

Marcin Szumigraj,
Poradnictwo kariery: systemy i sieci,
Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa 2011, ss. 237

W książce *Poradnictwo kariery: systemy i sieci* M. Szumigraj, przyjmując za A. Kargulową, że poradnictwo jest relacją, działaniem społecznym (a więc praktyką) oraz organizacją, podjął udaną próbę przedstawienia struktury organizacyjnej współczesnego poradnictwa kariery w Polsce. Mając na uwadze płynność i zmienność współczesnej rzeczywistości, jej nieustanne „stawanie się” oraz dążąc do przedstawienia nie tyle pracy pojedynczych instytucji, ile pełnego obrazu polskiego poradnictwa kariery, Autor skupił się na tendencjach przyświecających organizatorom poradnictwa oraz jawnych i ukrytych mechanizmach zachodzących w nim zmian.

Jako działanie (praktyka) i jako organizacja poradnictwo kariery nie jest oderwane od procesów i zjawisk szeroko rozumianego życia społecznego, a tym samym osadzone jest w wielu kontekstach, takich jak ekonomia, polityka (unijna i krajowa), idee naukowe, etyka (s. 68). Autor książki wyszedł z założenia, że poradnictwo, będąc „uwikłane”

w tak wiele „światów”, nie może być analizowane w oderwaniu od nich. Stąd też dwa pierwsze rozdziały swojej książki poświęcił na ukazanie związków pomiędzy tłem (kontekstami) kulturowym i ekonomiczno-politycznym a poradnictwem. Analizy tej dokonał w dwóch wymiarach – globalnym i „polskim”, co pozwoliło mu wyodrębnić swoiste właściwości naszego poradnictwa. Jako charakterystyczne jawią się tu choćby swoiste „nieciągłości” w postrzeganiu roli, znaczenia, zadań edukacji, gospodarki, polityki społecznej, kultury i nauki, a co za tym idzie i organizacji poradnictwa. W wymiarze ogólnospołecznym są to nieciągłości (niekoherencje) takie, jak nieciągłość ustroju gospodarczego lub – jeszcze bardziej ogólnie – nieciągłość ideologii przyświecającej organizacji życia ekonomicznego i społecznego. Autor pokazał polskie „zmagania” z trudnościami spełnienia wymogów Unii Europejskiej, stopniowe wdrażanie jej dyrektyw, poszukiwanie odpowiednich rozwiązań praktycznych, próby aplikacji

rozwiązań z krajów Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych. Wszystko to pozwala czytelnikowi zrozumieć znaczenie, jakie na przestrzeni XX wieku nadawano poradnictwu kariery, oraz ocenić sposoby jego organizacji.

Kierunek rozwoju poradnictwa (rozumianego również jako interakcja międzyosobowa) wyznaczają główne idee obecne w życiu społeczeństw. M. Szumigraj przedstawił idee społeczeństw industrialnych i postindustrialnych. Jego zdaniem ukierunkowywały one myślenie o poradnictwie, a więc jego misję, odbiorców, zadania, charakter porady, cechy porady (s. 22). Charakteryzując poradnictwo autor zauważył swoiste „przejście” (zmianę akcentów): od doradztwa zawodowego do poradnictwa biograficznego. Przypomniawszy, że misją doradztwa zawodowego było (jest?) *umieścić właściwego człowieka na właściwym miejscu*. Wiąże się to oczywiście z doбором konkretnych metod diagnozy i pracy z jednostką. Misję poradnictwa zawodowego, Autor podsumowuje zdaniem: *osiągnąć sukces, żyć lepiej*. Przed poradnictwem biograficznym stawia się takie cele/zadania, jak (re)konstruowanie biografii, zmiany ról życiowych i zawodowych oraz wsparcie jednostek w *życiu w zgodzie ze sobą i innymi* (s. 46).

Opisując misję doradztwa zawodowego, nie bez powodu pytam, czy misja ta „była” czy „jest” misją realizowaną w poradnictwie (doradztwie?), i nie podejmuję się udzielenia jednoznacznej odpowiedzi. Moje wahanie wynika z kolejnej zaznaczonej przez Autora niekoherencji (niespójności) w poradnictwie – pomiędzy teorią a praktyką. Czy można zatem po-

wiedzieć, że choć na poziomie teorii poradnictwa jednoznacznie stwierdzono wspomniane przejście, to jest ono widoczne również w praktyce poradnictwa? Wydaje się, że M. Szumigraj w to przejście wątpi. Kiedy określa zauważane przez siebie niespójności poradnictwa, stwierdza, że *częściej (...) w praktyce poradnictwa zwycięża (...) idea doradztwa zawodowego niż poradnictwa biograficznego* (s. 215). Zdaniem Autora nie jest to jednak specyfika jedynie polskiego poradnictwa kariery. Badaczom (nie tylko polskim) wciąż trudno jest niwelować efekt „wieży z kości słoniowej”, utrwalony w oczekiwaniach pod adresem poradnictwa, że wskaże ono właściwy zawód lub wolne miejsce pracy.

