w różnym stopniu wykorzystują bądź rekomendują pracę doradców;
- ◆ praktykach poradnictwa, gdyż łączą się z „umiejscowieniem” poradnictwa w konkretnych instytucjach administracyjnych, systemach edukacji, instytucjach wsparcia osób bezrobotnych itd. – różnicując „filozofię” i metodykę realizowanych usług poradniczych.

Przedstawione powyżej aspekty organizacji życia społecznego i uwarunkowań kulturowych ludzkiej aktywności, a także zachodzących w niej zmian, stanowią dla nas podstawy analizowania różnic i podobieństw w koncepcjach roli doradcy. Mamy jednak na uwadze fakt, że wspomniana nieprzejrzyistość i płynność rzeczywistości często prowadzi do tego, że nie tylko w skali światowej, ale już w obrębie jednego kraju mogą istnieć ogromne różnice w koncepcjach roli doradców, wynikające np. z nierównomiernego rozwoju gospodarczego regionów, wielokulturowości

¹ S.N. Eisenstadt, pojęcie „nowoczesności zwielokrotnionych” wprowadził jako przeciwstawienie koncepcji „pierwszej nowoczesności” Maxa Webra, zadając pytanie, czy przyjęcie podstawowej tezy o rozstrzygającym znaczeniu protestantyzmu dla ukształtowania się pierwszej zachodniej nowoczesności, pomaga w jakikolwiek sposób zrozumieć świat dzisiejszy, będący światem nowoczesności zwielokrotnionych, światem intensywnej globalizacji, który daleko wykroczył poza przesłanki klasycznej narracji nowoczesności, poza wizje państw narodowych i rewolucyjnych jako wcielenia, by tak rzec tychże przesłanek i klasycznego kapitalizmu? (2009, s. 257).

danego społeczeństwa, niejasnych wytycznych dotyczących roli społecznej doradców, braku takich wytycznych lub też istnienia wielu koncepcji roli doradcy w danym kraju itd.² (por. hasła: *Role, Social Role, Role Theory*, [w:] *Oxford Dictionary of Sociology*, 1998). Nie mówiąc już o tym, że rozumienie roli społecznej doradców wielorako różnicuje się ze względu na rodzaj poradnictwa. To znaczy inną rolę społeczną pełnią doradcy w poradnictwie edukacyjno-zawodowym, inną doradcy kariery wspierający osoby bezrobotne, jeszcze inną rolę pełnią doradcy kariery wspierający proces *outplacementu*, inną rodzinni, szkolni lub podatkowi czy prawni itd. Z rozmów z doradcami wynika także, że różnie rozumie się ją w miejscu pracy konkretnego doradcy (Szumigraj, 2011).

Za sposobami definiowania roli doradców kryje się także wiele podejść teoretycznych ujmujących poradnictwo ze swego punktu widzenia. Inną formę opisu roli doradcy znajdziemy w pracach psychologów, inną pedagogów, jeszcze inną poradodawców lub badaczy z szeroko rozumianego obszaru HRD. Ponadto istniejący niemalże na całym świecie chaos definicyjny (Watts, Guichard, Plant, Rodriguez, 1993) w zakresie „przedmiotowego” podziału doradców, uwzględniającego ich miejsce zatrudnienia i rodzaje rozwiązywanych problemów (zawodowych, rodzinnych, ekonomicznych, wychowawczych, osobistych itp.), nie sprzyja jasnemu określeniu ich roli. Podejmując się więc odpowiedzi na postawione pytania szerzej omawiamy powyższe kwestie, rozpoczynając od podobieństw w postrzeganiu roli doradców.

Podobieństwa w koncepcji roli doradców

Podobieństwa w perspektywie różnych dyscyplin naukowych

Jak zauważają badacze na całym świecie, w XX. wieku nastąpił intensywny rozwój zarówno praktyki, jak i refleksji nad poradnictwem, dając w Polsce podstawy rozwoju poradownictwa. Także w wielu krajach rozwinęły się takie subdyscypliny, w obrębie których stało się ono głównym przedmiotem badań i szczegółowych analiz (Guichard, 2007; Paszkowska-Rogacz, 2012³).

Już samo zakorzenienie refleksji dotyczącej poradnictwa w konkretnych dyscyplinach i subdyscyplinach nauki wiąże się ze sposobem opisywania ról doradców, ściśle powiązanych z zadaniami, jakie stawia się praktykom, a więc specjalistom wykształconym w obrębie różnych subdyscyplin (psychologii, pedagogiki, poradownictwa, HRD) w których najczęściej osadzone są badania. Badacze poradnictwa kariery zwrócili uwagę, że zakorzenienie teoretycznej refleksji w konkretnej subdyscyplinie nauki wiąże się ściśle nie tylko ze strukturą/formą kształcenia doradców

² Por. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/guidance-and-counselling-for-learning-career-and-employment.aspx> (pobrano: 20.01. 2012).

³ <http://www.sdsiz.pl/index.php/publikacje/161-doradztwo-zawodowe-w-krajach-unii-europejskiej> (pobrano: 20.02. 2012).

jako specjalistów z danej dyscypliny, ale też z przyjmowaną przez nich tożsamością zawodową (Watts, Guichard, Plant, Rodriguez, 1993). W krajach, w których doradcy kształceni są na kierunkach związanych z edukacją, takich jak pedagogika lub andragogika – po pierwsze stawia się zadanie „bycia” pedagogiem, a po drugie – sami doradcy konstruują swoją tożsamość zawodową, uwzględniając przede wszystkim cechy/standardy/oczekiwania/kompetencje wymagane od pedagoga. Natomiast doradcy kształceni na psychologii czują się psychologami i takie też stawia się przed nimi zadania (Skałbana, 2012).

Tym, co wydaje się najbardziej wspólne w refleksji nad poradnictwem i wpływających z niej przesłań dla formułowania zadań, czy określania roli doradców, jest swoiste przesunięcie teoretyczne w nauce od paradygmatu pozytywistycznego do humanistycznego, a w praktyce od poradnictwa dyrektywnego do poradnictwa liberalnego (Bańka 2004; Wojtasik, 2003). Zwrot ten pojawił się zarówno w poszczególnych dyscyplinach zajmujących się badaniem poradnictwa rozumianego jako forma/rodzaj psychoterapii, jak i w „teoriach” poradnictwa kariery, poradnictwa edukacyjnego, czy personalnego (McLeod, 2003). Jest więc on widoczny zarówno w obrębie psychologii, jak i pedagogiki (refleksji o edukacji) oraz w literaturze poradoznawczej, gdzie przez Johna McLeoda został określony „zwrotem narracyjnym”. W jego wyniku inaczej opisuje się człowieka, jego świat i relację ze światem, a przed doradcą stawia się wiele zadań odmiennych od tych, jakie stawiano przed nim wiele lat temu.

Owo przesunięcie, zwrot narracyjny, ma szersze tło i poważne konsekwencje, ale przede wszystkim łączy się z szeregiem wspomnianych zmian społecznych i zmianą w postrzeganiu roli samego poradnictwa. Wyraża się chociażby w tym, że zadaniem/misją poradnictwa – jak zaznaczają np. badacze polscy, holenderscy i brytyjscy – nie jest już znalezienie prostego rozwiązania problemu lub umieszczenie „właściwego człowieka na właściwym miejscu” (Szumigraj, 2011; Meijers, 2009), lecz – jak pisze m.in. Bożena Wojtasik – wsparcie klienta w *indywidualnym uczeniu się refleksyjnego (re)konstruowania biografii, (...) w uczeniu się tolerancji lęków i niepewności* (Wojtasik, 2003, s. 349), pojawiających się m.in. ze względu na zmiany społeczne.

Współczesnemu doradcy nie wyznacza się już zatem jedynie pełnienie roli eksperta, lecz raczej – jak określa je cytowana autorka – konsultanta, polegliwego opiekuna lub leseferysty (Wojtasik, 1993). Innymi słowy współczesne refleksje nad poradnictwem zwracają uwagę na fakt, że doradca pełni rolę kogoś, kto towarzyszy i wspiera radzącego się, traktowanego jako podmiot w procesie szeroko rozumianego konstruowania własnej biografii. W literaturze przedmiotu czytamy, że ten nurt i sposób wyznaczania roli doradców zauważyć można w wielu krajach na świecie, począwszy od Stanów Zjednoczonych, gdzie prace Carla Rogersa zapoczątkowały stopniowe odejście od dyrektywnego poradnictwa (a więc modelu doradcy-eksperta), poprzez kraje europejskie, takie, jak Francja (Guichard, 2007), Holandia,

Polska, Słowacja, aż po kraje leżące w Azji, takie, jak Chiny, gdzie dokonano prób aplikacji zachodnich teorii w latach 90. XX wieku (Yan Li, 2008/2009, s. 39).

