

Anna Bilon

## RÓŻNICOWANIE SIĘ PORADNICTWA KARIERY W KULTURACH

### Implikacje zanurzenia poradnictwa kariery w kulturze

Poradnictwo kariery, jak można zauważyć, podlega dwóm pozornie sprzecznym tendencjom/procesom. Pierwszym z nich jest widoczne dążenie do ujednoczenia teoretycznych podstaw poradnictwa kariery. Tu za przykład posłużyć może „globalna” zmiana, określona między innymi przez Bożenę Wojtasik i Augustyna Bańkę jako odejście od poradnictwa dyrektywnego<sup>1</sup>, lub powszechna wśród badaczy niemalże na całym świecie akceptacja konstruktywizmu, podejścia dialogowego czy narracyjnego<sup>2</sup>. Specyficznym tendencjom do ujednoczenia podlegają także działania organizacyjne i praktyka poradnictwa. Dobrym przykładem tego procesu jest obecna na świecie tendencja do podejmowania prób lokowania na stałe poradnictwa w obrębie systemów edukacji<sup>3</sup> oraz wysiłki wkładane w zapewnienie możliwości korzystania z pomocy doradców przez osoby dorosłe, a także powszechność stosowania w praktyce poradnictwa na całym świecie pewnych wypracowanych metod i narzędzi pracy, takich jak testy diagnostyczne czy schematy rozmów doradczych.

Warto jednak zauważyć, że już na poziomie relacji teoria – praktyka poradnictwa istnieje pewna sprzeczność, niekoherencja. Badacze poradnictwa w wielu krajach na świecie zwracają uwagę na fakt, że pomimo globalnej zmiany w teorii, którą za Johnem McLeodem można nazwać swoistym „zwrotem narracyjnym”<sup>4</sup>, w praktyce poradniczej doradcy doświadczają wielu trudności w stosowaniu podejścia narracyjnego/biograficznego, nierzadko rezygnując ze stosowania metod opartych na tych podejściach<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> A. Bańka, *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych w współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, „Chowanna” 2004, nr 23, t. 2, s. 18; B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2003, numer specjalny, Wrocław; zob. też: B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty psychologiczno-pedagogiczne*, Warszawa 1997.

<sup>2</sup> Por. J. McLeod, *An Introduction to Counselling*, Philadelphia 2003; *Career counseling. Constructivist Approaches*, eds. M. McMahon, W. Patton, New York–Routledge–Madison Ave 2006 i inni.

<sup>3</sup> Eurydice, *Poradnictwo zawodowe w kształceniu obowiązkowym w Europie*, Warszawa 2010.

<sup>4</sup> J. McLeod, *op. cit.*, s. 63.

<sup>5</sup> Por. M. Szumigraj, *Poradnictwo Kariery. Systemy i sieci*, Warszawa 2011; M. Kupijers, F. Meijers, *Career learning. Research and practice in education*, 's-Hertogenbosch 2009.

W Polsce Marcin Szumigraj nazwał tę tendencję „niespójnością”<sup>6</sup> teorii i praktyki, natomiast w Holandii badacze używają kategorii „środowiska niesprzyjającego dialogowi” (*non-dialogical environment*)<sup>7</sup> i w ten sposób chcą znaleźć odpowiedź na pytanie, dlaczego podejście narracyjne/dialogowe nie może być stosowane przez doradców pracujących w szkołach i instytucjach takich jak CWI (holenderski odpowiednik polskich urzędów pracy). Mając na uwadze napięcia w teoretycznych i praktycznych obszarach poradnictwa warto być może zauważyć, że niejednokrotnie to właśnie kultura danej organizacji sprzyja lub nie sprzyja powszechnemu stosowaniu wypracowanych teorii.

Potwierdzać to zdaje się przeciwna tendencja<sup>8</sup>, jaką jest proces różnicowania się poradnictwa kariery, który na poziomie teorii poradnictwa może przejawiać się między innymi w pewnych specyficznych dla danego kraju obszarach zainteresowań badaczy poradnictwa. Na przykład analizując literaturę amerykańską, można przeczytać, że badacze amerykańscy częściej niż polscy skupiają się na pojedynczych teoriach psychologicznych i metodach pracy z klientem<sup>9</sup>. Z kolei podczas analizy literatury holenderskiej dotyczącej poradnictwa kariery można odnotować, że badacze z tego kraju częściej niż badacze polscy sięgają do badań z zakresu neurofizjologii i kognitywistyki, w swojej pracy wykorzystując najnowsze badania mózgu, skupiają się na kompetencjach, które powinna posiadać osoba radząca się po skorzystaniu z poradnictwa oraz na definiowaniu/rozumieniu poradnictwa jako uczenia się (koncepcja: *career learning*)<sup>10</sup>. Natomiast analizując literaturę polską, dochodzi się do wniosku, że poradnictwo kariery traktowane jest jako specyficzna relacja pomocowa i jako proces życia społecznego oraz że tylko u nas powstała odrębna subdyscyplina – poradoznawstwo<sup>11</sup>, której przedmiotem badań jest poradnictwo we wszystkich tych aspektach. Do tej kwestii powrócę w dalszej części tekstu.

Na poziomie organizacji i praktyki poradnictwa – jak przedstawia między innymi Anna Paszkowska-Rogacz<sup>12</sup> – widoczne jest największe zróżnicowanie poradnictwa kariery. Niemalże każde społeczeństwo żyjące w tak zwanej kulturze Zachodu

---

<sup>6</sup> M. Szumigraj, *op. cit.*, s. 215.

<sup>7</sup> M. Kupijers, F. Meijers, *op. cit.*, s. 8-9.

<sup>8</sup> Różnicowania się poradnictwa kariery nie nazywam tendencją, lecz procesem, w celu odróżnienia go od być może bardziej intencjonalnych działań w ramach tendencji do ujednocniania poradnictwa kariery.

<sup>9</sup> Por. R. Nelson-Jones, *The Theory and Practice of Counselling and Therapy*, London–Thousand Oaks–New Delhi 2006; G. Corey, *Teoria i praktyka poradnictwa i psychoterapii*, Poznań 2005.

<sup>10</sup> M. Kupijers, F. Meijers, *op. cit.*

<sup>11</sup> Świadczy o tym fakt, że angielski termin *counselling studies* (lub *counselling science*) nie odwołuje czytelników do takiej subdyscypliny. Jest to termin nowy.

<sup>12</sup> A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, <http://sdsiz.pl/index.php/publikacje/161-doradztwo-zawodowe-w-krajach-unii-europejskiej> [dostęp: maj 2011].

w XX wieku utworzyło mniej lub bardziej zorganizowany system (sieć<sup>13</sup>) poradnictwa kariery. Systemy te jednak różnią się od siebie.

Analizując przedstawione tendencje/procesy można więc zadać szereg istotnych pytań. Z jednej strony możliwe jest poszukiwanie odpowiedzi na pytania dotyczące konsekwencji<sup>14</sup> ujednoclenia poradnictwa, z drugiej zaś można również próbować udzielić odpowiedzi na pytania dotyczące przyczyn tego różnicowania się.

