

Jolanta Lenart

Uniwersytet Rzeszowski

**Peter J. Robertson, Tristram Hooley, Phil McCash
(Eds.) (2021). *The Oxford Handbook of Career
Development*. New York: Oxford University Press,
2021, ss. 397**

Książka pt. *The Oxford Handbook of Career Development* (Oksfordzki podręcznik rozwoju kariery) z krótką przedmową Tony Wattsa została zredagowana przez trzech wybitnych profesorów renomowanych uczelni Szkocji, Anglii i Norwegii – Petera J. Robertsona, Tristrama Hooleya i Phila McCasha – badaczy i praktyków poradnictwa kariery. Jak informują redaktorzy we wprowadzeniu (*Introduction: Rethinking Career Development*), została ona „wymyślona i złożona” w trakcie [...] nauczania, prowadzenia badań, podróży konferencyjnych i wszystkich innych okoliczności [...] życia osobistego i zawodowego¹ (s. 9). Do jej współtworzenia poproszono badaczy z 14 krajów, aby – w sposób wielodyscyplinarny, wielokulturowy, wielokontekstowy i krytyczny – przedstawić dorobek dotyczący rozwoju kariery i wszelkich jej uwarunkowań oraz naświetlić drogowskazy na przyszłość. Warto podkreślić, że podręcznik aspiruje także do zaprezentowania najnowocześniejszych punktów odniesienia w dziedzinie rozwoju kariery, definiowanej jako własne doświadczenie poszczególnych osób wyniesione w trakcie jej rozwijania poprzez uczenie się (*w naszym rozumieniu, osoby mają tylko jedną karierę, w ramach której angażują się w szeroki zakres działań, sytuacji i ról przez całe życie* – s. 11) oraz do przedstawienia rodzajów pomocy udzielanej w procesie planowania i modyfikowania kariery. Cała praca – rozumiana jako międzynarodowy dialog badaczy i praktyków – podzielona jest na trzy sekcje: *konteksty, koncepcje, praktyka*. Pierwsza sekcja omawia konteksty polityki ekonomicznej, edukacyjnej i społecznej, w których realizowane są kariery. Druga, nawiązuje do bogactwa teoretycznego podstaw rozwoju kariery (koncepcje koncentrujące się na tożsamości, środowisku i uczeniu się oraz psychologicznych zasobach). Część praktyczna z kolei, odnosi się do form wsparcia jednostek i grup w ich rozwoju zawodowym. Struktura pracy została gruntownie przemyślana, tak, aby w efekcie stworzyć interesującą opowieść zaczynającą się

¹ Wszystkie cytaty tłumaczenie własne.

jeszcze w starożytności, a zmierzającą ku nie do końca przewidywalnej przyszłości. Postaram się, w niniejszej recenzji, poprowadzić jej czytelników, po kolejnych rozdziałach tego cennego opracowania, uwzględniając poszczególne sekcje i nawiązując do dorobku w wymienionych zakresach, opublikowanego w czasopiśmie *Studia Poradownicze/Journal of Counsollogy*, dla którego przygotowałam tę recenzję.

Konteksty

Ta część książki wprowadza czytelnika w zróżnicowane poglądy na temat współczesnej rzeczywistości, w której toczy się życie codzienne ludzi, wykonywana jest praca i kształtują się warunki rozwijania się kariery. Przedstawiony w niej krytyczny obraz konfrontowany jest ze zmaganiem jednostek i organizatorów życia społecznego w poszukiwaniu dobrych praktyk w zakresie niesienia pomocy w jej rozwoju. Po entuzjastycznej prezentacji dotychczasowego dorobku dotyczącego definiowania terminu „rozwój kariery”; najnowszego interakcjonistycznego i intraakcjonistycznego punktu odniesienia w badaniach kariery; kontekstów merytorycznych badań i wypracowanych strategii pióra redaktorów książki, lektura kolejnego rozdziału (*The Decline of Decent Work in the Twenty-First Century: Implications for Career Development*), sprawia, że jako czytelnicy zostajemy postawieni w sytuacji zaskoczenia i dużej niepewności. Jak bowiem piszą Ellen R. Gutowski, David L. Blustein, Maureen E. Kenny i Whitney Erby, zmieniający się świat generuje wiele nieprzyjaznych dla ludzi zjawisk unieważniających dotychczasowe rozwiązania. Zaliczają się do nich systematyczny spadek liczby dostępnych wysokiej jakości miejsc pracy, ubóstwo rosnącej liczby pracowników na całym świecie, niestałość i niestabilność w rozwoju kariery, a w efekcie znacznie ograniczony dostęp do tzw. godnej pracy, będącej podstawowym warunkiem godnego życia.

Ten smutny nastrój rozładują nieco autorzy kolejnego rozdziału (*The Economic Outcomes of Career Development Programmes*) Christian Percy i Vanessa Dodd, sugerując, że społeczeństwa mogą i muszą nauczyć się żyć w tych trudnych czasach, w tym odnajdywać sposoby na swój dalszy rozwój. Jednym z takich sposobów jest inwestowanie w rozwój kariery. Rozwój ten mają zapewniać działania podejmowane przez jednostkę w ciągu całego życia – na etapie edukacji szkolnej, na studiach wyższych i w wieku dorosłym. Autorzy podkreślają, że niebagatelną rolę w tym całokształtowym procesie uczenia się konstruowania kariery odgrywają wyspecjalizowane usługi, które powinny być odpowiednio dofinansowane przez państwo z uwagi na przyszłe korzyści ekonomiczne.