Rezygnując z wyznaczania doradcom jedynie roli eksperta, czy nawet odchodząc od tego, jednocześnie dyskutuje się kwestie związane z ich kompetencjami. W Polsce zadawane są nie tylko pytania, jakie umiejętności powinni oni posiadać, jakimi powinni się posługiwać narzędziami, czyli o te „wymiały” pracy doradcy (ale i także refleksji o tej pracy), które w polskim poradownictwie nazywane są wiedzą technologiczną (metodyczną), ale i o to, w jaką wiedzę ogólną i umiejętności – m.in. posługiwania się nią – należałoby ich w drodze edukacji wyposażać (Savicas, 1996; Savicas, Cochran, 1997; Corey, 2005). Natomiast w krajach o bardziej pragmatycznym podejściu do nauki, takich jak Stany Zjednoczone, Holandia, Wielka Brytania, kwestie metodyki działań doradców niejednokrotnie stanowią główny trzon refleksji o poradnictwie (por. Savicas, 1996; Savicas, Cochran, 1997; Corey, 2005 i inni).

Tak jak w miarę rozpoznawalne są przepisy ról doradców wyznaczanych przez współczesne teorie poradnictwa na całym świecie (m.in. dzięki łatwemu dostępowi do prac światowych badaczy poradnictwa), podobnie pojawiają się wypowiedzi na temat ich stosowania w praktyce i łączących się z tym trudności. Badacze z takich krajów, jak Polska (Szumigraj, 2011), Grecja (Kriwas, 2010), Holandia (Meijers, 2009), Wielka Brytania (Watts, 1998), zwracają uwagę na przeszkody nie tylko w aplikacji w uprawianym poradnictwie metod i narzędzi o charakterze narracyjno-dialogowym, ale również wspominają o trudnościach związanych ze wskazywaniem nowej roli doradcy, w obszarze poradnictwa lokującego się w systemach edukacji. W niektórych krajach europejskich (np. w Holandii i w Polsce) podejmuje się jednak próby badań, by odpowiedzieć na pytanie, dlaczego nowe podejścia teoretyczne, w tym wyznaczana przez nie rola doradcy, są z trudnością aplikowane w praktyce.

Kolejną kwestią, którą warto poruszyć, analizując podobieństwa koncepcji roli doradców wynikające z naukowej refleksji nad poradnictwem, jest występowanie na świecie różnorodnych teoretycznych koncepcji działań społecznych zbliżonych do poradnictwa: *coachingu*, *mentoringu*, *consultingu* itd. Z każdej tej koncepcji wynikają konkretne role doradców (w tym przypadków *coachów*, mentorów, konsultantów), różniące się nieco od roli doradcy w niejako już „tradycyjnym” jej rozumieniu (Dębska, 2010). Fakt, że te koncepcje mają międzynarodowy zasięg świadczy o istniejących ich podobieństwach, które są wzmacniane rosnącą liczbą międzynarodowych stowarzyszeń, niezależnych organizacji, takich jak np. Institute of Career Certification International, które zrzeszają *coachów*, mentorów, konsultantów i innych specjalistów profesjonalnie zajmujących się poradnictwem.

Polityczne implikacje koncepcji roli doradców

Tym, co jest wspólne dla wielu państw świata, to realizacja (neo)liberalnej filozofii życia społecznego, konsekwencje czego w widoczny sposób dotyczą również i poradnictwa, zwłaszcza rozumianego jako z jednej strony rodzaj, a z drugiej komponent systemów pomocy społecznej. Zgodnie z podstawowymi założeniami (neo)liberalizmu *jednostka jest źródłem inicjatywy, bogactwa i zmiany (...) istotą twórczą, poszukującą, choć nie bezkonfliktową* (Dziubka, Szlachta i Nijakowski, 2008, s. 137) i sama zdolna jest do podjęcia odpowiedzialności za własne życie, a zatem powinna być zdolna do podejmowania racjonalnych, samodzielnych wyborów. Zadaniem państwa jest wówczas ochrona wolności i niezależności jednostek. Jedyną granicą tej wolności, jak twierdzi wielu filozofów, badaczy i polityków, jest wolność drugiego człowieka (por. Buber, 1992; Rorty, 1998; Szahaj, 1995 i inni). Już z tych podstawowych założeń wynikają konsekwencje dla sposobów postrzegania poradnictwa i roli doradcy w państwach, o których powiedzieć można, że w mniejszym lub większym stopniu realizują założenia filozofii i polityki (neo)liberalnej. Konsekwencje te dotyczyć mogą dwóch poziomów:

- a) organizacji poradnictwa – w krajach, w których w polityce i w życiu społecznym realizowane są założenia (neo)liberalizmu, częściej obserwuje się tendencje do prywatyzacji wszystkich usług społecznych, demontaż państwa opiekuńczego itd. Marcin Szumigraj zaznaczył, że w obrębie sprywatyzowanego rynku usług doradczych doradca, oprócz pełnienia roli przypisanej mu z racji wykonywania swego zawodu, pełni także rolę uczestnika swoistej gry społecznej, w której stawką jest utrzymanie się na rynku usług doradczych. W związku z tym niejednokrotnie pełni on rolę „dostawcy” usług, rolę przedsiębiorcy, starając się równocześnie spełnić oczekiwania osób radzących się, stających się klientami odpłatnie korzystającymi z jego usługi (Szumigraj, 2007). W tych sytuacjach jego rola nieomal się nakłada na rolę *coacha*.
- b) realizacji poradnictwa jako interakcji międzyosobowej – ponieważ doradca nie może/nie powinien przyjmować roli kogoś, kto decyduje za osobę radzącą się. „Ciężar” odpowiedzialności za przebieg życia człowieka spoczywa na nim samym, doradca zaś w takim kontekście społeczno-kulturowym pełni – jak pisze Joanna Minta – *rolę swoistego lustra, stwarzając jednostce okazje, aby mogła zobaczyć siebie w różnych okolicznościach, poznać jak najwięcej swoich cech, możliwości i ograniczeń, ujrzeć siebie taką, jak postrzegają ją inni* (Minta, 2010, s. 28). Jego zadaniem jest więc *zachęcenie radzącego się, by spojrział w głąb siebie, po to, aby (...) ostatecznie potrafił samodzielnie rozwiązać problemy dotyczące różnorodnych wewnętrznych zakłóceń i niezgodności* (tamże).

Jednocześnie można zauważyć, że rozwój (neo)liberalizmu i wspomniany demontaż państwa opiekuńczego oraz wprowadzane w wielu krajach reformy systemów ubezpieczeń i pomocy społecznej⁴, a także kryzysy ekonomiczne, jakie dotyczą od kilku lat gospodarki wielu krajów świata, dość znacząco przyczyniły się do nadawania samemu poradnictwu i roli doradcy wyjątkowego znaczenia. Dotyczy to zwłaszcza poradnictwa kariery, które to w sposób szczególny, jak się wydaje, podlega działaniom powiązanim z rynkiem pracy i gospodarką oraz szeroko rozumianą polityką społeczną. Z jednej strony *odgrywa ono* – jak pisze Aviana Bulgarelli⁵ – *kluczową rolę we wspieraniu całościowego uczenia się, kierowania własną karierą (career management) i osiągania własnych celów* (Bulgarelli, 2009, s. 1), z drugiej zaś ma ogromne znaczenie dla całego społeczeństwa. Jest ono bowiem jednym z „instrumentów”, które mają przyczynić się do sprawnego funkcjonowania rynków pracy oraz przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu. Doradcy, a zwłaszcza doradcy kariery, stanęli – jak podkreślają m.in. badacze holenderscy i brytyjscy – przed trudnym zadaniem odgrywania roli „łącznika” pomiędzy pragnieniami jednostki (jej oczekiwaniami, możliwościami itd.) a społeczeństwem, rynkiem pracy i realizacją polityki społecznej. Jest to trudna rola, co więcej stanowi dla doradców wyzwanie, tym bardziej że – jak zaznacza A.G. Watts – niektóre cele współczesnej polityki społecznej (lub polityki rynku pracy) mogą wykluczać się nawzajem (np. elastyczność rynku pracy i przeciwdziałanie wykluczeniom społecznym) (Watts, 1998)⁶. Z kolei członkowie European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) zwracają uwagę na fakt, że od współczesnych doradców kariery w wielu krajach, jak np. we Francji, w Słowacji, Polsce, Austrii, Niemczech, oczekuje się nie tylko udzielania pomocy jednostkom, lecz także znajomości lokalnego środowiska i jego potrzeb, związanych z edukacją i życiem zawodowym, umiejętności podejmowania decyzji dotyczących sposobów zaspokajania tych potrzeb (Cedefop, 2009, s. 18-20), a więc swoistej gotowości do odgrywania roli animatora lokalnego życia społecznego, koordynatora działań pomocowych na danym terenie itd.