Jednak najbardziej ogólnym jest pytanie o to, dlaczego – pomimo, iż od wielu lat niemalże na całym świecie dominuje dyskurs<sup>15</sup>, w którym na poziomie teorii podkreśla się odejście od poradnictwa dyrektywnego, a na poziomie organizacji i praktyki akcentuje się konieczność zapewnienia pomocy doradców „każdemu człowiekowi w każdym momencie jego życia”<sup>16</sup> – poradnictwo kariery jest tak odmiennie zorganizowane<sup>17</sup> w różnych częściach świata. Interesującą kwestią wydaje się więc sposób, w jaki poradnictwo kariery różnicuje się w kulturze (w jakich obszarach? w jakim zakresie? które z wymiarów kultury mają dla różnicowania się poradnictwa największe znaczenie?).

Poszukując odpowiedzi na te pytania, przyjmuję, że przedstawione tendencje/procesy obecne w poradnictwie kariery są ze sobą wzajemnie powiązane, zwłaszcza w czasach, gdy niemalże wszystkie społeczeństwa świata podlegają procesom globalizacji. Jednakże mówiąc o globalizacji, mam tu na myśli punkt widzenia Arjuna Appadurai, antropologa kultury, który twierdzi, że globalizacja nie jest „homogenizacją, lecz – odwrotnie – wprowadzeniem różnic w homogeniczne struktury wspólnot”<sup>18</sup>.

Stwierdzenie to, jak się wydaje, „odwraca” niejako perspektywę w rozważaniach procesów globalizacji, najczęściej rozumianych jako proces ujednoclenia, i w pewien sposób zmusza badacza do spojrzenia na poszczególne kultury jako na swoiste całości, na których – w wyniku rozwoju mass mediów i powstania procesów globalizacyjnych określonych przez A. Appaduriego mianem „kulturowych przepływów”, będących

---

<sup>13</sup> Zob. A. Kargulowa, *O poradnictwie społeczeństwa sieci*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2010, nr 2 (50), s. 7-22.

<sup>14</sup> Celowo pytam o konsekwencje, nie zaś o przyczyny, ponieważ przyczyny ujednoclenia wydają się powszechnie znane. Należą do nich np. procesy globalizacji, rozwój mass mediów, migracje, procesy integracyjne wewnątrz Unii Europejskiej itd.

<sup>15</sup> Poprzez „dyskurs” rozumiem tutaj „system społeczny, ład społeczny [...] wszystkie praktyki i znaczenia nadające kształt danej zbiorowości aktorów społecznych”, posługując się definicjami zaproponowanymi przez D. Howartha, powołującego się na takich badaczy, jak E. Laclau i Ch. Mouffe; D. Howarth, *Dyskurs*, Warszawa 2008, s. 14-18.

<sup>16</sup> Fragment definicji poradnictwa kariery zaproponowanej przez Radę Europy, [za:] *Career Guidance in the Netherlands*, eds. P. van Deursen, M. Jansen, s’Hertogenbosch 2006, s. 1.

<sup>17</sup> Poprzez „zorganizowanie” rozumiem nie tylko formalny kształt systemu/sieci, lecz także każdy aspekt budowania sytuacji poradniczej itd.

<sup>18</sup> A. Appadurai, *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*, Kraków 2005, s. 31.

głównymi formami kulturowej płynności<sup>19</sup> – pojawiły się pewne „pęknięcia” czy różnice.

Przyjmując ten sposób postrzegania procesów globalizacji, łatwo zauważyć, że znika owa pozorna sprzeczność pomiędzy tendencją do ujednolicania poradnictwa kariery a procesem jego różnicowania się. Szeroko rozumiana globalizacja bowiem podkreśla i nadaje większe znaczenie istniejącym różnicom kulturowym. Owe różnice w zglobalizowanym świecie, jak zauważają współcześni badacze życia społecznego, przejawiają się głównie w innym sposobie nadawania znaczeń konkretnym faktom i zjawiskom społecznym. Fons Trompenaars i Charles Hampden-Turner twierdzą, iż

to, że wszyscy słuchamy walkmana i jemy hamburgery świadczy jedynie o istnieniu towarów, które można sprzedawać na całym świecie – z tego faktu nie płynie żadna informacja o tym, co znaczy w różnych kulturach jedzenie hamburgerów albo słuchanie walkmana. W Moskwie obiad w McDonalddie świadczy o pewnym statusie, [...] w Nowym Jorku jest to szybki posiłek zabieganego mieszkańca [...]<sup>20</sup>.

Aktualne zatem wydają się pytania typu: jakie znaczenie nadaje się poradnictwu kariery w różnych częściach świata? Jakie znaczenie nadaje się życiu zawodowemu w różnych kulturach?

Wzajemne powiązanie konsekwencji ujednolicania poradnictwa oraz przyczyn jego różnicowania wiąże się również z pewnym dość oczywistym faktem, że w pewien sposób są one „zanurzone” w kulturze. Jeśli przyjmiemy tak zwany warstwowy model kultury, zaproponowany przez F. Trompenaarsa i Ch. Hampdena-Turnera, lub posłużymy się „diagramem cebuli” zaproponowanym przez Geerta Hofstede i Gerta Jana Hofstede<sup>21</sup>, pokazującym przejawy kultury w życiu społecznym, w którym „osią” kultury są wartości, staje się oczywiste, że proces różnicowania się poradnictwa ma podłoże kulturowe. Co za tym idzie, różnicowanie się poradnictwa kariery, na przykład w zakresie jego organizacji, jest wynikiem odmiennej sytuacji gospodarczej poszczególnych krajów, innych tradycji związanych z organizacją systemu oświaty, systemów pomocy osobom bezrobotnym i/lub szeroko rozumianego życia społecznego.

Podobne podłoże ma różnicowanie się obszarów zainteresowań badaczy poradnictwa, o którym pisałam wcześniej. Jean Baudrillard zwrócił uwagę, że jednostki i grupy społeczne zazwyczaj

nie jednoczą się wokół jednolitego i wymuszonego dekodowania, lecz przetwarzają przekazy na swój własny sposób, przechwytyują je [...] i dokonują ich przekładu [...] przeciwstawiając dominującemu kodowi swe jednostkowe subkody i ostatecznie poddają recyclingowi wszystko,

<sup>19</sup> Z. Pucek, *Arjun Appadurai i antropologia bez granic*, [w:] A. Appadurai, *op. cit.*, s. XIV.

<sup>20</sup> F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner, *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, Kraków 2002, s. 15.

<sup>21</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Warszawa 2007, s. 20.

co do nich dociera, w swym własnym cyklu, tak samo jak ludy pierwotne poddawały ponownej obróbce w swym własnym obiegu symbolicznym [ludy Siane na Nowej Gwinei] zachodni pieniądz<sup>22</sup>.

