

Anna Bilon

## ROLA DORADCÓW KARIERY W HOLANDII Z PERSPEKTYWY TEORII STRUKTURACJI

Już dekadę temu Komisja Europejska uznała, że w dobie kryzysu gospodarczego, wzrostu bezrobocia i demontażu państwa opiekuńczego w wielu krajach na całym świecie poradnictwo kariery jest nie tylko jednym ze sposobów wspierania jednostek w procesie konstruowania własnej trajektorii życia, ale może być także jednym z kluczowych czynników przyczyniających się do rozwoju społecznego<sup>1</sup>. Poradnictwu kariery nadano tak wysoką rangę, zakładając, że będzie ono przeciwdziałać wykluczeniom społecznym i przyczyniać się do skutecznego funkcjonowania rynku pracy. Doradcy kariery otrzymują zatem wiele nowych zadań i przemianie ulega wszystko, co wiąże się z rolą społeczną doradców.

Analizując tę rolę, można przyjąć różne perspektywy, gdyż jest ona wyznaczana między innymi przez: politykę, samą praktykę poradnictwa, kulturę danego społeczeństwa itp., a także różnie określana przez przemiany w ogólnej refleksji nad poradnictwem (teorie kariery, teorie poradnictwa itp.)<sup>2</sup>. Wiąże się więc nie tylko ze sposobem wykonywania zadań przez indywidualnych doradców, czy poziomem ich przygotowania, ale uwikłana jest w wiele procesów życia społecznego i w szersze przemiany kulturowe.

W tym artykule chciałabym się skoncentrować na społecznej roli doradcy w Holandii, kraju o odmiennej niż Polska historii, gospodarce i kulturze. Do interpretacji zebranych w trakcie prowadzenia badań danych użyję teorii strukturacji Anthony'ego Giddensa, która okazała się bardzo przydatną perspektywą metodologiczną dla mnie jako badacza prowadzącego badania w kulturze innej niż moja. Pomimo że większość społeczeństw w Europie uległo znacznym przekształceniom od momentu powstania teorii strukturacji, sposób, w jaki A. Giddens ponownie zdefiniował wiele terminów używanych w naukach społecznych, pozwala, moim zdaniem, nadal korzystać z tej teorii. Autor nadał bowiem swoiste rysy znaczeniowe pojęciom takim jak system czy struktury społeczne itd.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> European Commission, *Lifelong Guidance Policy Network*, University of Jyväskylä, 2010.

<sup>2</sup> A. Bilon, J. Kargul, *Społeczno-kulturowe konteksty definiowania roli doradcy*, „Studia Poradnicze/Journal of Counselling” 2012, s. 85-110.

<sup>3</sup> A. Giddens, *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Poznań 2003.

Z perspektywy teorii strukturacji **poradnictwo kariery jest systemem praktyk, które są reprodukowane w konkretnym czasie i przestrzeni**. Ten system może istnieć tak długo, jak praktyki są wytwarzane, reprodukowane i obecne w życiu społecznym<sup>4</sup>. Tego rodzaju definicja systemu nie wyklucza ani zmiennego charakteru współczesnej rzeczywistości, ani krótkiego czasu trwania niektórych instytucji i ich właściwości opisywanych jako sieć<sup>5</sup>. Jednocześnie praktyki poradnictwa mogą być opisane jako mające cechy zarówno zmienności, jak i niezmienności.

Jedną z najważniejszych cech systemów praktyk społecznych – zdaniem A. Giddensa – jest ich struktura (albo raczej właściwości strukturalne). Określenie „struktura” odnosi się ogólnie do „reguł i zasobów”, a dokładniej „właściwości strukturalnych pozwalających wiązać czasoprzestrzeń” w systemach społecznych<sup>6</sup>. Te właściwości umożliwiają podobnym praktykom społecznym istnienie w czasie i przestrzeni i nadają im „systemową” formę. Podmioty – grupy lub jednostki – korzystają z tych reguł w celu wykonywania działań społecznych za pośrednictwem struktury wbudowanej w pamięć w postaci „śladów pamięci”. Ślady pamięci są więc „wehikułem”, poprzez który prowadzone są działania społeczne. Struktura jednak powstaje również w wyniku tychże praktyk. Tak więc Giddens pojmuje struktury jako zarówno medium, jak i wynik reprodukcji praktyk, i mówi o dualności struktur społecznych.