Można zatem zauważyć, że w krajach europejskich coraz częściej podkreśla się te aspekty roli społecznej doradców, które wykraczają poza relację doradca–klient i sytuują doradcę w szerszym kontekście życia społecznego. Takie postrzeganie roli doradców może być, jak zaznacza Alicja Kargulowa (2004), swoistą odpowiedzią na istniejące ambiwalencje życia społecznego i rosnącą wśród ludzi bezradność. Jednocześnie jest sprzeczne z założeniami paradygmatu głoszącego, że jednostka powinna być zdolna do samodzielnego radzenia sobie w trudnych życiowych sytuacjach, i wskazuje na zawłaszczanie dyskursu poradniczego przez dyskurs ekonomiczny. Owo zawłaszczanie oraz prywatyzacja usług doradczych – a więc tworzenie

⁴ M.in. w Holandii, Polsce i innych krajach europejskich (por. Esping-Andersen, 2010).

⁵ Dyrektor European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).

⁶ A.G. Watts, Reshaping career development for 21st century http://www.derby.ac.uk/files/reshaping_career_development.pdf (pobrano: 23.02.2012).

się rynków usług doradczych – mogą stanowić również swoiste zagrożenie dla jednostek, ponieważ wzrastająca liczba wszelkiego rodzaju poradni paradoksalnie może zwiększać bezradność ludzi, a przed doradcami stawiać kolejne zadania: dostarczanie szybkich i prostych odpowiedzi na trudności życiowe oraz swoiste wyręczenie jednostek z konieczności ich pokonywania.

Nie bez znaczenia dla stanu poradnictwa i sposobów definiowania roli doradców pozostają również procesy integracji Unii Europejskiej, łączące się ze zmianami w obrębie systemów edukacji, oraz migracje ludności na świecie, przyczyniające się do powstawania coraz większej liczby społeczeństw wielokulturowych. Powoduje to, że w wielu krajach przed doradcą staje zadanie bycia gotowym do pracy w wielokulturowym środowisku, co niejednokrotnie sprawia, że musi pełnić rolę łącznika pomiędzy odrębnymi kulturami (Corey, 2005; Cieślukowska, Kownacka, Olczak, Paszkowska-Rogacz, 2006; Słowik, 2008).

Sumując, można powiedzieć, że „wyznaczana” przez sytuację polityczną rola doradcy jest niezwykle skomplikowana, wielopoziomowa. Kształtuje ją bowiem poziom ekonomiczny (czasem wyznaczony perspektywą globalną), poczucie odpowiedzialności społecznej zarówno organizatorów życia społecznego jak i doradców i odpowiedzialność zawodowa doradców za odpowiedni sposób nawiązywania relacji z klientem. W związku z tym – jak trafnie zauważyła A. Kargulowa – w świecie, w którym *życie społeczne toczy się w cieniu kryzysu tradycyjnych systemów kontroli i organizacji* (2004, s. 131), sam doradca może odczuwać swoistą bezradność i zagubienie. Pojawia się więc w różnych krajach zapotrzebowanie na „poradnictwo dla doradców”, eufemistycznie nazywane superwizją, która jest wsparciem dla samych „specjalistów od pomagania”.

Znaczenie „umiejscowienia” doradców dla sposobów postrzegania ich roli

Mimo że na świecie istnieją ogromne różnice w postrzeganiu roli doradców zatrudnianych w konkretnych instytucjach i na różnych stanowiskach, można zauważyć jednak pewne podobieństwa w definiowaniu ich roli, bez względu na miejsce ich pracy. Wynikają one z faktu, że w każdym kraju i rodzaju instytucji, w której są zatrudnieni, ich zadaniem jest zaspokajanie określonych potrzeb społecznych i ważnych potrzeb indywidualnych jednostek. Potrzeby te, jak podkreśla Earl Babbie, doprowadziły do powstania instytucji będących elementami systemów: edukacji, wsparcia dla osób potrzebujących pomocy psychologów, zabezpieczeń społecznych itd., w których niezależnie od miejsca na świecie w podobny sposób te potrzeby się zaspokajają (Babbie, 2007, s. 77-78). W związku z tym widoczne są także podobieństwa w sposobach postrzegania roli doradców pracujących w tych instytucjach.

Można na przykład zauważyć, iż pomimo wielu różnic w samej organizacji systemów edukacji na świecie, istnieje szereg podobieństw w postrzeganiu roli doradców kariery – mentorów – *coachów* – zwłaszcza w Europie. Jak sądzą A.G. Watts, Jean Guichard, Peter Plant i Maria Luisa Rodriguez, wynikają one z kilku tendencji.

Po pierwsze są to tendencje do profesjonalizacji zawodu doradcy. Podkreśla się więc znaczenie formalnego wykształcenia doradcy, konieczność nabywania określonych umiejętności, akcentując przy tym, że zarówno pracujący w szkole etatowy doradca, jak i nauczyciel powinien posiadać podstawowe kompetencje w zakresie udzielania pomocy poprzez poradnictwo po to, by móc wspierać uczniów i w procesie edukacji, i w czasie wyboru ścieżki zawodowej, a także w każdej innej sytuacji życiowej.

Druga tendencja ujawnia się w tworzeniu instytucji wspierających jednostkę przez całe jej życie. Jest to wyraźna tendencja do tworzenia systemów wsparcia dla osób dorosłych, które częściej oczekują pomocy doradcy niż nauczyciela czy opiekuna.

Podkreślanie znaczenia jakości usług poradniczych i podejmowania prób jej podniesienia to tendencja trzecia. Wyraża się ona wzrostem badań międzynarodowych i poszerzeniem wymiany doświadczeń praktyków poradnictwa (Watts, Guichard, Plant, Rodriguez, 1993; Cedefop, 2009; Słowik, 2008).

Analizując przedstawione tendencje, można dojść do wniosku, iż zarówno w obrębie określonych systemów, jak i poza nimi, w wielu krajach na świecie postrzega się doradcę jako kogoś, kto może istotnie przyczynić się do podniesienia jakości pomocy udzielanej w zakresie radzenia sobie z życiem i w życiu. Po drugie uważa się, że doradca powinien być profesjonalistą, w pełni przygotowanym do zawodu, a więc posiadać określoną wiedzę, kompetencje i umiejętności. Owa profesjonalizacja wiąże się więc (1) z badaniami obecnego stanu profesjonalizacji tego zawodu w poszczególnych krajach, przeprowadzanych np. przez Cedefop, OECD, oraz (2) z próbami tworzenia standardów niezbędnych kompetencji, jakie powinien posiadać doradca, standardów rodzaju wykształcenia, jakie powinien zdobyć itd. (Cedefop, 2009).

Na marginesie warto dodać, że w obrębie Unii Europejskiej próby podejmowane w celach swoistego ujednoczenia standardów kształcenia, czyli zdobywania niezbędnych kompetencji i umiejętności doradców, są po części także wynikiem realizacji procesu bolońskiego, choć nie ma krajów europejskich, w których system kształcenia doradców byłby identyczny (Watts, Guichard, Plant, Rodriguez, 1993).

A zatem podobieństwa w postrzeganiu roli doradcy można zauważyć w wielu instytucjach poradniczych na świecie prowadzących poradnictwo kariery, wspierających osoby bezradne, uchodźców, rodziny pacjentów szpitali psychiatrycznych itd. Uważamy, że takie podobieństwa istnieją choćby z powodu specyfiki pracy z określoną osobą radzącą się: podobne oczekiwania stawia się przed doradcą pracującym z osobami uzależnionymi, osobami bezradnymi, młodzieżą wybierającą zawód itd., zwłaszcza w obrębie tzw. zachodnich społeczeństw i zachodniej kultury. Tym niemniej poważne wydają się różnice w określaniu roli doradców.