Różnicowanie się głównych zainteresowań badaczy poradnictwa w poszczególnych krajach może być oparte właśnie na podobnych mechanizmach. Badacze (ale także i praktycy) nie przejmują bezrefleksyjnie dominujących teorii (i dominującego kodowania), lecz konfrontują je z własnymi „subkodami”, które są kształtowane w obrębie danej kultury<sup>23</sup>, a więc i w obrębie określonych warunków społeczno-ekonomicznych. Być może doskonałym przykładem ilustrującym ten mechanizm jest dyskurs toczący się wokół poradnictwa w Holandii. Z jednej strony badacze poradnictwa wykorzystują powszechnie znane teorie poradnictwa (np. aplikują konstruktywizm, podejście narracyjne itd.). Z drugiej zaś strony „lokalnie ukształtowane subkody” w postaci „czytania” świata poprzez pryzmat wolności i niezależności jednostki, tolerancji wobec inności, tak zwanej kultury konsensusu<sup>24</sup> słynnego holenderskiego pragmatyzmu<sup>25</sup> i związanego z nim wymogu skuteczności poradnictwa, sprawiają, że dyskurs dotyczący poradnictwa, zwłaszcza edukacyjno-zawodowego, po pierwsze budowany jest na bazie szeroko zakrojonej współpracy teoretyków z praktykami, po drugie skupiony jest na niejako „wymiernych” efektach poradnictwa, takich jak kompetencje.

Na głębszym poziomie analizy „lokalnych subkodów” należy przyznać jeszcze większe znaczenie „lokalnej” kulturze, zwłaszcza językowi, który jak dowodzi Klaus Wilhelm ma ogromny „wpływ na sposób postrzegania świata i stosunek do niego”<sup>26</sup>, ponieważ warunkuje choćby postrzeganie czasu, przestrzeni, kolorów oraz przedmiotów<sup>27</sup>, co zdaniem badaczy pozwala przypuszczać, że warunkuje całą percepcję rzeczywistości.

Również konsekwencje tendencji ujednolicania poradnictwa kariery mają charakter kulturowy. Pod próbami rozpowszechniania niektórych teorii, podejść czy metod pracy z klientem na całym świecie tkwi założenie, że są one „zawsze skuteczne i prawdziwe”, a więc możliwe do zaaplikowania w każdej części świata. Warto jednak zauważyć, że już samo myślenie w ten sposób nie jest ideologicznie neutralne, ale jest próbą „zdominowania” dyskursu wokół poradnictwa myślą/filozofią/koncepcją pragmatyzmu,

<sup>22</sup> J. Baudrillard, *W cieniu milczącej większości*, Warszawa 2006, s. 57-58.

<sup>23</sup> Zob. m.in. S. Greenblatt, *Kultura*, [w:] *idem, Poetyka kulturowa. Pisma wybrane*, Kraków 2006, s. 145-156.

<sup>24</sup> L. Delsen, *Exit polder model? The socioeconomic changes in the Netherlands*, London 2002.

<sup>25</sup> Zob. np. M. Korzewski, *O tolerancji w społeczeństwie i prawie holenderskim*, Kraków 2005.

<sup>26</sup> K. Wilhelm, *Czy myślisz jak Polak?*, „Charaktery” 2011, nr 8 (175).

<sup>27</sup> Np. w kulturach, w których rzeczownik „most” ma rodzaj męski, ludzie przypisują mu cechy męskie, takie jak: „twardość”, „wytrzymałość”, „niebezpieczność” (sic!) itd., w kulturach zaś, w których ma on rodzajnik żeński, ludzie przypisują mu cechy takie jak: „elegancja”, „szczupłość”, „spokój”, K. Wilhelm, *op. cit.*, s. 43.

charakterystyczną dla kultury i społeczeństwa amerykańskiego<sup>28</sup>. Nic dziwnego, że badacze poradnictwa (a także praktycy) coraz częściej zwracają uwagę na nieadekwatność niektórych teorii i metod w kulturach innych niż zachodnia. Świadczą o tym na przykład toczące się obecnie dyskusje w ramach organizowanego przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne projektu badawczego, w którym udział bierze również prof. Józef Kargul z zespołem z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu.

Analizując korespondencję i materiały, którymi dzielą się uczestnicy projektu (badacze ze Stanów Zjednoczonych, z Korei, Grecji, Malezji, Kanady i Polski) można zauważyć, że nieadekwatność przenoszonych z innych obszarów kulturowych teorii i metod staje się często głównym tematem dyskusji, i – zdaniem badaczy – jest ona jednym z głównych wyzwań dla współczesnego poradnictwa kariery oraz systemów kształcenia doradców, zwłaszcza w dobie istnienia coraz większej liczby społeczeństw wielokulturowych<sup>29</sup>.

Przyczyną nieadekwatności owych teorii i metod, jak przyznają wspomniani uczestnicy projektu badawczego, są niejednokrotnie leżące u ich podstaw założenia dotyczące świata i człowieka w nim żyjącego, a co się z tym wiąże – również i świata wartości. Większość obowiązujących na świecie teorii, także w krajach azjatyckich<sup>30</sup>, tworzonych jest w kulturach o orientacji indywidualistycznej, a dokonuje się prób ich zastosowania w krajach, gdzie dominuje kultura kolektywistyczna. Można przewidzieć, że teorie poradnictwa oparte na indywidualizmie nie będą adekwatne, a tym samym w pełni możliwe do wykorzystania w praktyce, w kulturach kolektywistycznych.

Warto również na marginesie zauważyć, że podkreślanie znaczenia kultury w procesie uprawiania poradnictwa, choć obecne w dyskursie psychologii poradnictwa i poradoznawstwie od dłuższego już czasu<sup>31</sup>, najczęściej sprowadzane jest do takich analiz metod pracy doradcy w środowisku wielokulturowym, w których poradnictwo rozumiane jest jako interakcja, nie zaś jako proces społeczny czy system/sieć. Stosunkowo rzadko dokonuje się bowiem takich analiz, których przedmiotem jest różnicowanie się organizacji i teorii poradnictwa.

Uwzględniając definicję kultury zaproponowaną przez wspomnianych już F. Trompenaarsa i Ch. Hampdena-Turnera, którzy stwierdzają, że „w zglobalizowanym świecie, kultura sprowadza się [...] do istnienia różnic w sposobach rozwiązywania

<sup>28</sup> Zob. J.P. Diggins, *Iluzje pragmatyzmu. Modernizm oraz kryzys poznania i autorytetu*, Warszawa 2010.

<sup>29</sup> Udostępniona przez prof. zw. dra hab. J. Kargula korespondencja pomiędzy uczestnikami projektu oraz materiały powstające w toku jego realizacji, DSW, 2011.

<sup>30</sup> Zob. Wei-Cheng Mau, *Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy*, „Journal of Vocational Behavior” 2000, vol. 57, s. 365-378.

<sup>31</sup> Por. A. Słowik, *Spotkanie z wielokulturowym doradcą zawodu*, [w:] red. E. Siarkiewicz, B. Wojtasik, *Być doradcą! Doświadczenia i refleksje*, Wrocław 2008, s. 249-255; G. Corey, *op. cit.*, prace A. Paszkowskiej-Rogacz i innych.

problemów i dylematów, [...] a społeczeństwa stają przed podobnymi problemami i dylematami, takimi jak: stosunek do ludzi, czasu i otoczenia<sup>32</sup>, przyjmę, że kultura różnicuje poradnictwo kariery na świecie w następujących obszarach:

- 1) stosunku do problemów jako takich,
- 2) stosunku do edukacji, wyboru zawodu i w ogóle życia zawodowego,
- 3) stosunku do pomocy profesjonalnej,
- 4) sposobie budowania/konstruowania sytuacji poradniczej,
- 5) organizacji systemów/sieci poradnictwa.