Nie zawsze jednak obietnica ekonomiczna się spełnia i zysk jest wprost proporcjonalny do nakładów finansowych, przed czym m. in. przestrzega autor kolejnego rozdziału (*Career Development and Human Capital Theory: Preaching the "Education Gospel"*) Tristram Hooley powołując się na poglądy krytyków teorii kapitału ludzkiego. Przypomina, że ze względu na swoje ekonomiczne ramy odniesienia,

teoria kapitału ludzkiego postrzega proces rozwoju człowieka jako produkcję kapitału ludzkiego poprzez proces inwestycji w edukację i szkolenia (s. 54). Jej adwersarze obserwują jednak, że wysłanie większej liczby ludzi na uniwersytet niekoniecznie prowadzi do zatrudnienia wszystkich jednostek o wyższych kwalifikacjach, bo nie ma tylu miejsc pracy, które byłyby w stanie to zapewnić. Jak też twierdzą, że wzrost wykształcenia obywateli nie działa jak magnes na zwiększenie miejsc pracy i nie gwarantuje powiększenie liczby odpowiednich wykonawców. Upublicznianie takich poglądów z pewnością zniechęca ludzi do inwestowania we własny rozwój, poprzez podejmowanie nauki na wyższej uczelni. Niejako dla przeciwwagi tej sugestii inni specjaliści (np. Rose, 1990; Hodgkinson, 2008; Roberts, 2009), proponują ludziom, aby tym się nie zrażali, przyjrzeni się swojemu życiu i swojej karierze, i wzięli za nią osobistą odpowiedzialność, ignorując szersze czynniki społeczne i polityczne – *jeśli chcesz lepszego życia, musisz dokonywać lepszych inwestycji* – radzą (s. 59).

Kontynuując tę myśl Christian Percy i Elnaz Kashfepakdel w rozdziale *Linking Educators and Employers: Taxonomies, Rationales, and Barriers*, zwracają uwagę, że trudności wielu ludzi na rynku pracy mogą być spowodowane nie tyle brakiem wykształcenia, ile pogłębiającym się dystansem pomiędzy edukacją (w szczególności szkolną) a oczekiwaniami pracodawców. Ów dystans generuje niedorozwój kompetencji zawodowych absolwentów, niezadowolającą wydajność pracy, niepełne zatrudnienie oraz wysokie bezrobocie wśród młodzieży. Wymienieni autorzy opisują różne mechanizmy, wdrażane w krajach europejskich w celu jego zmniejszenia.

Jednym z nich, sygnalizowanym przez Ronalda G. Sultana (*Authentic Education for Meaningful Work: Beyond "Career Management Skills"*) oraz przez wiele środowisk edukacyjnych i gospodarczych, jest potrzeba dekonceptualizacji dotychczasowej edukacji zawodowej, tak, aby w większym stopniu przyczyniała się do *rozkwitnięcia jednostki i jej dobrego samopoczucia*, podczas, gdy obowiązujące formalne i nieformalne programy kształcenia – jak twierdzi autor – tkwią nadal w „mentalności fordystycznej” – z czym się trudno nie zgodzić.

John McCarthy i Tibor Bors Borbély-Pecze w rozdziale *Career Guidance: Living on the Edge of Public Policy* także skupiają się na edukacji i zwracają uwagę, że w programach nauczania marginalizowana jest rola poradnictwa zawodowego. Podkreślają, że wprawdzie różne instytucje i organizacje międzynarodowe wykazują spore zainteresowanie rolą doradztwa w edukacji i w polityce zatrudnienia, poprzez uchwalanie różnych zaleceń, czy też finansowanie różnych przedsięwzięć z tym związanych, brakuje jednak działań ewaluacyjnych ich wdrażania na poziomie krajowym.

Odnosząc się do tego zagadnienia Peter J. Robertson, rozważa kompleksową ewaluację tych przedsięwzięć (*The Aims of Career Development Policy: Towards a Comprehensive Framework*) i dochodzi do wniosku, że praca nad rozwojem kariery i wspieranie tego procesu, są trudne do oceny. Poradnictwo nigdy nie było

bowiem instrumentem czysto ekonomicznym, lecz było motywowane głównie troską społeczną.

Niezaprzeczalnym walorem tej części książki jest wyjście poza psychologiczne analizy i potraktowanie rozwoju kariery jako wypadkowej wielu czynników osobowych i pozaosobowych osadzonych w szerokich kontekstach. Ważne jest dostrzeżenie ich wieloznacznych aspektów, dotychczas niejednokrotnie pomijanych w analizach jednostkowych losów. Stanowisko takie wprawdzie nie jest obce polskim badaczom poradnictwa kariery, którzy współtworzą nową dyscyplinę – poradownictwo (m. in. Bilon, 2016; Drabik-Podgórną, 2005; Kargulowa, 2016; Minta, 2016; Szumigraj, 2011; Wojtasik, 1993 i inni) oraz prezentowane było na łamach *Studiów Poradowniczych/Journal of Counsollogy* (Guichard, 2016, 2018a, 2018c; Kargulowa, 2012; Kola, 2029; Lenart, 2020), niemniej przytoczone tu fakty i argumenty, znacznie poszerzają tę wiedzę.