Z perspektywy teorii strukturacji rolę doradców kariery postrzegam jako system praktyk, takich jak: oczekiwania wobec nich (mniej lub bardziej formalne), wyznaczone zadania, obowiązki, wymagania edukacyjne itp. Stanowiąc tak wyodrębniony system praktyk, rola doradców kariery charakteryzuje się pewną strukturą, która składa się z „reguł i zasobów”.

## Cel i miejsce badań

Badania pracowników poradnictwa kariery prowadziłam w kilku miastach Holandii w latach 2009-2012. Przeprowadziłam wywiady swobodne<sup>7</sup>, w tym grupowe, z doradcami kariery, badaczami poradnictwa kariery, nauczycielami doradców, klientami poradnictwa. Zastosowałam również obserwację niektórych działań doradców (np. rozmowy doradczej, zachowań wobec klientów itd.) oraz analizę tekstów. Tutaj przedstawiam część wyników moich badań, która jest próbą udzielenia odpowiedzi na następujące pytania:

<sup>4</sup> A. Giddens, *op. cit.*, s. 46.

<sup>5</sup> M. Castells, *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa 2008.

<sup>6</sup> A. Giddens, *op. cit.*, s. 39-74.

<sup>7</sup> Np. I. Przybyłowska, *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny” 1978, t. XXX, s. 53-68.

- Jaki jest społeczno-kulturowy kontekst roli doradców kariery w Holandii?
- W jaki sposób świadomość społeczno-kulturowych kontekstów zawodu doradcy kariery kształtuje działania doradców? Jak odnoszą się oni do tych kontekstów? Czy przyczyniają się do zmian społecznych, czy ograniczają się tylko do reprodukcji porządku społecznego?
- Czy możemy uznawać poradnictwo kariery za proces, który może pomóc nie tylko jednostkom, ale również przyczynić się do rozwoju społeczności lokalnej? Lub – innymi słowy – czy możemy uważać dostępność usług instytucji poradnictwa kariery za kluczowy czynnik integracji społecznej?

Próbując odpowiedzieć na przedstawione pytania, skupię się na jednej tylko organizacji. Będzie ona stanowić przykład holenderskich instytucji prywatnych i podejmowanych przez nie działań. Jest to jedna z największych i najstarszych organizacji poradnictwa kariery w Holandii. Świadczy usługi klientom indywidualnym, firmom handlowym i członkom holenderskiego rządu. Pewnie dlatego powiedziano mi, że jest to organizacja oferująca wsparcie dla *wyższych klas społecznych i dobrze wykształconych ludzi*. Organizacja ta ma swoje oddziały w kilku holenderskich miastach. Badania prowadziłam w jej głównej siedzibie, w jednym z największych miast w Holandii, w zamożnej dzielnicy miasta. Była to prywatna, zorientowana prorynkowo organizacja, której celem jest, jak powiedział jej pracownik:

*powiązanie/dopasowanie tego, co wylania się w społeczeństwie, a koniecznością tego, co ludzie chcą zmienić w społeczeństwie, w ten sposób, by mogli oni być więcej, niż aktywnie, zaangażowani w swoją pracę.*