Zdaję sobie sprawę z tego, że lista wymienionych obszarów nie jest wyczerpana, oraz że analiza różnicowania się poradnictwa kariery wymagałaby odrębnych studiów. Moja wypowiedź ma charakter propozycji, co oznacza, iż zgodnie z klasyfikacją badań poradoznawczych dokonaną przez Elżbietę Siarkiewicz są to rozważania o dużym stopniu „epistemologicznej niepewności”<sup>33</sup>, tym bardziej, że celowo pomijam refleksje na temat kultur narodowych w dobie społeczeństw wielokulturowych i globalizacji. Moje propozycje mogą więc być uznane za rozważania o kulturach – „typach idealnych”. Ponadto – czego nie mogę pominąć, pisząc o różnicach kulturowych – jestem badaczem „zanurzonym” w kulturze polskiej, a więc – zgodnie z przyjętymi w tym artykule założeniami – tę kulturę „reprezentującym”<sup>34</sup> oraz próbującym opisywać tworzące ją zjawiska językiem subdyscypliny ukształtowanej w tej kulturze, za pomocą „polskich subkodów”.

Posłużę się tutaj zwrotem „wymiaru kultury” zaproponowanym przez holenderskich badaczy G. Hofstede i G.J. Hofstede. Zdecydowałam się wykorzystać ustalenia tych autorów, ponieważ ich badania są już niejako „klasyczne” i często przywoływane w pracach innych badaczy<sup>35</sup>. Ograniczę się jednak do różnicowania się poradnictwa w dwóch wymiarach kultury, podczas gdy G. i G.J. Hofstede wyróżnili następujące wymiary:

- dystans władzy (od dużego do małego), czyli „zakres oczekiwań i akceptacji dla nierównego rozkładu władzy, wyrażany przez mniej wpływowych (podwładnych) członków instytucji lub organizacji”<sup>36</sup>;
- kolektywizm – indywidualizm, a więc wymiar, który różnicuje społeczeństwa ze względu na relacje jednostka – grupy społeczne;

<sup>32</sup> F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner, *op. cit.*, s. 21.

<sup>33</sup> E. Siarkiewicz, *Przesłonięte obszary poradnictwa. Realia – iluzje – ambiwalencje*, Zielona Góra 2010, s. 22.

<sup>34</sup> O tym, jak duże znaczenie w procesie badania innych kultur ma „zanurzenie” w kulturze, miałam okazję przekonać się osobiście, prowadząc badania do przygotowywanej pod kierunkiem prof. zw. dra hab. J. Karguła pracy doktorskiej, dotyczącej poradnictwa kariery w Holandii.

<sup>35</sup> Zob. np. artykuły zawarte w czasopiśmie „Journal of Multicultural Counseling and Development”.

<sup>36</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *op. cit.*, s. 59.

- męskość – kobiecość, przy czym poprzez społeczeństwa „męskie” autorzy rozumieją „społeczeństwa, w których role społeczne związane z płcią są klarownie określone, to znaczy od mężczyzn oczekuje się asertywności, twardości, nakierowania na sukces materialny, natomiast od kobiet skromności, czułości i troskliwości o jakość życia”<sup>37</sup>. Z kolei za „kobiecy” określono 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;
- unikanie niepewności, czyli „stopień zagrożenia, odczuwany przez członków danej kultury w obliczu sytuacji nowych, nieznanych lub niepewnych”<sup>38</sup>;
- orientacja długo- lub krótkoterminowa. Orientacje te, według autorów, definiować można w następujący sposób:

orientacja długoterminowa oznacza rozwijanie cnót przynoszących korzyści w przyszłości, chodzi tu zwłaszcza o upór i oszczędność [...], orientacja krótkoterminowa [...] oznacza pielęgnowanie cnót związanych z przeszłością i teraźniejszością, takich zwłaszcza, jak poszanowanie tradycji, zachowanie „twarzy” i wypełnianie społecznych zobowiązań<sup>39</sup>.

Niektóre z tych wymiarów, zdaniem badaczy, nakładają się na siebie, tworząc zróżnicowane kultury na świecie. W kwestii globalizacji i ujednoczenia kultur G. i G.J. Hofstede stwierdzają, że „kultury mogą ulegać zmianom, ale dopóki będą to zmiany globalne, równoległe oddziałujące na różne kultury, to otrzymane przez nas wskaźniki zachowają aktualność”<sup>40</sup>.

## **Różnicowanie się poradnictwa kariery w kulturze o dużym bądź niskim dystansie władzy**

Zdaniem G. Hofstede i G.J. Hofstede w społeczeństwach o dużym dystansie władzy nierówności pomiędzy ludźmi są uzasadnione i pożądanym. 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. W polityce edukacyjnej większą rolę przywiązuje się do szkolnictwa wyższego. Instytucje w tych społeczeństwach są bardziej scentralizowane, zatrudnia się w nich więcej kadry nadzorującej pracę.

<sup>37</sup> *Ibidem*, s. 133.

<sup>38</sup> *Ibidem*, s. 181.

<sup>39</sup> *Ibidem*, s. 232-233.

<sup>40</sup> *Ibidem*, s. 60.



Na zasadzie przeciwieństwa społeczeństwa o małym dystansie władzy na każdym poziomie relacji międzyludzkich akcentują partnerstwo i zrozumienie. Kontakty pomiędzy ludźmi stają się przedmiotem szczególnej troski. Dzieci, uczniowie i studenci traktowani są jak partnerzy i oczekuje się od nich własnej inicjatywy. Społeczeństwa te przywiązują większą wagę do szkolnictwa średniego.

Wśród społeczeństw europejskich największy dystans władzy występuje kolejno w Słowacji, Słowenii, Chorwacji, Bułgarii, Szwajcarii (część francuskojęzyczna), Francji i Polsce, najmniejszy zaś w Austrii, Danii, krajach skandynawskich, Wielkiej Brytanii, Niemczech i Holandii<sup>41</sup>.

Zastanawiając się nad obrazem poradnictwa zanurzonego w kulturze o dużym bądź małym dystansie władzy można przypuszczać, że zanurzenie to ma szczególne znaczenie dla sposobów budowania sytuacji poradniczej i nawiązywania relacji doradca – osoba radząca się, może zaważyć na stosunku jednostek do edukacji i życia zawodowego oraz na organizacji systemów/sieci poradnictwa.

Przedstawiona przeze mnie krótka charakterystyka kultur o dużym dystansie władzy pozwala przypuszczać, że poradnictwo w tych kulturach przybiera postać dyrektywnego udzielania porad. Doradca pełni w nim rolę eksperta, który, podobnie, jak i nauczyciele w szkole, wykładowcy na uniwersytetach, szefowie w pracy, zna „obiektywną” prawdę<sup>42</sup>. 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 większy respekt przed doradcą, z racji wykonywania przez niego „zawodu zaufania publicznego”<sup>43</sup>. Ponadto może być bardziej bierna czy posłuszna, 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 zależni od autorytetu i wskazówek, jakie daje im doradca, rodzina czy przyjaciele<sup>44</sup> niż ich amerykańscy rówieśnicy.