Koncepcje

Zagadnienie rozwoju kariery doczekało się bogatej podbudowy teoretycznej. Pewnej klasyfikacji dorobku w tym zakresie, przyjmując stanowisko pragmatyczne, podjęła się Julia Yates w 9 rozdziale książki (*Career Development Theory: An Integrated Analysis*) kiedy zapowiada, że: *niniejszy rozdział ma zatem na celu przedstawienie zintegrowanego przeglądu teorii kariery, interpretując je w kategoriach tematów, a nie chronologii* (s. 132). Uwzględnionych tu 40 teorii, wypracowanych w ciągu siedmiu ostatnich dekad z udziałem różnych dyscyplin naukowych, zostało pogrupowane tematycznie: tożsamość, środowisko, psychologiczne zasoby, uczenie się kariery. Pokazany został rozwój poglądów na te tematy od strukturalizmu do konstruktywistycznego rozumienia kariery, uwypuklona złożoność tego zjawiska i pokreślona potrzeba interdyscyplinarnych badań w tym zakresie. Mocną stroną opracowania jest to, że Autorka starała się zaprezentować teorie w ujęciu syntetycznym, aby zilustrować w kompleksowy sposób obraz badań dotyczących rozwoju kariery. Podobny problem podjęła Anna Bilon (2013) w drugim numerze *Studiów Poradowniczych*....

W tej książce Kate Mackenzie Davey w rozdziale *Organizational Career Development Theory: Weaving Individuals, Organizations, and Social Structures*, podkreśla, że obserwując procesy rozwoju kariery badacze zajmują jednomyślne stanowisko, iż z początkiem lat 90 XX. wieku zaczęło zmniejszać się znaczenie organizacji, na rzecz indywidualnych wysiłków – indywidualny wybór i odpowiedzialność – kariera jako indywidualny projekt – kariera bez granic. Idee te stały się regułą, prowadzącą do podziału siły roboczej, z możliwością wyboru dostępną tylko dla niektórych kategorii pracowników. Autorka charakteryzuje różne strategie i podejścia określające udział organizacji w rozwoju karier pracowników, jak również

omawia podstawowe wyzwania, związane z rozwojem wielorakich (merytorycznie zróżnicowanych) teorii rozwoju kariery w organizacji.

Odrębne miejsce zajmuje w recenzowanej książce problematyka rozwoju karier organizacyjnych i menedżerskich, której opis bazuje na szerokim zakresie pojęciowym i treściowym, wywodzącym się z różnych dziedzin wiedzy, od socjologii poczynając, na psychologii rozwojowej kończąc. Wskazywane jest, że badanie tych karier w obecnych czasach powinno uwzględniać perspektywy związane z „byciem” w przestrzeni i czasie. Hugh Gunz i Wolfgang Mayrhofer w rozdziale *Organisational and Managerial Careers: A Coevolutionary View* omawiają rozwój kariery w szerokim ujęciu, obrazującym, w jaki sposób zmienia się kariera jednostek-aktorów oraz w jaki sposób na jej przebieg mogą wpływać inni; podkreślając przy tym znaczenie mentoringu.

Podobnie, na duże znaczenie dla rozwoju kariery „innego”, tu doradcy, zwracają uwagę Jérôme Rossier, Paulo Miguel Cardoso i Maria Eduarda Duarte (*The Narrative Turn in Career Development Theories: An Integrative Perspective*) proponując wykorzystanie narracji w podejściu interwencyjnym w poradnictwie zawodowym. Uważają, że, wyrażony w terminie „rozwój kariery” zwrot *narracyjny*, zachęca by w interwencjach dotyczących kariery, bardziej skupić się na znaczeniach doświadczeń, procesach refleksyjnych i kontekstualnych aspektach ścieżek kariery, takich jak interwencje w zakresie projektowania życia (s. 169). Są one inspirowane teorią dialogicznego Ja lub też modelem historii życia. Podkreślają, że wykorzystanie w poradnictwie technik narracyjnych pozwala jednostkom na usytuowanie się w przestrzeni społecznej, wzmacnia ich podmiotowość, refleksyjność i intencjonalność. Autorzy prezentują różne podejścia narracyjne, określając je jako pewne ramy scalające i dopełniające inne działania poradnicze. Na te zagadnienia w naszym Piśmie także zwrócono wielokrotnie uwagę (Cohen-Scali, 2019; Czerkawska, 2018; Guichard, 2018b; Duarte, 2014; Podgórný, Drabik-Podgórný, 2015; Zielińska-Pękał, 2012).

Spojrzenie na rozwój kariery w perspektywie szerszych problemów społeczno-kulturowych i politycznych, tutaj w perspektywie teorii sprawiedliwości społecznej, proponuje Barrie A. Irving w rozdziale *The Positioning of Social Justice: Critical Challenges for Career Development*. Jak syntetycznie ujmuje, w tym rozdziale *analizują sporną naturę sprawiedliwości społecznej, zarysowują konkurujące ze sobą definicje i rozważam sposoby, w jakie krytyczna sprawiedliwość społeczna wnosi wymiar transformacyjny do rozwoju kariery zawodowej* (s. 182). Ta ważna tematyka pojawiła się też w *Studiach Poradowniczych/Journal of Counsollogy* (Casanova, Bilon et al., 2020; Collins, Arthur et al., 2013).