Różnice w określaniu koncepcji roli doradców na świecie

Ogólnie można powiedzieć, że najpoważniejsze różnice generuje antropologicznie rozumiana kultura społeczeństwa, czyli „sposób życia pewnego ludu”. Fons Trompenaars i Charles Hampden-Turner (Hampden-Turner, Trompenaars, 2002) oraz Gordon Mathews (Mathews, 2005) przedstawili ten sposób życia w postaci tzw. warstwowego modelu kultury, ukazując jego złożoność i wielopoziomowość. Przyjmując za nimi zaproponowany sposób postrzegania kultury, można uznać, iż wymienione powyżej podobieństwa w ogólnej koncepcji roli doradców są przede wszystkim efektem globalizacji, czyli ujednolicania „zewnętrznego poziomu kultury”. Poziom ten przejawia się głównie w obserwowalnych zachowaniach człowieka i, jak twierdzi m.in. G. Mathews, stanowi zewnętrzny przejaw poziomów głębszych, a jako taki może ulegać modyfikacjom oraz przemianom (tamże).

Natomiast same poziomy głębsze, czyli systemy wartości, sposoby postrzegania życia rodzinnego i zawodowego, postrzegania instytucji wspierających jednostkę, stosunek jednostek i społeczeństwa do pomocy profesjonalnej i inne „uwarunkowania” kulturowe są tymi właśnie warstwami kultury, które najbardziej różnicują koncepcje roli doradców w różnych krajach – czego mamy świadomość. O tym, że najgłębsze poziomy kultury w większym stopniu różnicują, niż upodabniają kultury do siebie, świadczy choćby fakt, że nie ma społeczeństw, które zorganizowałyby swoje życie, w tym usługi i systemy poradnictwa, dokładnie w ten sam sposób, mimo że współczesne społeczeństwa niemalże w jednakowym stopniu podlegają procesom globalizacji. Ponadto zgadzamy się z G. Hofstede i G.J. Hofstede, iż w rozważaniach dotyczących różnych kultur jako swoistych całości trzeba mieć na uwadze to, że poszczególni przedstawiciele tych kultur zarówno znacząco różnią się od siebie nawzajem, jak i mogą reprezentować postawy i wyznawać wartości (zasady) skrajnie różne od typowych dla danej kultury (Hofstede, Hofstede, 2007).

Mając na uwadze te zastrzeżenia i posługując się wynikami badań Geerta Hofstede i Gerta Jana Hofstede, spróbujemy wskazać, w jaki sposób wyróżnione przez tych badaczy wymiary kultury mogą wpływać na koncepcje roli doradców w różnych krajach na świecie. Najpierw więc je wymienimy, a są to:

1. Mały – duży dystans władzy różnicujący zakres oczekiwań i akceptacji dla nierównego rozkładu władzy, wyrażany przez mniej wpływowych (podwładnych) członków instytucji lub organizacji (tamże, s. 59).
2. Kolektywizm – indywidualizm, a więc wymiar, który różnicuje społeczeństwa ze względu na relacje jednostka – grupy społeczne.
3. Męskość – kobiecość, różnicujące klarowność przepisów ról społecznych generowanych przez płęć w poszczególnych krajach (społeczeństwach).

4. Silne – słabe unikanie niepewności – czyli *zróznicowane odczuwanie przez członków danej kultury, stopnia zagrożenia w obliczu sytuacji nowych, nieznanych lub niepewnych* (tamże s. 181).
5. Długoterminowe – krótkoterminowe orientacje życiowe⁷.

Cytowani badacze zastrzegają się, że – po pierwsze, niektóre z tych wymiarów, „nakładają się na siebie”, tworząc zróznicowane kultury na świecie, a po drugie – w dobie globalizacji i ujednolicania *kultury mogą ulegać zmianom, ale dopóki będą to zmiany globalne, równoległe oddziałujące na różne kultury, to otrzymane przez nas wskaźniki zachowają aktualność* (tamże, s. 60).

Rola doradców w kulturach o dużym bądź małym dystansie władzy

Zdaniem G. Hofstede i G.J. Hofstede w społeczeństwach o dużym dystansie władzy nierówności pomiędzy ludźmi są uzasadnione i pożądane. W społeczeństwach tych wiele osób, niezależnie od wykształcenia, wyznaje wartości autorytarne. W wychowaniu dzieci dużą wagę przywiązuje się do ich posłuszeństwa, a szacunek do starszych jest podstawową obowiązującą cnotą. W szkole nauczyciele są „guru przekazującym uczniom własną wiedzę, mądrość” oraz cieszą się respektem i szacunkiem również poza nią. Instytucje w tych społeczeństwach są na ogół scentralizowane, zatrudnia się w nich sporo kadry nadzorującej pracę.

Na zasadzie przeciwieństwa – społeczeństwa o małym dystansie władzy na każdym poziomie relacji międzyludzkich akcentują partnerstwo i zrozumienie. Relacje pomiędzy ludźmi stają się przedmiotem szczególnej troski. Dzieci, uczniowie i studenci traktowani są jak partnerzy i oczekuje się od nich własnej inicjatywy.

Przedstawiona przez nas krótka charakterystyka kultur pozwala przypuszczać, że w kulturach o dużym dystansie władzy doradca pełni rolę eksperta, który, podobnie, jak nauczyciele w szkole, wykładowcy na uniwersytetach, szefowie w pracy, zna „obiektywną” prawdę (Hofstede, Hofstede, 2007, s. 67). Dodatkowo cieszy się uznaniem również poza pracą, w swoim środowisku lokalnym. Relacje doradca–klient w kulturach o dużym dystansie władzy są raczej formalne niż osobiste, nie wykraczają poza kwestie zawodowe. Osoba radząca się może odczuwać duży respekt przed doradcą z racji wykonywania przez niego „zawodu zaufania publicznego” (Czerkawska, Czerkawski, 2005 s. 11; Mielczarek, 2009). Ponadto może być bierna, posłuszna, itd., co dowiodły na przykład badania przeprowadzone przez Wei-Cheng Mau na grupie studentów amerykańskich i studentów z Tajwanu, a więc krajów o zasadniczo odmiennym dystansie władzy. Wykazały one, że studenci z Tajwanu są mniej autonomiczni w podejmowaniu decyzji dotyczących życia zawodowego, bardziej

⁷ Autorzy piszą, że orientacja długoterminowa oznacza rozwijanie cnót przynoszących korzyści w przyszłości, chodzi tu zwłaszcza o upór i oszczędność. Z kolei orientacja krótkoterminowa oznacza „pielęgnowanie cnót związanych z przeszłością i teraźniejszością, takich zwłaszcza, jak poszanowanie tradycji, zachowanie «twarzy» i wypełnianie społecznych zobowiązań” (s. 232-233).

zależni od autorytetu i wskazówek, jakie daje im doradca/rodzina/przyjaciele (Wei-Cheng-Mau, 2000, s. 365-378), niż ich amerykańscy rówieśnicy.

Istotne znaczenie – jak się wydaje – może mieć fakt, że, jak twierdzą G. Hofstede i G.J Hofstede, dystans władzy jest w tych kulturach niejako „pożądanym”, co może mieć wpływ na oczekiwania osoby radzącej się wobec doradcy. Osoba radząca się „zanurzona” w kulturze o dużym dystansie władzy może wręcz oczekiwać od doradcy pełnienia roli eksperta lub informatora i może czuć się niekomfortowo w relacjach partnerskich, zwłaszcza w sytuacji, w której doradca jest osobą starszą od niej.

W społeczeństwach o małym dystansie władzy, jak można przypuszczać, doradca przyjmuje rolę konsultanta, spolegliwego opiekuna lub leseferysty (Wojtasik, 1993), tym samym relacja pomiędzy doradcą a osobą radzącą się staje się mniej formalna. Tutaj osoba radząca się może oczekiwać od doradcy nie tyle wskazówek, do których powinna się dostosować, ile współpracy przy rozwiązywaniu problemów. W przeciwieństwie do osoby pochodzącej z kultury o dużym dystansie władzy, może czuć się źle w sytuacjach, w których doradca pełni rolę eksperta, przekazującego pełną (i „pewną”) wiedzę o świecie.

Swoistym podsumowaniem poruszonych tu przez nas kwestii jest poniższa tabela, wskazująca różnice między postrzeganiem roli doradców w kulturach o dużym i małym dystansie władzy. Chcielibyśmy podkreślić, że powyższy opis oraz tabela mają charakter orientacyjny, a więc charakter skrótowy, i są pewnym uproszczeniem poruszanej problematyki.