Istotne znaczenie, jak się wydaje, może mieć to, że – jak twierdzą G. Hofstede i G.J. Hofstede – dystans władzy jest w tych kulturach niejako „pożądany”, 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

<sup>41</sup> *Ibidem*, s. 53-83.

<sup>42</sup> *Ibidem*, s. 67.

<sup>43</sup> Zob. A. Czerkawska, A. Czerkawski, *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2005, s. 11.

<sup>44</sup> Wei-Cheng Mau, *op. cit.*

pełnienia roli eksperta lub informatora<sup>45</sup> i może czuć się niekomfortowo w relacjach partnerskich, zwłaszcza w sytuacji, w której doradca jest osobą starszą od niej.

Ponieważ w kulturach o dużym dystansie władzy istotne znaczenie ma formalna pozycja społeczna, można spodziewać się, że osoby pochodzące z tych kultur mogą przywiązywać większe znaczenie do formalnego wykształcenia, a w życiu zawodowym mogą akceptować swoją niższą pozycję zawodową oraz lepiej radzić sobie w sytuacjach, w których muszą jedynie wykonywać polecenia zawodowe.

W społeczeństwach o małym dystansie władzy, jak można przypuszczać, poradnictwo częściej przyjmuje formę poradnictwa dialogowego lub liberalnego<sup>46</sup>, w którym doradca przyjmuje rolę konsultanta, spolegliwego opiekuna lub leseferysty<sup>47</sup>, tym samym relacja pomiędzy doradcą a osobą radzącą staje się mniej formalna. Tutaj osoba radząca się może nie oczekiwać od doradcy wskazówek, do których powinna się dostosować, lecz współpracy przy rozwiązywaniu problemów. W przeciwieństwie do osoby, która pochodzi 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.

W takich krajach, jak Stany Zjednoczone czy Holandia (a więc w społeczeństwach o małym dystansie władzy) z powodzeniem realizowane są projekty „poradnictwa rówieśniczego/koleżeńskiego” (*peer counselling*), w których doradcą staje się człowiek – rówieśnik, będący w tej samej sytuacji życiowej i w tym samym momencie życia<sup>48</sup>. Jak twierdzi Erik Luigies, jednym z celów tego typu programów jest pokazanie uczniom i studentom, że pomoc mogą uzyskać również od siebie nawzajem<sup>49</sup>. Jak można zatem wywnioskować, w poradnictwie zanurzone w kulturze o niskim dystansie władzy mniejszą rolę przywiązuje się do ustalonych ról społecznych, większą zaś do współpracy i kompetencji jednostek. Idea tego typu programów doskonale obrazuje, jak dużą wagę przywiązuje się w tych społeczeństwach po pierwsze do podejmowania inicjatyw przez uczniów/studentów/osoby radzące się, a po drugie do partnerstwa i wzajemności.

Jak wspominałam wcześniej, zdaniem G. i G.J. Hofstede w krajach, gdzie dominuje kultura o wysokim dystansie władzy, instytucje są mocno scentralizowane. Jeśli porównać dwa europejskie kraje o zasadniczo odmiennym dystansie władzy, takie jak

<sup>45</sup> Za: B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław 1993.

<sup>46</sup> Za: A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradowniczego dyskursu. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2007, s. 40.

<sup>47</sup> Za: B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*

<sup>48</sup> Por. B.B. Verenhorst, *Peer counseling*, [w:] *Counseling Methods*, ed. J.D. Krumboltz, C.E. Thorsen, New York–Chicago–San Francisco–Atlanta–Dallas–Montreal–Toronto–London–Sydney 1976, s. 541-558; M. Kupijers, G. Moesker, E. Roefs, *Map and compass for learning pathway*, [w:] *Career Guidance...*, s. 41.

<sup>49</sup> M. Kupijers, G. Moesker, E. Roefs, *op. cit.*, s. 41.

Słowacja i Holandia, można stwierdzić, że w Słowacji, gdzie w 2007 roku bez sprzeciwu przyjęto dokumenty i strategie zakładające

połączenie systemów całościowego poradnictwa i opieki psychologicznej, które do tej pory funkcjonowały oddzielnie [...] oraz stworzono zintegrowany system działań na szczeblu krajowym, powołano krajową grupę ekspertów do spraw opracowania standardów jakości i wprowadzono system zapewniania jakości<sup>50</sup>,

poradnictwo zawodowe w obrębie kształcenia obowiązkowego rzeczywiście wydaje się być bardziej scentralizowane niż w Holandii, gdzie od lat 90. obserwuje się procesy prywatyzacji, decentralizacji i deregulacji poradnictwa. W kraju tym forma zapewniania usług doradczych w szkołach, w których realizowany jest obowiązek szkolny, w praktyce zależy od decyzji dyrektora szkoły<sup>51</sup>.

Podobne wnioski można wysnuć, porównując organizację poradnictwa we wspomnianej już Słowacji oraz Austrii (pośród krajów europejskich Austria jest krajem, w którym dystans władzy w społeczeństwie jest najniższy), gdzie „Federalne Ministerstwo Edukacji, Sztuki i Kultury określa tylko ramy prawne i mechanizmy w zakresie poradnictwa zawodowego, które należy wdrożyć. Za realizację tej polityki i udostępnianie różnych usług poradnictwa zgodnie ze swoimi potrzebami odpowiadają prowincje i regiony”<sup>52</sup>. W kraju tym nie istnieją również krajowe stowarzyszenia doradców<sup>53</sup>. Także poradnictwo w obrębie szkolnictwa wyższego nie jest tworzone centralnie i w dużej mierze nie jest finansowane ze środków ministerialnych<sup>54</sup>, co oznacza, że system ten jest bardziej zdecentralizowany niż system słowacki.

Analizując organizację systemów poradnictwa w różnych krajach można dojść do wniosku, że jest prawdopodobne, iż niezhierarchizowane sieci poradnictwa powstają częściej w krajach i kulturach o małym dystansie władzy, w których podkreśla się rolę współpracy pomiędzy jednostkami/grupami społecznymi, niż w krajach o dużym dystansie władzy, gdzie obraz poradnictwa kariery może bardziej przypominać hierarchiczny system.

Podsumowując rozważania na temat różnicowania się poradnictwa kariery w kulturach o niskim i dużym dystansie władzy, warto być może dodać, że patrząc szerzej, nie tylko poradnictwo, ale i wszystkie sytuacje edukacyjne i pomocowe mogą różnicować

<sup>50</sup> Eurydice, *op. cit.*, s. 181.

<sup>51</sup> F. Meijers, *The effects of the marketisation of career guidance services in the Netherlands*, “International Journal for the Advancement of Counselling” 2001, vol. 23, s. 131-149.

<sup>52</sup> Eurydice, *op. cit.*, s. 7.