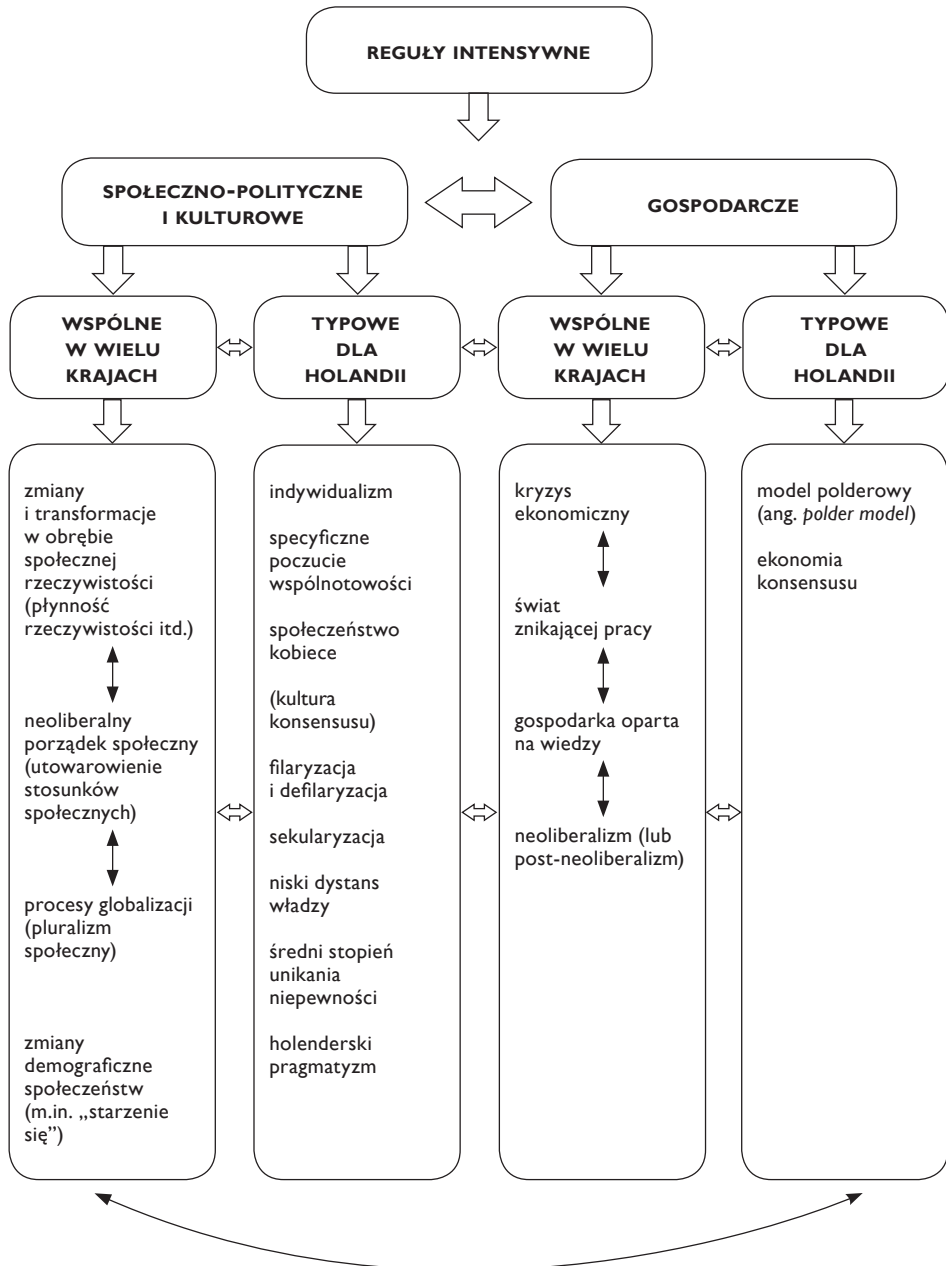
Nie będę się skupiać na usługach oferowanych przez tę organizację, metodach pracy z klientami itd. Skoncentruję się na społeczno-kulturowym kontekście roli zatrudnionych w niej doradców, by dać choćby częściowe odpowiedzi na postawione pytania.

Zgodnie z teorią strukturacji, którą w swoim projekcie badawczym traktowałam nie tylko jako perspektywę teoretyczną służącą do interpretacji badań własnych, lecz także jako metodę badawczą, struktura danej praktyki społecznej to reguły i zasoby uczestniczące w procesie strukturacji. Reguły zaś, według A. Giddensa, można dzielić w następujący sposób:

intensywne	milczące	nieformalne	słabo usankcjonowane
:	:	:	
płytkie	dyskursywne	sformalizowane	silnie usankcjonowane

Źródło: A. Giddens, *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Poznań 2003, s. 61.

Jak widać na rysunku 1, spróbowałam zidentyfikować te reguły.



Rys. 1. Zidentyfikowane reguły poradnictwa kariery według teorii strukturacji A. Giddensa

Źródło: opracowanie własne.

Ponieważ jestem badaczem niezakorzenionym w kulturze, którą badam, swoje analizy procesu strukturacji roli społecznej doradców w Holandii musiałam poprzedzić poznaniem głównych warstw kultury społeczeństwa holenderskiego. Według Geerta Hofstede'a i Gerta Jana Hofstede'a, w dobie globalizacji i standaryzacji niektórych warstw kultury mogą się zmieniać, ale tak długo, jak te zmiany następują pod wpływem tych samych sił globalnych, różnice kulturowe między społeczeństwami pozostają widoczne<sup>8</sup>. Jest tak również dlatego, że, jak pisze Arjun Appadurai, globalizacja w rzeczywistości nie jest homogenizacją<sup>9</sup>.