Tabela 1. Rola doradcy w kulturach o dużym i małym dystansie władzy

Wymiar kultury	Rola doradcy	Przykładowe kraje
Duży dystans władzy	<ul style="list-style-type: none"> • doradca: ekspert, znawca, informator, znający życie, • relacje: formalne, oparte na szacunku • zawód zaufania publicznego • wykształcenie doradcy: preferowane wyższe • preferowany wiek doradcy: starszy od osoby radzącej się 	Malezja, Słowacja, Gwatemala, Panama, Filipiny, Rosja, Rumunia, Serbia, Kraje Arabskie, Chiny, Indie, Szwajcaria, Brazylia, Francja, Polska
Mały dystans władzy	<ul style="list-style-type: none"> • doradca: towarzysz, leseferysta, przyjaciel, wspierający osobę radzącą się • relacje: mniej formalne, przyjacielskie • zawód traktowany na równi z innymi • większe znaczenie ma sama osoba doradcy niż jego wykształcenie, choć dąży się do profesjonalizacji zawodu 	Austria, Izrael, Dania, Nowa Zelandia, Szwajcaria niem., Irlandia, Szwecja, Norwegia, Finlandia, Wielka Brytania, Niemcy, Australia, Holandia

Źródło: oprac. własne.

Doradcy w kulturach indywidualizmu i kolektywizmu

Jak piszą wielokrotnie już przytaczani Geert Hofstede i Gert Jan Hofstede,

indywidualizm jest właściwy społeczeństwom, w których więzi między jednostkami są luźne i każdy ma na uwadze głównie siebie i swoją najbliższą rodzinę. Kolektywizm z kolei jest właściwy społeczeństwom, w których ludzie od momentu narodzin należą do silnych, spójnych grup. Grupy te przez całe życie zapewniają im opiekę i ochronę, za co ich członkowie odwzajemniają się niekwestionowaną lojalnością (tamże, s. 88).

Autorzy dodają, że zwykle kraje o dużym dystansie władzy mają niski wskaźnik indywidualizmu i odwrotnie.

Rola doradcy w kulturach kolektywistycznych będzie znacząco różniła się od roli doradcy w społeczeństwach indywidualistycznych, ponieważ kultury te różnią się w każdym niemalże aspekcie tworzenia rzeczywistości społecznej – począwszy od postrzegania jednostki w świecie, jej problemów itd., poprzez rodzinę i jej znaczenie dla jednostki, a skończywszy na życiu zawodowym i społecznym.

Kultury kolektywistyczne zostały określone mianem „kultur wstydu” (wstyd ma wymiar „międzyosobowy”, jest zjawiskiem społecznym), co oznacza, że w sytuacji doświadczania problemów w kulturach tych jednostka odczuwa wstyd przed swoimi bliskimi, na przykład dlatego, że nie zdołała spełnić ich oczekiwań. Traci ona wówczas swoją „twarz”, swój „honor”. Dzieje się tak dlatego, że człowiek żyjący w kulturze kolektywizmu budując swoją tożsamość, w oparciu o przynależność do konkretnej grupy społecznej, uczony jest rezygnacji z własnych dążeń i ambicji na rzecz dobra grupy/rodziny. Postrzega siebie samego bardziej w kategorii „my” niż „ja”.

W kulturach indywidualistycznych, określanych mianem „kultur winy” (wina jest sprawą indywidualną, indywidualnym doświadczeniem), sytuację doświadczania problemów postrzega się jako taką, której doświadcza jednostka (co nie oznacza, że nie może ona dotyczyć bliskich tej jednostki; różnica tkwi w sposobie, w jaki owi bliscy tę sytuację postrzegają i jak jej doświadczają). W kulturach indywidualistycznych człowiek wyraża siebie w kategorii „ja” i buduje swoją tożsamość na podstawie swoich własnych doświadczeń. Wyraża jasno swoje ambicje, dążenia itd. Jednostka w sytuacji problemowej może tracić poczucie własnej wartości (które nie jest tak „widoczne” jak „twarz”) lub godności.

W kulturach indywidualistycznych częściej dokonuje się prywatyzacji usług społecznych, w tym doradczych, co ma istotne znaczenie dla wyznaczania roli społecznej doradców ponieważ, jak pisaliśmy wcześniej, sytuacja ta niejako „zmusza” doradcę do uczestnictwa w grze o pozyskanie odbiorców dla własnych usług.

Podobnie jak poprzednio przykładowe różnice w sposobach postrzegania roli doradców przedstawiamy w zestawieniu.

Tabela 2. Rola doradcy w kulturach indywidualizmu i kolektywizmu

Wymiar kultury	Rola doradcy	Przykładowe kraje
Indywidualizm	<ul style="list-style-type: none"> • doradca: jednostka samoświadoma wolna, mająca prawo odmówić współpracy z klientem; • doradca: uczestnik gry o utrzymanie w sprywatyzowanym rynku usług doradczych; • doradca: dbający o własny rozwój i kompetencje towarzyszy w kreowaniu własnej tożsamości i budowaniu własnego szczęścia przez osobę radzącą się, która staje się samoświadomym ekspertem własnego życia; • doradca: „zawodowy pomagacz” dla samopomocy 	Stany Zjednoczone, Australia, Wielka Brytania, Kanada, Węgry, Holandia, Nowa Zelandia
Kolektywizm	<ul style="list-style-type: none"> • doradca: często osoba znacząca spośród najbliższych, doradca nieformalny; • doradca: osoba towarzysząca lub kierująca procesem socjalizacji/ dostosowania się jednostki do wymogów życia; społecznego 	Gwatemala, Ekwador, Panama, Wenezuela, Kolumbia, Pakistan, Indonezja, Kostaryka, Tajwan, Korea Płd.

Źródło: oprac. własne.

Tym, na co być może warto zwrócić uwagę, jest fakt, że w kulturach indywidualistycznych nie tylko osoba radząca się pozostaje w centrum sytuacji poradniczej, lecz także doradca, który, jak twierdzi m.in. G. Corey, powinien stać się świadomym swoich zalet, wad i ograniczeń uczestnikiem spotkania z osobą radzącą się (Corey, 2005) i informować klientów o sposobach udzielania przez siebie pomocy.

Napotkaliśmy na poważne trudności w dostępie do informacji dotyczących usług poradnictwa i pomocy doradcy w krajach, gdzie dominuje kultura kolektywistyczna. Wzmianki na temat organizacji tam poradnictwa, wykształcenia doradców, stosowanych przez nich metod pracy są znikome, wręcz żadne. Jak sądzimy, może być to spowodowane gorzej rozwiniętą siecią usług doradczych, co może wiązać się ze złą sytuacją gospodarczą w niektórych z tych krajów. Może być skutkiem nie rozwijanej tam refleksji nad poradnictwem. Może jednak spowodowane być tym, że w tych krajach dominuje poradnictwo, które w Polsce Elżbieta Siarkiewicz określa mianem poradnictwa „incydentalnego” lub „wywołanego przez okoliczności”.

w którym doradca jest „nieprofesjonalnym pomagaczem”, wobec którego nie stawia się formalnych oczekiwań i zadań (Siarkiewicz, 2004). Rolę doradcy w tych krajach mogą bowiem pełnić nie tyle zawodowo przygotowani profesjonaliści, ile starsi członkowie rodu, administratorzy prowincji, kapłani lub inne osoby znaczące. Są to jednak tylko nasze przypuszczenia, a nie sprawdzone fakty.

Doradcy w kulturach męskich i kobiecych

Mimo że podział kultury na męską i kobiecą wzbudza najwięcej kontrowersji (badacze stawiają nawet pytania, czy ten wymiar kultury rzeczywiście istnieje), G. Hofstede i G.J. Hofstede postanowili pozostać przy nim w swoich publikacjach, w celu podkreślenia faktu, iż część kultur na świecie wykazuje cechy tradycyjnie (i stereotypowo) przypisywane mężczyznom (takie, jak rywalizacja, nieugiętość itp.), a część z nich wykazuje cechy kobiece (takie, jak opiekuńczość). Przez społeczeństwa „męskie” autorzy rozumieją takie, w których role społeczne związane z płcią są jasno określone. Od mężczyzn oczekuje się asertywności, twardości, nakierowania na sukces materialny, natomiast od kobiet skromności, czułości i troskliwości o jakość życia (Hofstede, Hofstede, 2007, s. 133). Z kolei za „kobiece” uznano te społeczeństwa, w których zarówno od kobiet, jak i od mężczyzn oczekuje się skromności, troskliwości i opiekuńczości, natomiast role społeczne obu płci wzajemnie się przenikają.

Spółeczeństwa męskie to społeczeństwa, w których dla jednostek istotne jest osiągnięcie sukcesu (edukacyjnego, zawodowego, sukcesu całego kraju). Wyzwania, rywalizacja, możliwość „zrobienia kariery” staje się często motywem wyboru zawodu. Dla wielu osób praca staje się jedynym celem życia. Od mężczyzn oczekuje się wypełniania takich zadań, jak utrzymywanie rodziny, dbanie o jej bezpieczeństwo itd. Powinni oni być dzielni, „twardzi”, wytrzymali, stanowczy. Kobiety powinny cechować się łagodnością, cierpliwością, serdecznością, wyrozumiałością itp.