<sup>53</sup> [http://www.programkontoret.se/Global/program/euroguidance/Internationellt\\_osterrrike.pdf](http://www.programkontoret.se/Global/program/euroguidance/Internationellt_osterrrike.pdf) [dostęp: 10.11.2011].

<sup>54</sup> M. Katzensteiner, P. Andrea, W. Pöllauer, G. Labacher, A. Reinthaler, G. Krötzl, M. Zvariková, T. Soroková, Z. Freibergová, J. Kulka, *Overview on higher education and career guidance and counselling systems in Austria, Slovakia and the Czech Republic*, <http://www.overviewonhighereducation/zvarikova/pdf> [dostęp: 20.10.2011].

się ze względu na ten wymiar kultury, co może mieć poważne konsekwencje przy realizacji projektów edukacyjnych i pomocowych opartych na założeniach podkreślających konieczność budowania partnerskich relacji. Ich uczestnicy, wywodzący się z kultur o dużym dystansie władzy, mogą nie czuć się gotowi do budowania tego typu relacji z doradcą, nauczycielem czy mentorem.

## Różnicowanie się poradnictwa kariery w kulturach indywidualizmu i kolektywizmu

Jak piszą wielokrotnie już przytaczani G. Hofstede i G.J. 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<sup>55</sup>.

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

Krajem, który ma zdecydowanie najwyższy wskaźnik indywidualizmu są Stany Zjednoczone, a w Europie: Wielka Brytania, Węgry i Holandia. Wśród krajów europejskich najniższym wskaźnikiem indywidualizmu cechuje się Słowenia, Rumunia i Grecja. W skali świata najniższym wskaźnikiem indywidualizmu cechują się kraje, takie jak: Gwatemala, Ekwador, Tajlandia oraz Chiny.

Poradnictwo osadzone w kulturze indywidualizmu będzie znacząco różniło się od poradnictwa osadzonego w kulturze kolektywizmu w każdym z wymienionych przeze mnie wcześniej obszarów, ponieważ w społeczeństwach tych zarówno inaczej postrzega się problem jako taki, życie zawodowe, pomoc profesjonalną, jak i odmiennie organizuje się systemy tej pomocy. Oczywiście wydaje się również to, że omawiany wymiar kultury różnicuje również sytuację poradniczą oraz relację doradca – osoba radząca się. Ten obszar rozważań pominę jednak, ze względu na dość bogatą literaturę, dotyczącą choćby konstruowania/budowania sytuacji poradniczej, świata wartości w tych kulturach<sup>56</sup>, a skupię się na sprawach ogólniejszych.

Kultury kolektywistyczne zostały określone mianem „kultur wstydu” (wstyd ma wymiar „międzyosobowy”, jest zjawiskiem społecznym), co oznacza, że w sytuacji doświadczania problemów w tych kulturach jednostka odczuwa wstyd przed swoimi

<sup>55</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *op. cit.*, s. 88.

<sup>56</sup> Zob. np. J. McCarthy, *Individualism and Collectivism: What Do They Have to Do with Counseling?*, „Journal of Multicultural Counseling and Development” 2005, vol. 33. iss. 2; Wei-Cheng Mau, *op. cit.*

bliskimi, na przykład dlatego, że nie zdołała spełnić ich oczekiwań. Traci ona wówczas swoją „twarz” (twarz jest widoczna), swój honor. Dzieje się tak dlatego, że człowiek żyjący w kulturze kolektywizmu, budując swoją tożsamość, w tym zawodową, opierając się na przynależności do konkretnej grupy społecznej, uczony jest rezygnacji z własnych dążeń i ambicji dla 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 bliscy tę sytuację postrzegają i jak jej doświadczają). W kulturach indywidualistycznych człowiek wyraża siebie w kategorii „ja” i buduje swoją tożsamość w oparciu o swoje własne doświadczenia. Wyraża jasno swoje ambicje i dążenia. Jednostka w sytuacji problemowej może tracić poczucie własnej wartości (które nie jest tak widoczne jak „twarz”) lub godności.

W społeczeństwach kolektywistycznych można zaobserwować zdecydowanie mniejszą mobilność zawodową, a dyplomy ukończenia edukacji na poziomie szkół wyższych zapewniają w nich dostęp do grup o wyższym statusie materialnym i społecznym. Wspomniane przeze mnie wcześniej badania przeprowadzane przez Wei-Cheng Mau pokazały, że choć obecnie decyzje związane z karierą osoby zanurzone zarówno w kulturze indywidualizmu, jak i kolektywizmu podejmują racjonalnie, to w krajach o wysokim wskaźniku kolektywizmu większą rolę odgrywają uczucia i intuicja, a przede wszystkim zdanie innych osób z najbliższego otoczenia<sup>57</sup>. W kulturach kolektywistycznych zatrudnienie zdobywa się najczęściej dzięki przynależności do określonych grup społecznych, a relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem są postrzegane w kategoriach moralnych. Jednocześnie relacje pomiędzy pracownikami są ważniejsze niż realizacja zadań.

Życie zawodowe jednostek w społeczeństwach indywidualistycznych zależne jest od ich ambicji, dążeń i wytrwałości w osiąganiu celów. Wiąże się to z większą mobilnością zawodową. Dyplomy potwierdzające zdobyte kwalifikacje podnoszą własną wartość i status materialny. Zdobycie zatrudnienia zależne jest od osiągnięć jednostki, a relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem mają charakter formalnej umowy/kontraktu<sup>58</sup>.

Opierając się na analizach „wpływu” indywidualizmu i kolektywizmu na poradnictwo, jakich dokonał John McCarthy, można stwierdzić, że zarówno indywidualizm, jak

<sup>57</sup> Wei-Cheng Mau, *op. cit.*

<sup>58</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *op. cit.*, s. 86-126.

i kolektywizm (jako kulturowe uwarunkowania) mogą dwojako wpływać na rozwój poradnictwa:

- 1) indywidualizm może z jednej strony przyczyniać się do znikomego znaczenia poradnictwa w danym społeczeństwie, ponieważ nastawienie jednostek na swoją własną osobę, na sukces może przyczyniać się do niekorzystania z pomocy profesjonalnych doradców. Z drugiej zaś strony brak wsparcia w najbliższym otoczeniu może powodować potrzebę korzystania z takiej pomocy. Taka sytuacja, jak można zauważyć, miała miejsce w Stanach Zjednoczonych;
- 2) kolektywizm może przyczyniać się do zaniku systemu/sieci poradnictwa, ponieważ jednostki otrzymują dostateczne wsparcie wśród najbliższych, z drugiej zaś strony nastawienie na „wspólne dobro” może przyczyniać się do rozwoju poradnictwa, ponieważ być może „w interesie wszystkich” leży dobro jednostek<sup>59</sup>.