Autor kolejnego rozdziału *Cultural Learning Theory and Career Development* Phil McCash koncentruje uwagę na teorii kulturowego uczenia się i jego znaczenia dla rozwoju kariery. Autor wyjaśnia, że uczestniczymy w nim w ciągu całego swojego życia, bez względu na to, czy idziemy tylko ulicą, czy też pracujemy w organizacji – zawsze jesteśmy zanurzeni w kulturowym uczeniu się. Teoria uczenia się kulturowego, jak zaznacza McCash, pomaga nam odpowiedzieć na pięć powiązanych

ze sobą pytań: *Z kim się uczyimy? Czego się uczyimy? Jak się uczyimy? Gdzie się uczyimy? Dlaczego się uczyimy?* (s. 193). Nasze odpowiedzi na te pytania pozwalają nam z kolei, planować i podejmować działania oraz w sposób świadomy ustalać cele i podejmować role, czyli nawigować rozwojem kariery.

Kontynuując niniejsze rozważania, w rozdziale 15 (*The Cultural Preparedness Perspective of Career Development*), Gideon Arulmani, Sachin Kumar, Sunita Shrestha, Maribon Viray, i Sajma Aravind opisują model procesu przygotowania kulturowego, pozwalający zrozumieć jak środowisko kulturowe wpływa na sposób zaangażowania jednostek w swoją karierę. Praca i jej przejawy są wg tych badaczy konstruktami kulturowo zakodowanymi. Istnieje potrzeba rozszyfrowania tych kodów, aby skutecznie wspierać rozwój jednostek, co z pewnością staje się nowym wyzwaniem dla badaczy różnych dyscyplin. W *Studiach Poradowniczych/Journal of Counsollogy* problematyka poradnictwa międzykulturowego i transkulturowego była treścią artykułów autorów polskich (Bańka, 2017; Misiejuk, 2017; Słowik, 2012; 2017; 2020) i zagranicznych (Kassan, Gren, Nathoo, 2017; Naraghi, Kassan, Herzog, 2020).

Na zróżnicowanie kontekstu kulturowego, w którym wzrastają i rozwijają się jednostki zwraca uwagę Marcelo Afonso Ribeiro przyjmując perspektywę globalną. Podkreśla, iż są odmienne na Globalnej Północy (Kanada, USA) i Globalnym Południu (Ameryka Łacińska, Afryka i kraje rozwijające się) i uważa, że wymagają one wykorzystania odrębnych teorii rozwoju kariery, uwzględniających również konteksty społeczno-ekonomiczne (*Career Development Theories from the Global South*). Teorie, z których większość powstała na Północy, aby mogły być zastosowane na Południu muszą przejść proces kontekstualizacji w warunkach dialogu międzykulturowego. Autor zwraca uwagę, że Globalne Południe dopracowało się także własnych teorii, które można wykorzystać jako pewną alternatywę lub wkład Południa do optymalizowania i dalszego rozwoju głównego nurtu i podaje przykłady teorii z Globalnego Południa. Wszystkie uwzględniają społeczny i kulturowy kontekst rozwoju kariery i próbują zrekonstruować podstawy praktyki. Dochodzi do wniosku, że *interwencje grupowe i strategie wspólnotowe są częstsze w propozycjach latynoamerykańskich, a wymiar rodzinny i duchowy jest częstszy w propozycjach azjatyckich* (s. 235). Zbliżoną próbę międzykulturowych porównań w zakresie poradnictwa różnych krajów podjęto także na łamach *Studiów...*, sięgając do wyników badań różnic kulturowych Greta Hofstede (Bilon, Kargul, 2012).

Wgłębiając się jeszcze bardziej w teorie rozwoju kariery badacze Graham B. Stead i Ashley E. Poklar, autorzy rozdziału *Cross-Cultural Career Psychology from a Critical Psychology Perspective* dokonując ich krytycznej analizy z perspektywy psychologicznej, przyglądają się terminologii, założeniom metodologicznym, jak i wszelkim konstrukcjom i strategiom wymienianym w międzykulturowej psychologii kariery. Dzięki rozwojowi psychologii kulturowej „wzorcowa” międzykulturowa ścieżka kariery jest kontrastowana z rzeczywistością, aby wyodrębnić jej niedoskonałości, wymagające działań optymalizacyjnych. Rozważane są także związane

z tym aktualne tematy badawcze, takie jak praca/rodzina, imigranci i uchodźcy oraz ich trudności. Wytyczane są nowe kierunki rozwoju tej dziedziny.

Mając na uwadze całą sekcję *teoria* nie trudno zgodzić się z Julią Yates, że teorie kariery tworzone są po to, aby pomóc zrozumieć całe spektrum zjawiska, jakim jest rozwój kariery, jednak ze względu na jego złożoność, najczęściej badacze koncentrują się na analizie jednego lub dwóch aspektów. *W związku z tym, wyzwania związane z integracją teorii ze sobą, a także zintegrowaniem ich w ramach praktyki zawodowej, są niebagatelne* (s. 131) i chociaż podejmowane tu próby są bardzo udane, pełna integracja wymaga dalszych wysiłków. Można zauważyć, że pojawianie się nowych trendów w kulturze (popkultura), w badaniach psychologicznych (neuropsychologia), polityce (post-neoliberalizm), w praktyce edukacyjnej (wymuszone pandemią nauczanie zdalne i hybrydowe), stanowi źródła poszukiwań nowych teorii, dając szansę uogólnionej teorii chaosu (Szumigraj, 2011).