Ponieważ A. Giddens rozróżnia dwa rodzaje reguł: sformułowane (reguły płytke) oraz reguły niesformułowane (reguły intensywne), uważałam, że nie tylko płytke, ale i intensywne warstwy kultury powinny być uwzględnione w analizie roli społecznej doradców. Przyjęłam, że z punktu widzenia Giddensowskiej teorii głębsze warstwy kultury społeczeństwa holenderskiego można traktować jako intensywne reguły strukturacji roli doradców kariery. Reguły te są milczące, nieformalne i słabo usankcjonowane. Ale mogą dzięki temu być również bardziej ogólne i – w rezultacie – typowe dla działań nie tylko jednej organizacji. W całym moim projekcie badań poradnictwa kariery w Holandii intensywne reguły są więc takie same zarówno dla roli doradców, jak i całego systemu poradnictwa kariery w Holandii.

Powyższa klasyfikacja reguł intensywnych jest oparta na teorii strukturacji, a także wynikach własnych badań, w tym analizy tekstów (dokumentów i literatury).

Reguły intensywne dzielę na reguły o charakterze społeczno-politycznym i gospodarczym. Podziału tego dokonałam ze względu na szczególne znaczenie i powiązania poradnictwa kariery, rynku pracy i gospodarki. Jak można zauważyć na rysunku 1, wyróżniłam również reguły „wspólne w wielu krajach” i „typowe dla Holandii”. To zróżnicowanie się pojawiło, ponieważ – w pewien szczególny sposób – poradnictwo kariery jest ulokowane pomiędzy globalną gospodarką, lokalnym rynkiem pracy i indywidualnymi potrzebami jednostek. Oznacza to, że strukturacja roli doradców kariery jest osadzona nie tylko w holenderskim społeczeństwie, ale także w kontekście globalnych przemian społecznych. Chociaż zasady te zostały wyrażone i opisane w literaturze naukowej, zakładam, że w codziennych praktykach życia społecznego są one rodzajem „intensywnych zasad”, które nie są bezpośrednio wyrażone w przepisach ustawowych, dyrektywach itp. I właśnie to, że nie są one silnie usankcjonowane, oznacza, że złamanie reguły na przykład „niskiego dystansu władzy pomiędzy ludźmi” nie powoduje negatywnych skutków dla podmiotów życia społecznego.

<sup>8</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Warszawa 2007, *passim*.

<sup>9</sup> A. Appadurai, *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*, Kraków 2005.

Przedstawione przeze mnie reguły intensywne kształtują rolę doradców kariery na wiele sposobów. Możemy zauważyć następujące relacje między tymi regułami a rolą doradców kariery:

- Zmiany we współczesnej rzeczywistości (jak np. płynność, niepewność) powodują niekiedy rosnącą potrzebę poszukiwania profesjonalnej pomocy przez jednostki<sup>10</sup>. Wzrasta zatem znaczenie, jakie nadaje się poradnictwu kariery i doradcom w społeczeństwie.

- Kryzys gospodarczy i rosnące bezrobocie w krajach europejskich (w tym w Holandii) są związane z poszerzeniem roli doradców. Doradca kariery jest obecnie postrzegany jako rodzaj „łącznika” pomiędzy jednostkami a społeczeństwem i odgrywa czasem rolę animatora społecznego na lokalnym rynku pracy<sup>11</sup>.

- Wymiary kultury, takie jak na przykład niewielki dystans władzy pomiędzy członkami społeczeństwa, kształtują zarówno relacje społeczne (w tym oczekiwania wobec innych ludzi), jak i metody zarządzania instytucjami życia społecznego<sup>12</sup>. Dlatego sposób, w jaki ludzie komunikują się z doradcą, to, czego od niego oczekują, może odzwierciedlać przedstawione przeze mnie reguły intensywne. Z perspektywy „organizacyjnej” te wymiary kultury mogą być podstawą do tworzenia regulacji administracyjnych lub – mówiąc ogólnie – organizacji życia społecznego i struktury społecznej. Rola doradcy kariery jest więc, jak można zauważyć, wyznaczana według reguł wykorzystywanych w konkretnej kulturze danego społeczeństwa.

- Neoliberalna (i „postneoliberalna”) polityka zmieniała zarówno politykę poradnictwa kariery (ang. *career guidance policy*), jak i sposób finansowania usług publicznych. Wpłynęła również na rozwarstwienie społeczeństw<sup>13</sup>. W jej rezultacie doradca kariery bierze udział w rynku usług doradczych i staje się dostawcą towarów i usług<sup>14</sup>.