Podjęte przeze mnie próby dotarcia do anglojęzycznej literatury dotyczącej poradnictwa kariery w Gwatemali, kraju, w którym dominuje kultura kolektywistyczna, niestety nie powiodły się z powodu ich znikomej ilości lub niedostępności, co pozwala mi przypuszczać, że albo literatura ta nie jest tłumaczona i nie jest dostępna w języku angielskim, albo w kraju tym słabo rozwinięty jest dyskurs dotyczący poradnictwa. Może to w konsekwencji oznaczać, że kultura kolektywizmu nie sprzyja rozwojowi poradnictwa kariery. Nie oznacza to jednak, że w krajach, gdzie dominuje owa kultura, nie udziela się żadnych porad. Być może w tych właśnie kulturach dominuje poradnictwo, które E. Siarkiewicz nazywa „poradnictwem incydentalnym”<sup>60</sup> lub „poradnictwem sprowokowanym przez okoliczności”<sup>61</sup>, kiedy to doradcą często staje się osoba z najbliższego otoczenia jednostki.

W innym kraju, w którym dominuje kultura kolektywistyczna – w Chinach – jak podaje Yan Li, poradnictwo kariery rozwija się dopiero od lat 90. XX wieku, a jego rozwój, przynajmniej w pierwszej fazie, polegał głównie na wdrażaniu metod poradnictwa stosowanych w krajach szeroko rozumianej kultury Zachodu oraz tłumaczeniu zachodniej literatury<sup>62</sup>. Inni badacze zajmujący się poradnictwem kariery w Chinach, jak Xialou Hu, John Krumboltz i Sunny Chansen, podkreślają, że tak jak Chińczycy doradcy starają się uczyć od zachodnich specjalistów, tak zachodni powinni dokonać wysiłku, by zrozumieć chińskie wartości i sposób życia<sup>63</sup>.

<sup>59</sup> J. McCarthy, *op. cit.*

<sup>60</sup> E. Siarkiewicz, *op. cit.*, s. 178-179.

<sup>61</sup> *Ibidem*, s. 123.

<sup>62</sup> Yan Li, *Localization of Career Counseling in China: Achievements and Challenges*, “Career Planning and Adult Development Journal”, Winter 2008/2009, vol. 24, no. 4, s. 39.

<sup>63</sup> X. Hu, J. Krumboltz, S. Chansen, *The Status of Career Counseling in the People's Republic of China*, “Career Planning and Adult Development Journal” Summer 1997, vol. 13, no. 2, s. 13-18.

Jeśli Grecję – zgodnie z wynikami badań G. Hofstede i G.J. Hofstede – uznać za kraj, w którym dominuje jedna z najbardziej kolektywistycznych kultur Starego Kontynentu, trzeba przyznać, że zgodnie z danymi Eurydice, w kraju tym istnieje system poradnictwa zawodowego w obrębie szkolnictwa obowiązkowego<sup>64</sup>. Jednak, jak wynika ze spotkania i rozmów z greckim badaczem poradnictwa Spyrosem Kriwasem, który był gościem podczas Naukowego Seminarium Poradniczego organizowanego w Dolnośląskiej Szkole Wyższej we Wrocławiu w listopadzie 2009 roku, w kraju tym istnieją również pewne trudności z aplikacją podejścia narracyjnego/biograficznego/dialogowego i to już na poziomie rozważań o poradnictwie. Być może, pomijając obecną sytuację polityczno-gospodarczą Grecji, wynikają one właśnie z tego, że u podstaw tych podejść tkwią założenia charakterystyczne dla kultur indywidualizmu, a więc odmienne niż te, które dominują w kolektywistycznej kulturze Grecji (w skali ukazującej wskaźnik indywidualizmu poszczególnych kultur Grecja znalazła się za państwami takimi jak: Urugwaj, Turcja, Izrael, Indie<sup>65</sup>).

Z kolei, analizując organizację poradnictwa kariery zanurzonego w kulturach indywidualizmu, warto także zaznaczyć, że w tych kulturach akcentuje się znaczenie „wolności od państwa”, a więc przypisuje się mu niewielką rolę w procesie kształtowania się życia społecznego i gospodarczego. W krajach tych częściej dokonuje się prywatyzacji usług publicznych oraz deregulacji i redukcji wydatków na cele społeczne<sup>66</sup>.

Badania współczesnych trendów w poradnictwie kariery przeprowadzone przez A.G. Watts, Colette Dartois i Petera Planta wskazują, że w niektórych krajach, takich jak Wielka Brytania czy Holandia (kultury indywidualizmu), można zaobserwować tendencje do prywatyzowania usług doradczych<sup>67</sup>. Warto dodać, że choć jak zaznaczają na przykład Leonel Tractenberg, Jan Streumer i Simone van Zolingen żyjemy w czasach dominacji założeń polityk neoliberalnych, które nie są obojętne dla rozwoju poradnictwa kariery na świecie między innymi dlatego, że stawiają przed nim wiele trudnych zadań i wyzwań oraz dlatego, że ogólnie sprzyjają prywatyzacji wszelkich usług społecznych<sup>68</sup>, to w krajach tych prywatyzacji dokonuje się od wielu już lat.

G. Hofstede i G.J. Hofstede twierdzą, że w krajach o wysokim wskaźniku indywidualizmu znacznie częściej korzysta się z mediów i środków masowego przekazu zamiast z tak zwanych sieci kontaktów oraz większą wagę przywiązuje się do tego, by jednostki

<sup>64</sup> Eurydice, *op. cit.*, s. 73-78.

<sup>65</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *op. cit.*, s. 91.

<sup>66</sup> *Ibidem*, s. 115-118.

<sup>67</sup> A.G. Watts, C. Dartois, P. Plant, *Careers guidance services within the European Community: contrasts and common trends*, "International Journal for the Advancement of Counselling" 1987, vol. 10, no. 3, s. 179-189, DOI: 10.1007/BF00115701.

<sup>68</sup> L. Tractenberg, J. Streumer, S. van Zolingen, *Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance" 2002, vol. 2, no. 2, s. 85-99.

same potrafiły poradzić sobie z własnymi problemami<sup>69</sup>. Jest więc prawdopodobne, jak sądzę, że w krajach, w których dominuje kultura indywidualizmu bardziej rozwija się poradnictwo nazwane przez Darię Zielińską-Pękał poradnictwem zapośredniczonym<sup>70</sup>. Przykładem takiego kraju jest Holandia, gdzie występują szeroko rozbudowane strony internetowe, umożliwiające zbadanie predyspozycji na przykład do wykonywania określonych zawodów. Strony te oficjalnie uznawane są za poradnictwo zapewniane przez instytucje rządowe<sup>71</sup>. Ponadto w kraju tym jednym z głównych założeń poradnictwa, zwłaszcza edukacyjno-zawodowego, jest „pomoc dla samopomocy”<sup>72</sup>, a więc przygotowanie młodych ludzi do samodzielnego radzenia sobie na rynku pracy.

Podsumowując rozważania o różnicowaniu się poradnictwa kariery w kulturach indywidualizmu i kolektywizmu warto zauważyć, że przedstawiony przeze mnie krótki opis tych kultur pozwala spostrzec, jak różne założenia o świecie i człowieku leżą u ich podstaw. Wiąże się to z tym, że niemożliwy jest jakikolwiek uniwersalizm teoretycznych podstaw poradnictwa, ponieważ ludzie wywodzący się z tych kultur zupełnie inaczej postrzegają siebie samych oraz świat, w którym żyją. Wyznają zupełnie inne wartości i inaczej konstruują swoją rzeczywistość.