Praktyka

Kolejne artykuły recenzowanej książki służą prezentacji rozwiązań praktycznych w różnorodnych usługach wzmacniających rozwój kariery. Zwrócona jest w nich uwaga na kwestie powiązane z profesjonalizacją zawodów w sferze tychże usług, udział w nich edukacji szkolnej, znaczenie gromadzenia i przekazu informacji i korzystania z technologii oraz na potrzebę ewaluacji wyników podjętych zabiegów i narzędzi pracy, wykorzystywanych przez usługodawców.

W związku z tym w rozdziale 18 (*The Career Development Profession: Professionalisation, Professionalism, and Professional Identity*) omówiono profesjonalizację tych usług w krajach całego świata. Autorzy John Gough i Siobhan Neary skupiają uwagę i poddają krytycznej analizie, zarówno dobre, jak i słabe strony realizowanych usług. Nakreślają kluczowe strategie przyspieszające ich profesjonalizację, która musi być realizowana na poziomie jednostki, organizacyjnym i merytorycznym. Przekonują, że ważną kwestią w tym zakresie jest powołanie i usankcjonowanie prawne odrębnego zawodu związanego z usługami rozwoju kariery zawodowej i ubolewają, że nie udało się tego do tej pory zrobić pomimo zabiegów podejmowanych przez badaczy i profesjonalistów z różnych krajów, m.in. Wielkiej Brytanii.

Kolejny rozdział pt. *Transformative Career Education in Schools and Colleges* autorstwa Anthoniego Barnes'a wyraża troskę o jakość edukacji zawodowej w szkołach i na uczelniach, która obecnie dzieciom i młodzieży nie daje możliwości rozwoju ich rzeczywistego potencjału. Podkreśla, że istnieje pilna potrzeba transformacji do edukacji zawodowej teorii, na których się opiera rozwój kariery, aby przyczynić się do ukształtowania dobrego samopoczucia tak młodych ludzi, jak i tych, którzy ich otaczają oraz środowiska i całej planety. Głównym zadaniem w tym zakresie jest odpowiednia modyfikacja edukacji zawodowej i osadzenie jej w nowych programach nauczania tak, aby w efekcie osiągnąć niwelowanie takich niekorzystnych

zjawisk jak niskie aspiracje młodzieży, brak zaangażowania w naukę, stereotypowe myślenie, a tym samym pozwolić młodym ludziom właściwie zarządzać własną karierą. W *Studiach Poradowniczych/Journal of Counsollogy*, problem ten także rozważali Leonidas Gomatos (2015), Maria Mendel (2016) i Małgorzata Rosalska (2018).

Z kolei Jenny Bimrose w rozdziale *Labour Market Information for Career Development: Pivotal or Peripheral?* zwraca uwagę, że ważną ramą koncepcyjną i drogowskazem dla rozwoju kariery jest dobrze opracowana informacja zawodowa. Informacje o rynku pracy stanowią – jej zdaniem – kluczowy element w procesie rozwoju kariery i w interwencjach w tym zakresie. Uzasadnia, że wysoka jakość informacji zawodowej i profesjonalizm doradców, to główne metody podnoszenia jakości i skuteczności wszelkiego poradnictwa, tym bardziej, że pomimo rozwoju technologii, największy wpływ na klientów ma bezpośredni ich kontakt z doradcą.

Mając na uwadze rozwój technologii Tristram Hooley i Tom Staunton stoją na stanowisku, że współczesne kariery muszą rozwijać się w ścisłej kooperacji z technologiami cyfrowymi, które zmieniają kontekst bycia-w-świecie i umożliwiają poszukiwanie nowych form pracy, nauki i życia, a *dla specjalistów ds. rozwoju kariery, wybór polega na wykorzystaniu ich do dostarczania informacji, zautomatyzowania interakcji lub komunikacji* (s. 297). Technologie z jednej strony otwierają przed ludźmi nowe możliwości, z drugiej jednak, zamykają inne. Możemy przeczytać o tym w rozdziale *The Role of Digital Technology in Career Development*, którego wymienieni autorzy w bardzo interesujący sposób opisują przemiany w rozwoju karier, obserwowane przez badaczy już od początku XX. wieku, podkreślając rolę interakcji, w jakie wchodzi technologie cyfrowe ze społeczeństwem.

Oceny kariery zawodowej w jakimś sensie dokonuje rynek pracy XXI. wieku, który stawia wysokie wymagania przed pracownikami i osobami poszukującymi zatrudnienia. Jego zmienność i niestabilność powodują, że wiele osób ma trudności z zaplanowaniem własnej kariery i z osiągnięciem zadowolenia z wykonywanej pracy. Peter McIlveen, Harsha N. Perera, Jason Brown, Michael Healy i Sara Hammer w rozdziale pod krótkim tytułem *Career Assessment* pokazują, jak duże wyzwanie stanowi to zarówno dla systemów edukacyjnych, jak i instytucji doradczych, zobowiązanych do udzielania wsparcia przy ocenie potencjału jednostki. Przytaczają przykłady zastosowania metod jakościowych i ilościowych oceny kariery oraz wskazują na niektóre ograniczenia, jakie może nieść niewłaściwe jej dokonanie. Warto tu wspomnieć, że autorską propozycję oceny działań doradczych, także w zakresie wspierania rozwoju kariery, w *Studiach Poradowniczych/Journal of Counsollogy* zamieściła Annamaria di Fabio (2014).