- Rosnące znaczenie migracji powoduje sytuację, w której przed doradcą kariery stawia się nowe zadania. Oczekuje się od niego, że będzie dobrze przygotowany do pracy w środowisku wielokulturowym itp.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Por. A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradniczego dyskursu. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2007; *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, red. A. Kargulowa, Warszawa 2009.

<sup>11</sup> Zob. European Commission, *op. cit.*; R.G. Sultana, *Career Guidance Policies: Global Dynamics, Local Resonances*, International Centre for Guidance Studies (iCeGS), University of Derby, Kedleston Road, Derby DE22 1GB, 2009; A. Bilon, J. Kargul, *op. cit.*, s. 85-110.

<sup>12</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *op. cit.*, *passim*.

<sup>13</sup> *Neoliberalizm przed trybunałem*, red. A. Saad-Filho, D. Johnston, Warszawa 2009.

<sup>14</sup> M. Szumigraj, *Niewolnik korporacji i outsider, czyli kim być w świecie (bez) zatrudnienia, albo o produktach edukacji*, [w:] *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, red. A. Kargulowa, S.M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek, Kraków 2005, s. 101-111.

<sup>15</sup> N. Arthur, J. Stewart, *Multicultural Counselling in the New Millennium: Introduction to the Special Theme Issue*, „Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie” 2001, vol. 35, is. 1, s. 3-14.

Następny rysunek przedstawia reguły strukturacji roli doradcy w badanej przez mnie organizacji, które zostały przez mnie wyodrębnione w wyniku analizy materiału badawczego zebranego podczas prowadzenia wywiadów. Wyłoniły się one z opowieści pracowników tej instytucji oraz zostały przez mnie dostrzeżone podczas obserwowania ich pracy. W związku z tym wyróżnione na rysunku 2 reguły płytkie są typowe tylko dla tej organizacji. Według A. Giddensa płytkie reguły strukturacji praktyk są rodzajem „odzwierciedlenia” reguł intensywnych. Reguły intensywne są bowiem ich swoistą podstawą. Dlatego też reguły te zostały przez mnie podzielone w taki sam sposób, jak reguły intensywne. Chciałam tym samym podkreślić, że badana przez mnie organizacja świadczy usługi w ramach współpracy międzynarodowej, a pracownicy tej organizacji korzystają z wielu „międzynarodowych reguł” wyznaczających rolę doradcy kariery we współczesnym świecie.