Spółeczeństwa męskie są również bardziej religijne, wyznają bardziej tradycyjne wartości, są społeczeństwami korygującymi. Dużą wagę przywiązuje się w nich do stałego wzrostu gospodarczego, a winę za niepowodzenia życiowe (jak np. ubóstwo) ludzie są skłonni przypisywać osobom, które ich doświadczyły. Konflikty społeczne (i nie tylko) rozwiązuje się za pomocą konfrontacji i „walki”.

Spółeczeństwa kobiece to społeczeństwa, w których dla jednostek liczą się bardziej relacje międzyludzkie niż sukces i rywalizacja (również w trakcie edukacji). Kobietom i mężczyznom nie przypisuje się konkretnych ról ani cech. Od każdej z płci wymaga się z jednej strony ambicji, stanowczości, konsekwencji, z drugiej zaś empatii i troskliwości. W społeczeństwach tych większą uwagę przywiązuje się do zasady *work-life balance*. Państwo w kulturach kobiecych częściej dba o dobrobyt swoich obywateli. Spółeczeństwa kobiece są częściej zsekularyzowane, bardziej tolerancyjne i otwarte na różnorodność (w tym na związki homoseksualne).

Konflikty (czy to na poziomie społecznym, czy np. w miejscu pracy) rozwiązuje się drogą negocjacji i kompromisów (tamże, s. 129-173).

Koncepcje roli doradców mogą w opisanych krótko kulturach różnić się pod wieloma względami, a zwłaszcza w zakresie postrzegania społecznego kontekstu roli doradców. Społeczeństwa kobiece, jak twierdzą G. i G.J. Hofstede, częściej niż społeczeństwa męskie będą realizowały politykę państwa opiekuńczego, a więc wszelkie usługi społeczne będą postrzegać jako dobro społeczne, któremu warto poświęcić wiele uwagi i starań. W Szwecji, w której dominuje najbardziej kobieca kultura na świecie, jak zaznacza szwedzki badacz Einar Dalhin, od zawsze poradnictwo odgrywało szczególną rolę w promowaniu konstruktywnych zmian społecznych, a więc przypisywano mu szersze znaczenie niż tylko pomoc jednostkom w odnalezieniu swej własnej drogi (zawodowej). Cele poradnictwa (kariery) – jak pisze dalej autor – wyznaczone były zazwyczaj na podstawie teorii socjologicznych, pomimo, iż w bezpośrednim kontakcie z klientem nie są one praktycznie użyteczne. Od lat 70. XX wieku podstawowym celem było zmienianie społeczeństwa, poprzez wspieranie uczniów z rodzin nieuprzywilejowanych, i w ten sposób częściowe niwelowanie nierówności społecznej. Do celu, który zdaniem badacza wyróżnia poradnictwo szwedzkie, należy kompensacja braku umiejętności wejrzenia w siebie przez jednostki oraz podnoszenie samoświadomości jednostek. Doradca nie tylko bywa zobligowany do funkcjonowania jako swoisty „instrument” w projektach inżynierii społecznej, ale przede wszystkim musi być zdolny do tego, by to robić w praktyce (Dalhin, 2012)⁸.

Przykład Szwecji pokazuje nie tylko sposób, w jaki w kulturach kobiecych postrzega się poradnictwo, ale także to, jak definiuje się rolę doradców, przypisując im znaczenie o wiele szersze niż tylko doraźne wspieranie jednostek w określonych sytuacjach, co jest charakterystyczne dla kultury amerykańskiej, bardziej męskiej od kultury szwedzkiej. Także odmienny od amerykańskiego jest sposób refleksji nad poradnictwem – szwedzka myśl dotycząca poradnictwa, a zwłaszcza poradnictwa kariery, podobna jest bardziej do myśli polskiej, w dużej mierze również opartej na rozważaniach socjologicznych i filozoficznych.

Różnice w koncepcjach roli doradców w tego typu kulturach zestawione zostały w poniższej tabeli.

⁸ Dahlin E., *A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu's Theories for Career Counseling*, dostępne na: <http://www.allbusiness.com/human-resources/careers/680071-1.html> (pobrano 20.02.2012).

Tabela 3. Rola doradcy w kulturach męskich i kobiecych

Wymiar kultury	Rola doradcy	Przykładowe kraje
Męskość	<ul style="list-style-type: none"> • doradca: ekspert, znawca, informator, człowiek silny i niezależny (mężczyzna) • doradca: spolegliwy opiekun, przyjaciel (kobieta) • doradca: „korektor” i „naprawiacz” niepożądanych i niewłaściwych zachowań oraz wszelkich „usterek” w jednostce lub człowiek dbający o prawidłową socjalizację/ odnalezienie się osoby radzącej się w życiu społecznym 	Słowacja, Japonia, Węgry, Austria, Wenezuela, Szwajcaria niem., Włochy, Meksyk, Irlandia, Jamajka, Chiny, Niemcy, Wielka Brytania, Kolumbia, Filipiny, Polska
Kobiecość	<ul style="list-style-type: none"> • doradca: leseferysta, spolegliwy opiekun, przyjaciel, • doradca: inicjator zmian społecznych, człowiek działający w imię dobra społecznego, pełniący misję społeczną 	Szwecja, Norwegia, Holandia, Dania, Słowenia, Kostaryka, Finlandia, Chile, Estonia, Portugalia, Tajlandia, Rosja, Surinam.

Źródło: oprac. własne.

Rola doradcy w kulturach o różnym stopniu unikania niepewności

Przedstawiany wymiar kultury różnicuje – zdaniem holenderskich badaczy – sposób, w jaki postrzega się niepewność w życiu. Niepewność wywołują osoby i sytuacje „niezwykłe”, sytuacje nowe i nieznanne, odmienne od doświadczanych w codziennym życiu, a także każde sytuacje ryzykowne, towarzyszące życiu codziennemu. Sytuacji niepewnych ludzie starają się na ogół unikać, z tym że w jednych kulturach niepewność jest sytuacją stanowiącą zbyt duże wyzwanie i ludzie starają się ich uniknąć za wszelką cenę, a w innych sytuacje te nie stanowią zbyt wielkiego ryzyka.

W kulturach, w których silnie unika się ryzyka i sytuacji nowych, jednostki doświadczają poważnego niepokoju w okolicznościach niejednoznacznych i niepewnych. Życie rodzinne jest w tych krajach traktowane jako stresujące, co wiąże się z koniecznością dostarczania dzieciom jasnych wskazówek, jak postępować w życiu. Podobnych wskazówek oczekują uczniowie w szkołach oraz studenci na uczelniach. Wobec tego nauczyciel/wykładowca jest tym, który powinien znać odpowiedź na każde pytanie. W społeczeństwach, w których dominuje kultura unikania niepewności, częściej pojawiają się postawy nietolerancji i nacjonalizmu oraz ksenofobia.

W przeciwieństwie do tych kultur w kulturach słabo unikających niepewności ludzie częściej przyjmują postawy tolerancji i akceptacji wobec szeroko rozumianej „inności”, częściej przejawiają postawy obywatelskie, są gotowi akceptować imigrantów. Dzieci, uczniowie i studenci cenią otwartość i konstruktywne podejście

do problemów, nie oczekują jasno wytyczonych wskazówek działania. Rodzic/nauczyciel/wykładowca nie musi zatem znać odpowiedzi na każde pytanie oraz nie musi dawać „gotowych recept” na życie.

Jak można się domyślać, w kulturach o słabym stopniu unikania niepewności do problemów pojawiających się w życiu człowieka oraz zadań przed nim stawianych podchodzi się w sposób konstruktywny, a istniejące w rzeczywistości ambiwalencje i niejednoznaczności są łatwiej „oswajane” i traktowane jako nieodłączny element życia ludzkiego (Hofstede, Hofstede, 2007).