Atmosfera, w której realizowane jest profesjonalne poradnictwo została opisana przez Barbarę Bassot w rozdziale *Client-Centred Career Development Practice: A Critical Review*. Autorka podejmuje krytykę koncepcji klientocentryczności, która wyznacza ramy obecnych interwencji poradniczych. Wskazuje na wady i ograniczenia, które nakładane są poprzez to na praktykę poradniczą oraz wynikające

z tego dylematy etyczne. Wskazuje na potrzebę uwzględniania uwarunkowań i kreśli teoretyczny model (s. 331), ujmujący zmianę koncepcji zorientowania na klienta, preferując sposób, w którym rozpoznaje się: kulturę klienta, czynniki wpływające na jego życie oraz kontekst rynku pracy, na którym klienci podejmują decyzje dotyczące kariery.

Badacze i praktycy starają się zgłębiać także uwarunkowania skuteczności poradnictwa zawodowego. W przedostatnim rozdziale książki *Career Counselling Effectiveness and Contributing Factors* zaprezentowane zostały starsze i nowsze analizy dotyczące czynników, które mają istotny wpływ na jego efektywność lub przeciwnie, mogą być powodem różnych efektów niepożądanych. Jego autorka Susan C. Whiston podkreśla, że istnieje potrzeba prowadzenia systematycznych badań dotyczących najskuteczniejszych metod poradnictwa zawodowego. Udowadnia, że istnieją dwa znaczące dowody na to, że niezbędne jest wsparcie ze strony osób indywidualnych. Jeden wskazuje, że sami doradcy, mogą odgrywać tu ważną rolę; drugi, że doradca pomaga klientowi w zidentyfikowaniu innych osób, które będą wspierać go rozwoju kariery. Ponieważ świat pracy komplikuje się coraz bardziej, uważa, że naukowcy nie mogą uchylić się od rozpoznawania i wskazywania najlepszych metod pomagania ludziom w znajdowaniu satysfakcjonującego zatrudnienia.

Peter J. Robertson także zastanawiając się nad metodami zwiększającymi skuteczność poradnictwa (*Evidence-Based Practice for Career Development*), opowiada się za szerszym wykorzystaniem w działalności praktycznej tzw. dowodów, tak jak to się dzieje w medycynie. Jak informuje, termin „praktyka oparta na dowodach” wpłynął pod koniec XX. wieku na kształcenie w zawodzie lekarza, w reakcji na postrzegany rozdzźwięk pomiędzy leczeniem a podstawami naukowymi, co owocowało stosowaniem nieskutecznych i przestarzałych procedur. Analiza dowodów została zaadoptowana także w innych dziedzinach, jak edukacja, zarządzanie, pomoc w wyborze zawodu. Rozdział dostarcza empiryczne przykłady dowodów, które praktycy mogą wykorzystać dla podniesienia skuteczności pracy z osobami mającymi problemy z karierą. Ponadto autor prezentuje wyniki innych badań dotyczących skuteczności poradnictwa zawodowego i identyfikuje konkretne czynniki, które sprawiają, że staje się ono bardziej efektywne.

Podsumowując, książka *The oxford handbook of career development* gromadzi bogaty dorobek w zakresie rozwoju kariery i poradnictwa kariery organizowanego z/dla osób refleksyjnych, aktywnych, dążących do rozwoju życiowego potencjału w nieprzejrzywej rzeczywistości. Bazując na historycznym zasobie wiedzy w tym zakresie, ukazuje różne trendy teoretyczne i praktyczne w ujęciu wielodyscyplinarnym i wielokulturowym. Udział uczonych (z których dwoje Maria Eduardo Duarte [2014, 2019] i Marcelo Alfonso Riberio [2016] opublikowało artykuły w *Studiach Poradowniczych/Journal of Counsellogy*), pochodzących z różnych kręgów kulturowych i pielęgnujących odmienne tradycje badawcze, zapewnił wielostronny ogląd zjawiska, jakim jest rozwój kariery. Autorzy poszczególnych rozdziałów swobodnie przedstawiają swoje poglądy i wprawdzie nie wchodzi w polemikę, ale też

nie muszą podporządkować się jakiejś jednej ideologii, co poszerza perspektywę oglądu i dodaje „barwy” treściom recenzowanej książki. Jej zawartość potwierdza obawy, że opracowanie zintegrowanej teorii rozwoju kariery wydaje się być jednak utrudnione nie tylko ze względu na czasy, w których żyjemy, złożoność fenomenu, jakim jest rozwój kariery, ale także problemy, jakie następcza triangulacja stanowisk w tej kwestii, co także zostało zauważone. Książka jest ważną pozycją w dobie przyśpieszonych przemian cywilizacyjnych zarówno podejmującą dyskusję na temat złożonych realnych problemów jednostek funkcjonujących na współczesnym rynku pracy, jak również problemów dotyczących naukowych badań ich życia i rozwoju kariery. Ważnym atutem prezentowanej pracy jest zatem to, że autorzy starają się zarówno formułować rodzące się pytania, jak też udzielać na nie odpowiedzi, dostarczając badaczom i praktykom ważnych wskazówek empirycznych i teoretycznych. Z tego też względu książka będzie z pewnością interesującą i merytorycznie wzbogacającą lekturą dla badaczy poradnictwa zawodowego i rozwoju kariery, studentów kierunków psychologicznych, pedagogicznych i socjologicznych, jak również dla wszystkich refleksyjnych praktyków–doradców, poszukujących nowych metod pracy z klientami. O wysokiej jakości książki decyduje także przejrzysta i uporządkowana jej struktura, wyodrębniająca trzy główne części tematyczne, których tytuły celnie sygnalizują autorską wizję skomplikowanej natury zjawiska, jakim jest rozwój kariery. Pomimo, że jest opracowaniem naukowym, została napisana językiem zrozumiałym i żywym, z wewnętrzną dynamiką, inspirującą do własnych przemyśleń i nie pozwalającą przy jej lekturze się nudzić.