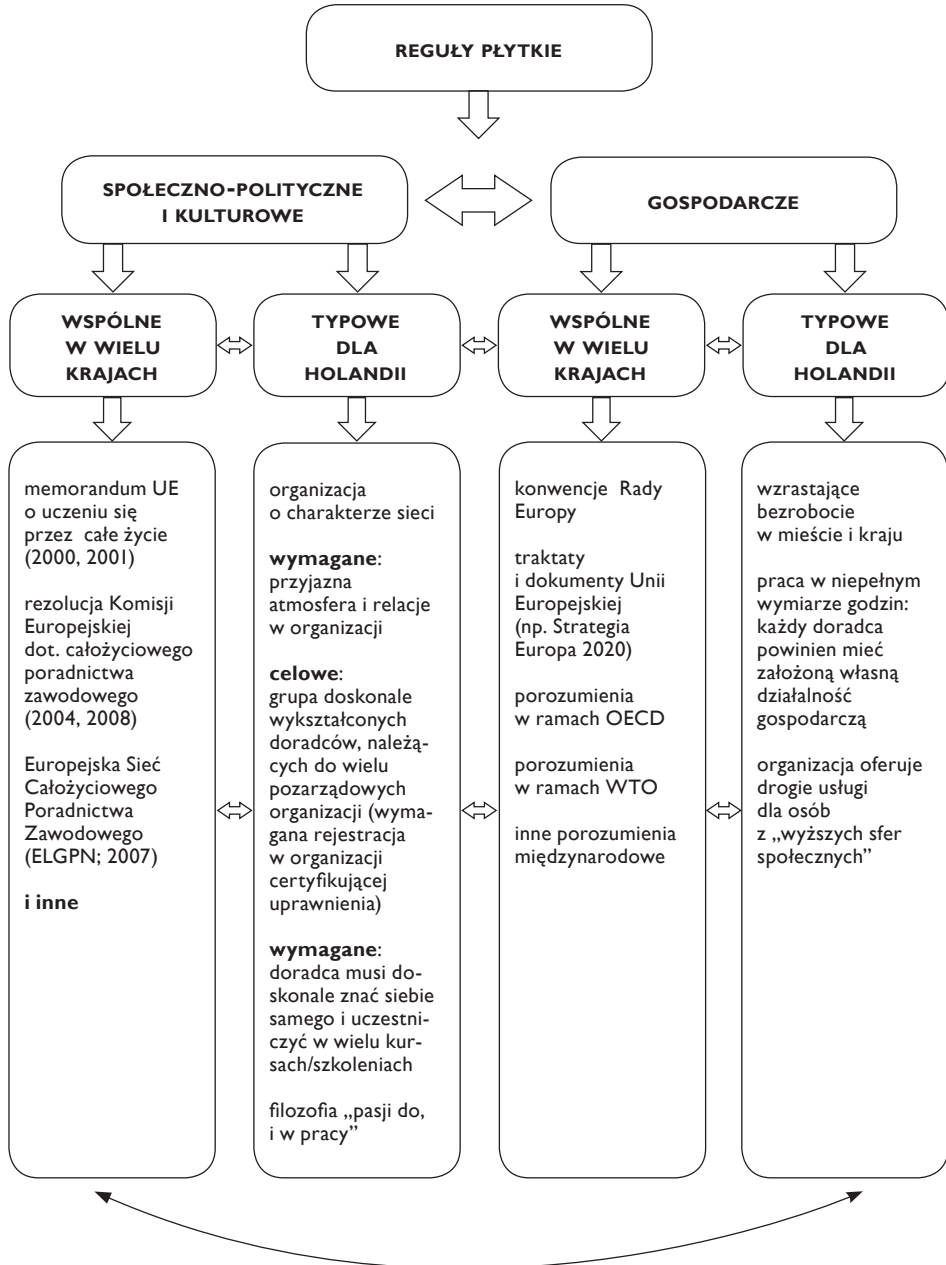
Biorąc pod uwagę oba rodzaje reguł (rys. 1 i 2), widzimy, że doradca kariery pracujący dla badanej przez mnie organizacji jest „zakorzeniony” zarówno w lokalnym, jak i międzynarodowym (globalnym) kontekście kulturowym, społecznym, politycznym i ekonomicznym, a także korzysta z wielu społeczno-kulturowych, społeczno-politycznych i ekonomicznych reguł pracy z klientem. Kontekst podejmowania i realizowania zadań wynikających z jego roli jest zatem bardzo szeroki. Wciąż jednak pozostaje pytanie, w jaki sposób działa ów doradca? Jak korzysta z tych reguł? Czy jest „biernym aktorem” i wykonuje tylko działania, których się od niego oczekuje? Jak traktuje ten dynamiczny i szeroki kontekst swojej pracy?

## Zmiany w roli doradcy

Z punktu widzenia teorii strukturacji doradca jest podmiotem, którego zdolność do zdobywania wiedzy (ang. *knowledgeability*) pozwala mu manifestować różne postawy wobec wyróżnionych przez mnie reguł. W momencie, gdy podejmuje on działania, przede wszystkim wykorzystuje wiele z nich, co nie musi jednak oznaczać, że równocześnie reprodukuje zastaną strukturę społeczną. Pomimo że reguły te są zakorzenione w jego praktycznej świadomości, refleksyjne monitorowanie pozwala mu podjąć różne decyzje w sprawie konkretnego działania.

Wydaje się, że pracownicy badanej organizacji, której głównym zadaniem jest udzielanie wsparcia ludziom „z wyższych sfer społecznych”, nieustannie refleksyjnie monitorują swoje działania i selektywnie je podejmują lub rezygnują z podejmowania niektórych. Jeden z nich opowiedział mi następującą historię:

[...] pewnego dnia razem z grupą moich kolegów zauważyliśmy, że społeczeństwo, w którym żyjemy tutaj w Holandii, staje się coraz bardziej wielokulturowe, a ludzie, którzy korzystają z naszych usług, to tylko Holendrzy, no więc zauważyliśmy wielokulturowy świat poza naszą organizacją,



Rys. 2. Reguły strukturalizacji roli doradcy w badanej organizacji

Źródło: opracowanie własne.