Nakreśliwszy ogólne konteksty poradnictwa kariery, Autor przeszedł do analizy jego organizacji. Analiza ta jest przejrzysta i czytelna. Udowadnia, że obecnie w Polsce mamy do czynienia zarówno z systemami, jak i z sieciami poradnictwa. Każda z tych form organizacji posiada oczywiście cechy konstytutywne właściwe systemom i sieciom. Posiada również właściwą tylko sobie historię, konteksty itd., a więc jest osadzona w swoistym dla siebie tle społeczno-kulturowym. Jako kryterium analizy, jednocześnie wyznaczające strukturę pracy, Autor przyjął podmioty odpowiedzialne za realizację poradnictwa. Dlatego Czytelnik zostaje zapoznany z poradnictwem kariery w resorcie pracy i polityki społecznej, systemem poradnictwa kariery w oświacie (oraz przyczynami jego dysfunkcjonalności), systemem poradnictwa kariery w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy oraz z poradnictwem kariery

w strukturach organizacyjnych zorientowanych na tworzenie sieci. Struktura sieci poradnictwa kariery, zgodnie z teoriami sieci (m.in. Castellsa), podzielona została na następujące elementy składowe: środowiska naukowe jako źródła wiedzy; integratorzy sieci, „mosty” – łącznicy sieci; peryferia, czyli realizatorzy poradnictwa. M. Szumigraj podał klarowne i jasne argumenty na rzecz dokonanego doboru instytucji tworzących sieć.

Oprócz wspomnianego już krótkiego rysu historycznego danych instytucji i kontekstów, w jakich one funkcjonują, Czytelnik odnajdzie również próby analizy przyczyn niepowodzeń niektórych rozwiązań organizacyjnych, refleksje nad ideami (ideologiami?) leżącymi u podstaw tworzenia tych organizacji, analizę stanu faktycznego w kontekście stanu, jaki powinien istnieć (np. braku doradców zatrudnionych w szkołach) oraz bardziej ogólną refleksję na temat realizowanej przez konkretne instytucje misji i zadań stawianych przed poradnictwem. Czytelnik wrażliwy na obecność ideologii (neo)liberalnych we współczesnym świecie może dojść do wniosku, że poradnictwo kariery, szczególnie w rozumieniu polityków, jest jednym z instrumentów „przygotowujących” człowieka, zwłaszcza młodego, do funkcjonowania na konkurencyjnym rynku pracy itd., co nie jest jednak tak jednoznaczne.

W ostatnim rozdziale pracy M. Szumigraj skupił się na poradnictwie biograficznym i szczegółowych orientacjach leżących u jego podstaw. Wyróżnił orientację etyczną, orientację na narracyjność, orientację dynamiczną i orientację na całościowe uczenie się. Orientacje te są upo-

rządkowane logicznie i dają spójny obraz współczesnego postrzegania poradnictwa przez badaczy tej problematyki. W kontekście przedstawionych wcześniej wymogów stawianych poradnictwu w takich instytucjach, jak urzędy pracy (nastawienie na ilość udzielanych porad i na ich efektywność) czy szkoły (brak doradców w szkołach, niewielka liczba godzin przeznaczonych na poradnictwo), ujawnione główne orientacje poradnictwa biograficznego tylko uwypuklają istniejącą niekoherencję praktyki z teorią. Autor książki dowodzi, że poradnictwo kariery w Polsce nie tworzy jednej spójnej całości. Jest ono układem dynamicznym i może być rozpatrywane z punktu widzenia teorii chaosu. Posługując się językiem tej teorii, M. Szumigraj scharakteryzował obserwowane niespójności. Za najważniejsze uznał:

- niespójność struktury poradnictwa (istnienie zarówno skupionych na sobie systemów, jak i rozproszonych sieci);
- niespójność oczekiwań wobec polityki społecznej państwa – ścieranie się polityki liberalnej z polityką „państwa opiekuńczego”;
- niespójność pomiędzy teorią a praktyką poradnictwa;
- niespójność pomiędzy oczekiwaniami klientów poradnictwa a możliwościami ich spełnienia przez doradców.

Wspomniane niespójności dodatkowo wzmacniane są istniejącymi podziałami i wzajemną niechęcią do współpracy instytucji z różnych resortów oraz pracujących w nich doradców.

Przedstawiona przez M. Szumigraj specyfika polskiego poradnictwa kariery

jest wynikiem całościowej i dogłębnej analizy. Na uwagę zasługuje również próba opisu poradnictwa kariery językiem teorii sieci i teorii chaosu. Można to interpretować jako próbę wpisania problematyki poradnictwa kariery we współczesny dyskurs nauk społecznych. Lektura książki, pomimo stwierdzeń na temat niespójności organizacji poradnictwa kariery w Polsce, a nawet można by rzec –na przekór nim, daje Czytelnikowi spójny obraz tendencji obecnych w organizacji poradnictwa oraz rządzących nim mechanizmów. Należy zatem uznać, że Autor książki wywiązał się ze stawianych sobie zadań.

Zaproponowaną przez M. Szumigraja analizę poradnictwa kariery polecić moż-

na wszystkim osobom zainteresowanym poradnictwem w Polsce. *Poradnictwo kariery: systemy i sieci* to książka, z którą powinni zapoznać się studenci oraz badacze poradnictwa. Jej lektura pozwala Czytelnikowi zrozumieć polskie poradnictwo kariery zarówno od strony jego teorii, jak i praktyki społecznej. Akcent położony przez Autora na konteksty poradnictwa sprawia, że książka ta może okazać się pozycją szczególnie przydatną także dla praktyków poradnictwa. Umożliwia szersze spojrzenie na ich pracę i ułatwia zrozumienie, dlaczego poradnictwo kariery w Polsce przybrało taki, a nie inny kształt.

Anna Bilon