Przedstawiony pokrótce opis kultur różniących się w zakresie stopnia unikania niepewności pozwala przypuszczać, że kultury te różnicują sposób, w jaki postrzega się zadania stojące przed doradcą. Jest to istotne zwłaszcza w sytuacji rozwoju społeczeństw wielokulturowych, wzrostu poczucia niepewności w życiu społecznym, pojawiających się kryzysów itd. W państwach o kulturach, w których silnie unika się niepewności, przed doradcą pracującym w środowisku wielokulturowym prawdopodobnie stawia się zadanie bycia jednym z „ogniw”, przyczyniających się do asymilacji imigrantów, nawet jeśli nie jest to zadanie wyrażone *explicite*. Tego typu oczekiwania ze strony członków społeczeństwa i rządów poszczególnych państw mogą stanowić swoistą „milczącą” zgodę na tę asymilację, nawet wbrew oficjalnej polityce wielokulturowości, podkreślającej integrację, zamiast asymilacji.

W sytuacji rosnącej liczby zagrożeń i istnienia „społeczeństw ryzyka” (Beck, 2002; 2004) w kulturach o dużym stopniu unikania niepewności mogą bowiem być stawiane przed doradcą trudne zadania nie tylko niwelowania ludzkiej bezradności i bezsilności, ale także rozładowywania napięć prowadzących do niepokojów społecznych.

Różnice w koncepcjach roli doradców ponownie przedstawiliśmy w tabeli.

Tabela 4. Rola doradców w kulturach różnorodnego unikania niepewności

Wymiar kultury	Rola doradcy	Przykładowe kraje
Silne unikanie niepewności	<ul style="list-style-type: none"> doradca: ekspert, znawca, informator, nauczyciel życia, dostarczyciel wskazówek i odpowiedzi doradca: jedno z „ogniw” procesu asymilacji imigrantów doradca: swoista tarcza przeciwko niepowodzeniom w życiu jednostki 	Grecja, Portugalia, Gwatemala, Urugwaj, Belgia flam., Malta, Rosja, Salwador, Belgia fr., Polska, Japonia
Słabe unikanie niepewności	<ul style="list-style-type: none"> doradca: leseferysta, spolegliwy opiekun, przyjaciel, doradca: „ogniwo łączące” imigrantów ze społeczeństwem 	Singapur, Jamajka, Dania, Szwecja, Hongkong, Wietnam, Chiny, Irlandia, Wielka Brytania, Maleszja, Indie

Źródło: oprac. własne.

Warto – jak sądzimy – dodać, że w sytuacji, w jakiej znalazły się wszystkie współczesne społeczeństwa, czyli w sytuacji zagrożeń katastrofami ekonomicznymi, ekologicznymi, zagrożeniami terroryzmem, a więc konieczności życia w płynnej i niepewnej rzeczywistości, może okazać się, że właśnie członkowie kultur, w których silnie unika się niepewności mogą nie być w stanie radzić sobie z otaczającymi ich sytuacjami zagrożenia, bardziej niż kultur, w których jest większa skłonność do podejmowania ryzyka. Może to powodować wzrost zapotrzebowania na tzw. osobiste usługi doradcze w krajach, w których dominuje kultura silnego unikania niepewności.

Rola doradcy w kulturach o orientacji długo- lub krótkoterminowej

Ostatnie wymiary, wyróżnione przez holenderskich badaczy, powiązane są ze swoją tendencją poszczególnych kultur do podtrzymywania i rozwijania w ich członkach cech, które zorientowane są na przyszłość (kultury o orientacji długoterminowej) lub cech zorientowanych na przeszłość i teraźniejszość (kultury o orientacji krótkoterminowej).

W kulturach o długoterminowej orientacji życiowej ceni się upór, oszczędność, wytrwałość, zapobiegliwość, cierpliwość itd. W kulturach tych dba się o umiejętność przystosowania się oraz nie akceptuje się dużych dystansów i różnic społeczno-ekonomicznych. Ludzie w tych kulturach swoje niepowodzenia skłonni są przypisywać sobie samym, a ich przyczyn upatrują w braku dostatecznych wysiłków i starań ze swej strony.

Na zasadzie przeciwieństwa – w społeczeństwach o orientacji krótkoterminowej jednostki swoje powodzenie lub porażkę skłonne są przypisywać „szczęściu lub pechowi”. Wierzą, że ponoszone przez nie wysiłki powinny przynosić szybkie rezultaty (Hofstede, Hofstede, 2007). Kultury te mają zbliżony charakter do opisanych przez Zbyszko Melosika „kultur instant” i kultur konsumpcji (Melosik, 2001), w których to członkowie oczekują wszystkiego „teraz”, nie wykazując gotowości do otrzymywania ewentualnej późniejszej gratyfikacji. Szybkie tempo przemian społecznych, o których pisaliśmy wcześniej, rozwój technologii itd., sprawiły, że we współczesnej rzeczywistości – jak pisze A. Kargulowa (2004) – wiele osób sięga także i po poradnictwo, jak po używkę lub lek, licząc na natychmiastowy efekt – rozwiązanie wszystkich trudności życiowych.

Stąd też, jak sądzimy, w kulturze o krótkoterminowej orientacji życiowej pomoc doradcy postrzegana jest jako coś, co stanowi szybkie i „bezbolesne” panaceum na całe „zło”, jakiego może doświadczać jednostka. Badania prowadzone w Polsce oraz w Holandii pokazują, że właśnie w tych społeczeństwach istnieje tendencja do oczekiwania od doradcy znalezienia natychmiastowego rozwiązania wszelkich istniejących problemów. Swoistej „natychmiastowej skuteczności” działań doradców oczekują przede wszystkim instytucje finansowane z budżetów państwowych (Szumigraj, 2011). Poszczególne państwa, jak stwierdziliśmy wcześniej,

nie są skłonne monitorować efektywności usług poradnictwa w dłuższym dystansie czasowym.

Poniżej przedstawiamy różnice w postrzeganiu roli doradców w kulturach o krótko- i długoterminowej orientacji życiowej.

Tabela 5. Role doradców w kulturach o orientacji długo- i krótkoterminowej

Wymiar kultury	Rola doradcy	Przykładowe kraje
Orientacja krótkoterminowa	<ul style="list-style-type: none"> doradca: „lek na całe zło”, którego zażycie przyniesie natychmiastową ulgę od doradców pracujących w instytucjach państwowych oczekuje się szybkiego i efektywnego działania, prowadzonego jak najmniejszym kosztem 	Pakistan, Czechy, Nigeria, Hiszpania, Filipiny, Kanada, Zimbabwe, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone
Orientacja długoterminowa	<ul style="list-style-type: none"> zarówno osoby radzące się, jak i zwierzchnicy doradcy rozumieją naturę procesu poradniczego, w związku z czym nie oczekuje się od doradcy natychmiastowych efektów pracy 	Chiny, Hongkong, Tajwan, Japonia, Węgry, Singapur, Dania, Holandia, Norwegia, Irlandia

Źródło: oprac. własne.

Przedstawione przez nas krótkie opisy poszczególnych wymiarów kultury pozwoliły nam wyodrębnić różnorodność ról społecznych, jakie pełnić może doradca w poszczególnych krajach. Oczywiście przedstawione opisy są dużym skrótem, naszą interpretacją szerokich badań nad kulturą i cechuje je duży stopień „epistemologicznej niepewności” (por. Siarkiewicz, 2010, s. 22). Prowadzone są z perspektywy poradoznawstwa, a więc są typowe dla rozważań charakterystycznych dla tej subdyscypliny. Mają one podłoże filozoficzno-socjologiczno-antropologiczne, ale nie są oparte na przeprowadzanych w celu napisania tego tekstu badaniach empirycznych. Naszym celem jest jedynie zasygnalizowanie istnienia pewnych możliwych sposobów postrzegania pewnych aspektów poradnictwa przy pełnej świadomości, iż opisujemy zarówno (tylko) typy idealne kultury – jak i typy idealne ról doradców. Zauważyliśmy jednak, że wykryty w dotychczasowych badaniach rodzaj kultury, implikuje cały sposób konstruowania rzeczywistości społecznej, a zatem efektem zróżnicowania kulturowego są także odmienne systemy kształcenia doradców, odmienne wymogi stawiane młodym adeptom zawodu doradcy, odmienne sposoby certyfikacji itd.

Podsumowanie

W tej analizie skupiliśmy uwagę na podobieństwach i różnicach w koncepcjach roli doradców. Naszym celem nie było wyczerpujące przedstawienie poszczególnych koncepcji pojawiających się w danym kraju, ponieważ nierzadko takie koncepcje oficjalnie nie istnieją. Zidentyfikowanie pełnych koncepcji na podstawie literatury opisującej stan poradnictwa w danym kraju wymagałoby wieloletnich studiów. Celem naszym była próba udzielenia odpowiedzi na pytania dotyczące tego, w jaki sposób tendencje do ujednolicania i różnicowania się rodzajów i obszarów poradnictwa w krajach o odmiennych kulturach odzwierciedlają się w koncepcjach roli doradców.