*zauważyliśmy, że ludziom z innych kultur nie jest łatwo znaleźć pracę w Holandii. Ale nie tylko samą pracę, bo w naszej firmie nie chodzi o pracę i pieniądze, ale, ogólnie, o realizację siebie, realizację swojej pasji, swojego przeznaczenia; no więc ludziom z innych krajów trudno jest tu znaleźć zatrudnienie, które mogłoby odzwierciedlać ich talenty, ich życiowe aspiracje. Pomyśleliśmy więc „zrobmy coś dla nich”, „co możemy dla nich zrobić?”, no i razem z inną organizacją wspierającą uchodźców przygotowaliśmy projekt, w którym co roku 25 dobrze wykształconych uchodźców jest przez nas wspieranych bezpłatnie, bezpłatnie dlatego, że to jest dla nas proces uczenia się, fascynujący proces uczenia się o nich, ale też – a może głównie – o nas samych. Na początku zawsze mówiliśmy: „Pewnie, że nie mogą znaleźć pracy, nie zachowują się jak Holendrzy”, ale z biegiem czasu, po pewnym czasie zaczęliśmy zastanawiać się nad naszą kulturą: „czy nasza bezpośredniość jest taka dobra?”, „dlaczego nie cenimy skromności tak, jak cenią ją Irakijczycy?” [...]*

Przytoczona wypowiedź pokazuje, że doradca udzielający mi wywiadu zdał sobie sprawę ze zmian we własnej świadomości. Dostrzega problem rosnącego bezrobocia i nierówności społecznych w społeczeństwie holenderskim (a w szczególności złą sytuację imigrantów). W chwili gdy uświadomił sobie splot tych sytuacji, doszło do „złamania reguł strukturacji” tej firmy. Analizując tę historię, można zauważyć, że pracownicy badanej firmy zaczęli pełnić nie tylko funkcję doradców kariery, ale także animatorów społecznych. Zapraszając dwie inne organizacje, zaczęli się przyczyniać do lepszej współpracy między instytucjami (co nie wydaje się czymś niezwykłym w „kulturze konsensusu”) i integracji społecznej. Co ciekawe, usługi są oferowane nieodpłatnie dla imigrantów i finansowane przez innych klientów. Dlatego obecnie organizacja ta wydaje się swego rodzaju „ośrodkiem redystrybucji dóbr społecznych”. Projekt jest jeszcze w toku i corocznie 25 imigrantów otrzymuje wsparcie od tej organizacji.

Warto, jak sądzę, zauważyć, że z perspektywy teorii strukturacji przytoczona wypowiedź o podejmowanych działaniach jest doskonałym przykładem opowieści o refleksyjnym monitorowaniu praktyk społecznych przez podmioty. Działania podejmowane przez tę instytucję wyraźnie wskazują, że podmioty mogą się przyczyniać do zmiany struktur społecznych i zmiany społecznej. Wykorzystując reguły strukturacji praktyk – nie tylko te ogólne, o których pisałam, ale także reguły strukturacji tej konkretnej instytucji – podmioty pracujące w tej firmie podejmują działania niejako „wbrew” tym regułom. Ukierunkowanie tej organizacji na „wyższe klasy społeczne” (jako wykorzystywana reguła strukturacji tej konkretnej instytucji) pozwala na podejmowanie działań na rzecz osób „usytuowanych niżej” (co może być interpretowane jako działanie „wbrew” regułom). Wyraźnie zauważalne są więc zarówno zwrotność struktury, ograniczające i emancypacyjne właściwości struktur społecznych, jak i refleksyjne monitorowanie praktyk przez podmioty.

## Wnioski

W tym artykule chciałam zaakcentować pogląd, że z punktu widzenia teorii strukturacji rola doradcy kariery okazuje się bardziej złożona, niż może się wydawać, jeśli ograniczy się do studiowania „przepisu tej roli” zawartego w dokumentach lub sięgnie do potocznych sądów. Analiza tej roli pozwoliła mi na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Rola doradców kariery (w Holandii i innych krajach) jest „zakorzeniona” w wielu kontekstach życia społecznego. Teoria strukturacji może wciąż być ramą analizy i klasyfikacji wielu aspektów uprawianych przez doradców praktyk społecznych.