Bibliografia

- Bańka, A. (2017). Ewolucja potrzeb i kontekstów rozwoju transnarodowego poradnictwa zawodowego/Evolution of needs and contexts of development in transnational vocational counselling. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*, Vol. 6, s. 13–43/161–189.
- Bilon, A., Kargul, J. (2012). Społeczno-kulturowe konteksty definiowania roli doradcy/ Socio-Cultural Contexts for Defining the Role of Counsellors. *Studia Poradoznawcze/ Journal of Counselling*, Vol 1. s. 85–109/265–287.
- Bilon, A. (2013). Współczesne tendencje w badaniach poradnictwa kariery/ Career Counselling: Current Trends in Research and Theory. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*. Vol. 2. s. 42–63/218–236.
- Bilon, A. (2016). *Strukturalizacja poradnictwa kariery w Holandii. Między specyfiką kulturową a neoliberalną zmianą*, Wydawnictwo Naukowe DSW, Wrocław.
- Casanova M. L, Bilon, A., Alexander, R., Toiviainen, S., Albién, A.-J. Lawthom, R. Joaquim Luis Coimbra, J.L., (2020). Sprawiedliwość społeczna w doradztwie zawodowym i poradnictwie (Career Guidance and Counselling – CGC) jako postulat niezbędny do wspierania nawigowania życiem w szybko zmieniającym się świecie. Sympozjum 17. edycji konferencji EARA *Nastolatki w gwałtownie zmieniającym się świecie*. 2–5 września 2020 roku/The Symposium: “Social justice in Career Guidance and Counselling as

- a requirement to navigate a fast-paced world” at the 17th EARA Conference – *Adolescence in a rapidly changing world*, 2–5 September, 2020. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 9. s. 257–262/534–538.
- Cohen-Scali, V. (2019). Myśląc o poradnictwie zawodowym młodzieży w kontekście nowych interwencji projektowania kariery i życia (Life Design)/ Thinking about youth’s vocational counseling in the context of renewed career and Life Design (LD) interventions. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*. Vol. 8. s. 15–30/237–250.
- Collins, S., Arthur, N., Brown, C., Kennedy, B. (2013). Opinie doradców i opiekunów praktyk na temat kształcenia w obszarze wielokulturowości i sprawiedliwości społecznej / Counsellor and Supervisor Views of Multicultural and Social Justice Educational. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 2. s. 109–126/279–295.
- Czerkawska, A. (2018). Ku dialogicznej więzi w poradnictwie humanistycznie zorientowanym/ Towards a dialogical bond in a humanistic-oriented Counseling. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 7. s. 129–146/333–349.
- Di Fabio, A. (2014). Poradnictwo kariery i psychologia pozytywna w XXI wieku. Nowe konstrukty i sposoby oceny skuteczności działań doradczych/Career counselling and positive psychology in the 21st. Century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*. Vol. 3, s. 13–40/193–213.
- Drabik-Podgórna, V. (2005). *Innowacja edukacyjna. Aplikacja rozwiązań francuskich w polskim poradnictwie zawodowym*. Kraków: Impuls.
- Duarte, M.E. (2014). Poradnictwo w konstruowaniu życia. Cele, procesy, instrumenty/Life-designing: Objectives, processes, instruments. *Studia Poradownicze/ Journal of Counselling*, Vol. 3. s. 41–71/214–230.
- Duarte, M. E. (2019). Zadziwienie więzi: „Jesteś odpowiedzialny za swoją różę”/Establishing ties: „You are responsible for your rose”. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 8, s. 222–229/432–439.
- Gamatos, L. (2015). Wartości emancypacyjne szkoły a projekty włączające ideę Ucznia się Opartego na Pracy: jednomyślność czy sprzeczność?/ School’s liberating values and Initial VET that incorporates Work Based Learning: a contradiction? *Studia Poradownicze/ Journal of Counselling*, Vol. 4. s. 106–117/283–292.
- Guichard, J. (2016). Poradnictwo konstruowania życia i pracy na rzecz budowy zrównoważonego ludzkiego świata/ Life- and working-design interventions for constructing a sustainable human(e) world. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 5. s. 13–23/179–190.
- Guichard, J. (2018a). Doradztwo dotyczące zatrudnienia a poradnictwo Life Design: cele główne i szczegółowe oraz podstawy interwencji poradniczych/ Employability guidance & life design counselling: Objectives, ends and foundations of career and life design interventions. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol.7. s. 21–56/235–266.
- Guichard, J. (2018b). Dialog konstruowania życia – Life Design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych/ Life Design Dialogue – A New Form of Career and Life Design Interventions. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol.7. s. 57–97/267–304.