Stawiając problem w ten sposób, chcieliśmy jedynie wskazać i podkreślić znaczenie istniejących tendencji, a nie dogłębnie przeanalizować poszczególne koncepcje i szczegółowo wymieniać istniejące różnice i podobieństwa. Jednym z wniosków, jaki nam się nasunął, jest potrzeba uwzględniania złożoności roli doradcy, zwłaszcza przy tak ogromnym zróżnicowaniu sposobów definiowania samego poradnictwa, stawianych mu zadań, rozwijanych form jego realizacji i różnorodnym przygotowaniu doradców do pełnienia swej roli w aspekcie kulturowym i społecznym. Ponadto mamy świadomość, że rola doradcy ma charakter dynamiczny, a więc podlega nieustannym przemianom, co też nie ułatwia jej identyfikacji, ale zachęca do dalszych bardziej pogłębionych badań.

Analizując kwestie dotyczące podobieństw i różnic w koncepcjach roli doradców na świecie mieliśmy na uwadze podwójną hermeneutykę, a więc *logicznie nieuchronne w naukach społecznych nakładanie się dwóch układów znaczeń: sensownego świata społecznego konstytuowanego przez aktorów oraz metajęzyków tworzonych przez badaczy społeczeństwa* (Giddens, 2003, s. 425). Jak tu pokazujemy, refleksja teoretyczna zarówno zmienia praktykę społeczną, jak i jest przez nią zmieniana. Rola społeczna doradcy jest bowiem z jednej strony niejako wyznaczana przez różnorodną wiedzę i teorie poradnictwa, z drugiej zaś tę wiedzę i te teorie tworzy.

Bibliografia

- Appadurai A. (2005), *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*, przeł. Z. Pucek, Kraków, Universitas.
- Babbie E. (2007), *Istota socjologii*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bańka A. (2004) *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych w współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, „Chowanna” nr 23 t. 2.
- Bauman Z. (2006) *Płynna nowoczesność*, przeł. T. Kunz, Kraków, Wydawnictwo Literackie.
- Beck U. (2002, 2004) *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieśla, Warszawa, Wydawnictwo Scholar.
- Buber M. (1992) *Ja i Ty*, przeł. J. Doktor, Warszawa, IW PAX.

- Bulgarelli A. (2009), *Foreword*, [w:] *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Cambridge Dictionary of Sociology (2006) Bryan S. Turner (ed.) Cambridge, New York, Melbourne, Madrid, Cape Town, Singapore, São Paulo, Cambridge University Press.
- Cedefop (2009) *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Cieślukowska D., Kownacka E., Olczak E., Paszkowska-Rogacz A. (2006) *Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Corey G. (2005) *Teoria i praktyka poradnictwa i psychoterapii*, przeł. K. Mazurek, Poznań, Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Czerkawska A., Czerkawski, (2005) *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Dalhin E. (2012) *A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu's Theories for Career Counseling*, dostępne na: <http://www.allbusiness.com/human-resources/careers/680071-1.html> (pobrano 20.02.2012).
- Dębska E. (2010) *Mentor, coach, facyliator – trzy role doradcy zawodowego*, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1.
- Dziubka K., Szlachta B., Nijakowski L.M. (2008) *Idee i ideologie we współczesnym świecie*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Eisenstadt S. (2009) *Utopia i nowoczesność. Porównawcza analiza cywilizacji*, Warszawa, Oficyna Naukowa.
- Esping-Andersen G. (2010) *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Warszawa.
- Giddens A. (2001) *Nowoczesność i tożsamość*, przeł. A. Sulżycka, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giddens A. (2003) *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, przeł. S. Amsterdamski, Poznań, Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Guichard J. (2007) *Counselling Psychology in France: A Paradoxical Situation*, „Applied Psychology. An International Review”, Volume 56, Number 1.
- Hampden-Turner Ch., Trompenaars F. (2002) *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, przeł. D. Gostyńska, Kraków, Oficyna Ekonomiczna.
- Hofstede G., Hofstede G.J. (2007) *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, przeł. M. Durska, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kargulowa A. (2004) *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany paradoznowczego dyskursu*, Warszawa, Wyd. Nauk. PWN.
- Kriwas S. (2010), materiały w posiadaniu autorów.
- Mathews G. (2005) *Supermarket kultury. Kultura globalna a tożsamość jednostki*, przeł. E. Klekot, Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Matsumoto D., Juang L. (2007) *Psychologia międzykulturowa*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- McCarthy J. (2005) *Individualism and Collectivism: What Do They Have to Do with Counseling?*, "Journal of Multicultural Counseling and Development", Volume: 33. Issue: 2.
- McLeod J. (2003) *An Introduction to counselling*, Philadelphia, Open University Press.
- Meijers F. (2009) *Career guidance: a complex learning process*, [w:] *Career learning. Research and practice in education*, M. Kuijpers & F. Meijers (eds.), s'Hertogenbosch, Euroguidance Nederland.
- Melosik Z. (2001) *Kultura instant – paradoksy pop – tożsamości*, [w:] *Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały pokonferencyjne*, A. Nalaskowski i K. Rubacha (red.), Toruń.
- Mielczarek M. (2009) *Władza doradcy w relacjach z radzącym się*, [w:] *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu*, A. Kargulowa (red.), Warszawa, Wyd. Naukowe PWN.
- Minta J. (2010) *Rozmowa doradcza we współczesnym poradnictwie kariery*, [w:] *Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji. Materiały poseminaryjne*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
- Oxford Dictionary of Sociology* (1998) Role, Social Role, Role Theory, G. Marshall (ed.), 2nd ed., Oxford University Press.
- Paszowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, dostępne na: <http://www.sdsiz.pl/index.php/publikacje/161-doradztwo-zawodowe-w-krajach-unii-europejskiej> (pobrano: 21.01.2012).
- Rorty R. (1998) *Konsekwencje pragmatyzmu*, tłum. Cz. Karkowski, Warszawa, Wyd. IFiS PAN.
- Savickas M.L. (1996) *Handbook of Career Counselling Theory and Practice*, Menlo Park, Davis – Black Publishing.
- Savickas M.L., Cochran L. (1997) *Career counseling: A narrative approach*, London, Thousand Oaks, New Delhi Sage Publications Ltd.
- Siarkiewicz E. (red.) (2004) *Niejednoznaczność poradnictwa*, Zielona Góra, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Siarkiewicz E. (2010) *Przesłonięte obszary poradnictwa. Realia – iluzje – ambiwalencje*, Zielona Góra, Uniwersytet Zielonogórski.
- Skałbiana B. (2012) *Instytucjonalne poradnictwo pedagogiczne okresu przemian. Kontynuacja i zmiany*, Radom, Politechnika Radomska.
- Słowik A. (2008) *Interkulturowe sytuacje poradnicze*, [w:] *Dyskursy młodych andragogów 9*, M. Olejarz (red.), Zielona Góra, Uniwersytet Zielonogórski.
- Sultana R.G. (2003) *Guidance and counselling for learning, career and employment*, Luxembourg, Cedefop.
- Szahaj A. (1995) (red.) *Między pragmatyzmem a postmodernizmem: wokół filozofii Richarda Rorty'ego*, Toruń Wydawnictwo UMK.
- Sumigraj M. (2007) *W imię czyjego dobra? Czyli o misji poradnictwa kariery*, [w:] *Poradnictwo między etyką a techniką*, V. Drabik-Podgórną (red.), Kraków, Impuls.
- Sumigraj M. (2010) *Poradnictwo kariery – ujęcie makrospołeczne*, „Edukacja Dorosłych”, nr 1(62).

- Szumigraj M. (2011) *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Warszawa, Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- Tractenberg L., Streumer J., van Zolingen S. (2002) *Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", nr 2.
- Watts A.G. (1998) *Reshaping career development for the 21st Century*, dostępny na http://www.derby.ac.uk/files/reshaping_career_development.pdf (pobrano: 23.02.2012).
- Watts A.G., Guichard J., Plant P., Rodriguez M.L. (1994) *Educational and vocational guidance in the European Community*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Wei-Cheng Mau (2000) *Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy*, "Journal of Vocational Behavior", nr 57, s. 365-378.
- Wojtasik B. (1993) *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław, Uniwersytet Wrocławski.
- Wojtasik B. (1997) *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa, Wyd. Szkolne PWN.
- Wojtasik B. (2003) *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław.
- Yan Li (2008/2009) *Localization of Career Counseling in China: Achievements and Challenges*, "Career Planning and Adult Development Journal", Winter 2008/2009, vol. 24, No. 4, pg. 39,