- Wydaje się, że reguły strukturacji roli społecznej doradców, zwłaszcza w badanej przeze mnie organizacji, zarówno umożliwiają dokonywanie zmian społecznych, jak i mogą być postrzegane jako stanowiące ograniczenie dla tych zmian i rozwoju społeczności lokalnych. W badanej organizacji tylko wtedy, gdy doradcy kariery zdecydowali się działać „wbrew regułom strukturacji instytucji”, ludzie, którzy najbardziej potrzebują pomocy (np. bezrobotni, ludzie z „niższych klas społecznych”), mogli tę pomoc uzyskać. Z tego punktu widzenia reguły te można traktować jako ograniczenie dla rozwoju społeczności lokalnej. Jest jednak i inna możliwość interpretacji tej sytuacji. Paradoksalnie, reguły strukturacji roli doradcy mogą się przyczyniać (było tak jak w omawianej tu firmie) do pojawienia się refleksyjnego monitorowania praktyk i jego stymulowania. Jest to możliwe wówczas, gdy firma zatrudnia doradców, którzy są dobrze wykształceni, samoświadomi i zaangażowani w różne sieci społecznościowe wielu organizacji. Pozwala im to obserwować różnorodność i złożoność sytuacji życiowych oraz być „refleksyjnymi praktykami”<sup>16</sup>.

- Udział instytucji poradnictwa kariery w integracji społecznej może być znaczący, ale pod pewnymi warunkami. Pracownicy, których spotkałam w badanej organizacji, byli mocno zainteresowani niesieniem pomocy ludziom i byli gotowi do podjęcia działań filantropijnych. Poprzez działalność filantropijną rozumiem w tym miejscu udzielanie bezpłatnego wsparcia imigrantom/uchodźcom przez badaną przeze mnie instytucję, która swoje usługi, często niezwykle kosztowne, oferuje zazwyczaj pracownikom rządu holenderskiego, pracownikom korporacji międzynarodowych, banków itd.

- Doradcy przeważnie zdają sobie sprawę z osobistych korzyści wynoszonych z takiej działalności (pracownicy badanej organizacji mocno podkreślali, że pomaganie ludziom jest procesem wzajemnego uczenia się, co stanowi dla nich źródło motywacji do udzielania wsparcia imigrantom).

- Z punktu widzenia udziału instytucji poradnictwa kariery we wspomaganiu rozwoju społeczności lokalnej trudno wskazać jednoznaczne wyniki. Skuteczność

---

<sup>16</sup> B. Wojtasik, *Wybór doradcy zawodu przez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocław 1993.

tych instytucji w tym aspekcie zależy od wielu czynników, a dostępność usług poradnictwa wydaje się tu warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym. Badana przeze mnie organizacja pełni funkcję „agenta zmiany”, ale chciałabym zwrócić uwagę, że wymagania wobec odbiorców poradnictwa, oferowanego w tej firmie, wciąż pozostają bardzo „selektywne” (dobrze wykształceni imigranci). Biorąc pod uwagę kontekst przestrzenny działań tej organizacji oraz to, że większość imigrantów mieszkających w Holandii przebywa w czterech największych miastach w kraju, można powiedzieć, że projekt realizowany w tej firmie to tylko „kropla w morzu potrzeb”.

Na zakończenie chciałabym podkreślić, że z punktu widzenia teorii strukturacji, badana przeze mnie organizacja jest przykładem instytucji, w której nieustannie podkreśla się znaczenie procesu refleksyjnego monitorowania działań. Pracownicy tej firmy są świadomi wielorakiego kontekstu ich pracy i swojej roli zawodowej. Wyniki przeprowadzonych przeze mnie badań nie mogą jednak być uogólniane na szerszą skalę, choć teoria strukturacji, jak sądzę, dopuszcza możliwość uznania, że osoby (oraz organizacje) udzielające wywiadów są „nośnikami wiedzy o całym systemie”. W tym artykule nie wykorzystuję jednak tej tezy, a posługując się teorią strukturacji, chciałam jedynie wskazać, że jest ona taką teoretyczną ramą, która pozwala na pogłębione analizy zarówno systemów społecznych, jak i działań poszczególnych podmiotów.

#### THE ROLE OF CAREER COUNSELLORS IN THE NETHERLANDS FROM THE PERSPECTIVE OF STRUCTURATION THEORY

##### Summary

In this paper the author presents some part of her own research conducted in the the Netherlands and aimed at knowing the career counsellors role in society and local communities. The author argues that it is useful for researcher to make use of the theory of structuration by Anthony Giddens to interpret the collected data. This theory allows researcher to interpret both actions of an individual as well the social and cultural contexts of these actions. In the article the role of career counsellors working for private counselling office has been presented as an example of the way of using the theory of structuration. While indicating the rules of acting and the moments of reflexive monitoring of action by counsellors, which are some of the crucial elements/concepts in structuration theory, the author presents the analysis based on this theory. As the results show, the social role of career counsellors seems to be complex and based on many cultural factors.

**Keywords:** career counselling, career counsellors, structuration theory, social role