- Guichard, J. (2018c). Jakie interwencje w poradnictwie kariery i konstruowania życia mogą przyczynić się do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju?/ What career and life design interventions may contribute to global, humane, equitable and sustainable development?. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 7. s. 99–127/305–331.
- Hodkinson, P. (2008). Understanding career decision-making and progression: Career-ship revisited. The Fifth John Killeen Memorial Lecture, October 2008. Retrieved from <http://www.cegnet.co.uk/uploads/resources/Careership.pdf>.
- Kargulowa, A. (2012). Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej/Counselling in the satellite communication era. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*. Vol. 1. s. 19–34/201–215.
- Kargulowa A. (2016). *Discourses of Counselling: Toward an Anthropology of Counselling*. Kraków: Societas Vistulana.
- Kassan, A.; Green, A. R.; Nathoo, J. (2017). Kompetencje wielokulturowego doradcy pracującego z młodzieżą. Fenomenologiczne badania doświadczeń klientów/ Multicultural Counselling Competencies with Newcomer Youth: A Phenomenological Study of Client Experiences. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 6. s. 75–96/221–241.
- Kola, A.M. (2020). Teoria i praktyka poradnictwa w kształceniu pracowników socjalnych w Polsce/ Theory and practice of counselling in the education of social workers in Poland. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 9. s. 206–234/485–510.
- Lenart, J. (2020). Od tradycyjnego poradnictwa zawodowego dla młodzieży do poradnictwa konstruowania kariery i życia. Ciągłość i zmiana/ From traditional career guidance to life design counselling. Continuity and change. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 9. s. 24–43/304–321.
- Mendel, M. (2016). Doradztwo w uczelni związane z potwierdzaniem efektów uczenia się kandydatów przed startem na studia/ Pre-enrolment RPL guidance for candidates at HEIs. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 5. s. 95–106/ 259–270.
- Minta, J. (2016). *Tranzycje w konstruowaniu karier przez młodych dorosłych. Przesłania dla poradnictwa*. Wrocław: Wyd. Nauk. DSW.
- Misiejuk, D. (2017). Konstruowanie tożsamości kulturowej wyzwaniem dla międzykulturowego poradnictwa/ Constructing cultural identity as a challenge for international counselling *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 6. s. 44–57/190–203.
- Naraghi, N. M., Kassan, A., Herzog, A. (2020). Fenomenologiczna analiza kulturowej tranzycji nowo przybyłej młodzieży. Przesłanki dla poradnictwa międzykulturowego/ A phenomenological analysis of cultural transition among newcomer youth. The rationale for intercultural counseling. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*, Vol. 9, s. 140–170/420–448.
- Podgórnny, M., Drabik-Podgórnna, V. (2015). Jak rozpoznać coaching? Przyczynek do dyskusji nad coachingiem w refleksji andragogicznej i poradowniczej/ /How to recognize coaching: A voice in the discussion of coaching in andragogy and counselling. *Studia Poradownicze/Journal of Counselling*. Vol. 4. s 30–51/209–229.
- Ribeiro, A. M., da Conceição Coropos Uvaldo M., da Silva F. F. (2016). Znaczenie relacji rodzajowych w konstruowaniu tożsamości pracowniczych. Studium przypadku brazylijskich pracowników obszaru miejskiego/ Impact of gender relations on the narrative

- patterns of working identity constructions: A case study with Brazilian urban workers. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*. Vol. 5. s. 71–91/237–256.
- Roberts, K. (2009). Opportunity structures then and now. *Journal of Education and Work*, 22, 355–368. doi:10.1080/13639080903453987
- Rosalska, M. (2018). Doradztwo akademickie jako forma wspierania karier edukacyjnych i zawodowych studentów/Academic advising as form of support for students' educational and professional careers. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*. Vol. 7. s. 163–175/ 367–378.
- Rose, N. (1990). Governing the enterpri sing self. w: P. Heelas & P. Morris (Eds.), *The values of the enterprise culture—The moral debate* (pp. 141–164). London, UK: Unwin Hyman.
- Słowik, A. (2012). Trajektoria uczenia się emigrantów w sytuacji doświadczania „zawieszania” (*floating*). Ku rozumieniu poradnictwa międzykulturowego/The Learning Trajectory of Emigrants during the Experience of 'Floating'. Towards the Meaning of Intercultural Counselling. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*. Vol. 1.s. 48–68/228–247.
- Słowik, A. (2017). O problemach w transnarodowym środowisku drugiego pokolenia polskich emigrantów w Niemczech/ Problems in transnational environment of second-generation Polish emigrants in Germany. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*. Vol. 6. s. 97–118/242–262.
- Słowik, A. (2020). Poradnictwo w życiu polskiego emigranta/ Counselling in the life of Polish emigrants. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*, Vol. 9. s. 93–117/371–395.
- Szumigraj, M. (2011). *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*. Warszawa: Łośgraf.
- Wojtasik, B. (1993). *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownawstwa*. Wrocław: Wyd. UWr.
- Zielińska-Pękał, D. (2012). Od pomocy do przemocy w poradnictwie: Dwie narracje/From Helping to Hurting in Counselling: Two Narrations. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counselling*, Vol 1. s. 110–125/294–309.