Kolejnym wnioskiem, który nasuwa się po przedstawionej analizie różnicowania się poradnictwa kariery w kulturach indywidualizmu i kolektywizmu jest to, że analiza ta dokładniej pokazuje omówioną przeze mnie złożoność problematyki ujednociania teorii i praktyki poradnictwa kariery i jego różnicowania się, a dokładniej – niemożliwość oddzielenia od siebie tych dwóch procesów w dobie globalizacji. Doskonałym tego przykładem są Chiny i Grecja, w których różnicowanie się jest niejako „następstwem” ujednociania – w Chinach zaczęto rozwijać poradnictwo w latach 90. (kiedy to w kulturze Zachodu w wielu krajach zdążyło już zostać zreformowane), wzorując się na teoriach i metodach wykorzystanych na Zachodzie, co samo w sobie jest już niejako „ujednocianiem” (w tym przypadku może nie tyle poradnictwa, ile świata). Jednakże różnicuje się ono właśnie dlatego, że owo ujednocianie jest niemożliwe; gdyby było inaczej chińscy badacze nie zwracaliby uwagi na potrzebę zrozumienia innego świata wartości Chińczyków.

Ostatni wniosek (pytanie?), jaki może nasunąć się po przedstawionej analizie, być może cechujący się największą epistemologiczną niepewnością, dotyczy rozwoju systemów/sieci poradnictwa w kulturach kolektywistycznych.

<sup>69</sup> G. Hofstede, G.J. Hofstede, *op. cit.*

<sup>70</sup> Zob. np. D. Zielińska-Pękał, *Poradnictwo zapośredniczone – rozważania definicyjne i pierwsze próby badawcze*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2007, t. 8, red. M. Olejarz.

<sup>71</sup> P. van Deursen, M. Jansen, *op. cit.*

<sup>72</sup> *Ibidem.*



Analizując poradnictwo w krajach, gdzie dominuje kultura kolektywistyczna, przedstawiłam kraje niejako „coraz mniej kolektywistyczne”<sup>73</sup> (kolejno: Gwatemala, Chiny, Grecja). Tym, co zwróciło moją uwagę, był coraz łatwiejszy dostęp do informacji, artykułów i opisów ich systemów poradnictwa. Oczywiście może być tak, że jest to powiązane z położeniem geograficznym kraju, a ściślej z tym, że Grecja jest krajem należącym do Unii Europejskiej, a więc niejako „zobowiązany” do zapewnienia poradnictwa i jednocześnie będącym często opisywanym w dokumentach Unii Europejskiej; ale być może jest też tak, że w krajach, gdzie dominuje kultura kolektywizmu, to jednak „poradnictwo incydentalne” lub „wywołane przez okoliczności”<sup>74</sup> jest tym, które dominuje.

## Podsumowanie

W artykule starałam się ukazać różnicowanie się poradnictwa kariery w różnych wymiarach kultury. Najbardziej ogólna refleksja, jaka pojawiła się po analizie literatury dotyczącej poradnictwa kariery na świecie oraz literatury dotyczącej procesów homogenizacji (ujednolicania) oraz różnic kulturowych, dotyczy tego, iż poradnictwo kariery, rozumiane jako proces społeczny<sup>75</sup> podlega tym samym prawom/tendencjom, co inne obszary życia społecznego. Ponieważ powszechnie przyjęte jest, że życie społeczne kształtuje się w obrębie kultury, równie oczywisty jest fakt, że i kształt poradnictwa kariery jest w dużej mierze od niej uzależniony, co starałam się zaznaczyć.

Warto zatem być może zwrócić uwagę na to, że nieprawdziwe, zdaniem wielu badaczy, okazały się pewne przewidywania, dotyczące unifikacji kultur na świecie. Wydarzenia ostatnich lat w Europie ukazały, że różnice kulturowe wciąż są przyczyną wielu konfliktów społecznych – na przykład w Holandii czy we Francji. Nieprawdziwe okazały się również przewidywania Daniela Bella, że „kultura, polityka i ekonomia działają zgodnie ze swymi własnymi, niezależnymi »zasadami osiowymi« i wcale nie determinują się wzajemnie”<sup>76</sup>. Kryzysy ekonomiczne ostatnich lat skłoniły bowiem badaczy do sformułowania poglądu, że to jednak kultura determinuje rozwój gospodarczy społeczeństwa<sup>77</sup>. Stąd też w ekonomii powróciła teoria kulturonomii, która, jak pisze Józef Zarzeczny, ma na celu „podkreślenie, że wszystkie gospodarki zależą od zawilości historycznych, struktury społecznej, psychologii, religii i polityki [...]”<sup>78</sup>.

<sup>73</sup> Mające coraz wyższy wskaźnik indywidualizmu.

<sup>74</sup> E. Siarkiewicz, *op. cit.*

<sup>75</sup> A. Kargulowa, *O teorii i praktyce...*

<sup>76</sup> Z. Pucek, *op. cit.*, s. XV.

<sup>77</sup> R.J. Samuelson, *Różne przyczyny – kryzys ten sam*, „Newsweek”, 23 XII 2001.

<sup>78</sup> J. Zarzeczny, *Wprowadzenie*, [w:] *Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej*, red. B. Poniński, J. Zarzeczny, Wrocław 2002, s. 11.

Wspomniany, urzeczywistniany obecnie projekt badawczy Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego, podczas realizacji którego badacze tak często powracają do kwestii nieadekwatności teorii i metod poradnictwa powszechnie przyjętych na świecie oraz do kwestii różnic kulturowych, jest oznaką, że i w poradnictwie od dawna zwraca się uwagę na ogromne znaczenie kultury i różnic kulturowych.

Warto również, jak sądzę, zwrócić uwagę, że nie tylko sytuacja poradnicza, relacja doradca – klient/osoba radząca się i powiązana z nimi problematyka metod pracy doradcy jest tak głęboko zakorzeniona w kulturze, lecz także organizacja poradnictwa i jeszcze szerzej – postrzeganie jego roli.

#### DIFFERENTIATION OF CAREER COUNSELLING BETWEEN CULTURES

##### Summary

In the paper, the authoress makes an attempt to reflect on two observable and opposing trends/processes existing in the field of contemporary career counselling, such as the tendency towards homogenization of theories and working methods, and the processes of differentiation between the service systems of career counseling organizations around the world. Both these trends/processes can be treated as consequences of career counselling being 'immersed' in culture. The authoress tries to address the questions about various consequences of this immersion. Career counselling is understood here as a social process that is subjected to constant change nowadays, and to make the reflection on culture transparent the authoress uses the results of research conducted by Geert Hofstede and Gert Jan Hofstede. The paper makes use of two dimensions of culture distinguished by these researchers: the distance of power and the collectivism/individualism. The authoress tries to reflect on the impact of these dimensions on career counseling. In conclusion, she claims that there is no possibility of establishing equal systems, theories and even approaches towards counselling in different cultures and countries around the world.

**Keywords:** career counselling, culture, immersion, homogenization, differentiation